

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

Siska Fitria Ningsih¹, Nur Afifah², Rizani Ramadhan³, Maria Christiana Iman Kalis⁴, Endah Mayasari⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura Pontianak

¹b1021201034@student.untan.ac.id, ²nur.afifah@ekonomi.untan.ac.id, ³rizaniramadhan@ekonomi.untan.ac.id,

⁴mariakalis@ekonomi.untan.ac.id, ⁵endah.mayasari@ekonomi.untan.ac.id.

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, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan strategis dalam menentukan laju pertumbuhan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah, organisasi dituntut untuk mampu membentuk keunggulan yang adaptif melalui peningkatan kapasitas internal, baik dari sisi kemampuan manajerial maupun kinerja individu. Sebagaimana dijelaskan oleh Khatatbeh (2020) dalam Pratiwi et al. (2025), faktor internal seperti kemampuan organisasi dan performa karyawan menjadi pondasi penting dalam mewujudkan daya saing yang berkelanjutan. Kebutuhan akan SDM yang berkompeten semakin krusial seiring dengan masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang terbuka terhadap perubahan, kreatif, serta memiliki keterikatan tinggi dengan teknologi dalam berbagai aspek, termasuk pendidikan dan lingkungan kerja (Assyahaf & Maulana, 2025). Oleh karena itu, tantangan organisasi masa kini bukan hanya terletak pada perekrutan SDM, tetapi juga pada pengelolaan potensi generasi baru ini secara tepat agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Keadaan Angkatan Kerja Indonesia per Agustus 2024, sebanyak 152,11 juta penduduk tergolong dalam usia produktif dan aktif dalam dunia kerja. Angka ini mengalami peningkatan sebesar 1,83% dibandingkan periode Februari 2024 yang mencatat 142,17 juta individu. Data ini mempertegas fakta bahwa Generasi Z telah mulai memasuki pasar kerja secara signifikan. Tercatat bahwa sebanyak 40 juta jiwa dari generasi ini telah berkontribusi dalam angkatan kerja atau sekitar 26,5% dari total tenaga kerja yang memiliki pekerjaan. Dari sisi latar belakang pendidikan, mayoritas angkatan kerja berasal dari lulusan SD dan SMA/SMK, dengan jumlah masing-masing sebesar 53,01 juta dan 52,96 juta jiwa, yang mencerminkan dominasi 34,8% dari

keseluruhan komposisi tenaga kerja. Meskipun demikian, masih terdapat 3,96 juta orang atau sekitar 4,91% dari total angkatan kerja yang belum memperoleh pekerjaan. Menariknya, tingkat pengangguran tertinggi berasal dari lulusan SMA/SMK sebesar 8,03%, diikuti oleh lulusan perguruan tinggi sebesar 5,25%. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Transformasi yang terjadi dalam dunia kerja di era digital dan global menimbulkan tantangan tersendiri bagi tenaga kerja, khususnya dalam hal pemenuhan kualifikasi yang relevan dengan permintaan pasar. Ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan permintaan tenaga kerja berkualitas menyebabkan banyak lulusan tidak mampu memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan bidang studi mereka. Kondisi ini memperlihatkan kecenderungan horizontal mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dijalani. Salah satu data yang menguatkan kondisi ini berasal dari penelitian oleh Yonanda dan Usman (2023) yang menyebutkan bahwa sebanyak 33,50% lulusan perguruan tinggi di Indonesia mengalami ketidaksesuaian ini pada periode Februari 2022. Jika ketidaksesuaian ini terus dibiarkan, maka akan berpengaruh terhadap ekspektasi karyawan dalam menjalani peran pekerjaannya, terutama Generasi Z yang memiliki karakteristik aspiratif terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, organisasi perlu menyusun strategi yang tepat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan menyelaraskan pekerjaan yang ditawarkan dengan kompetensi tenaga kerja yang tersedia.

Kemajuan teknologi yang begitu pesat membawa implikasi penting terhadap kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam dunia kerja modern. Generasi Z sebagai kelompok demografis yang tumbuh bersama perkembangan digital, membutuhkan keterampilan spesifik seperti penguasaan teknologi, komunikasi interpersonal yang efektif, serta kemampuan kolaborasi lintas fungsi agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan (Ismail & Nugroho, 2022). Keterampilan kerja secara umum didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan aktivitas tertentu, yang mencakup penggunaan alat, komunikasi, hingga pemecahan masalah dalam konteks pekerjaan (Desiyani *et al.*, 2025). Buana *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa keterampilan mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas baik secara fisik maupun mental. Tingkat penguasaan keterampilan ini akan berdampak langsung pada produktivitas kerja serta membuka peluang bagi tenaga kerja untuk mendapatkan posisi yang lebih strategis dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu berperan aktif tidak hanya dalam menyediakan pelatihan, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar dapat menarik dan mempertahankan SDM unggul.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan proses manajerial di dalam sebuah organisasi. Tingkat kepuasan kerja termasuk salah satu faktor psikologis penting yang sangat berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Menurut Dyastita dan Rustamaji (2024), kinerja karyawan merupakan manifestasi nyata dari kontribusi yang diberikan oleh individu maupun tim guna mencapai target dan tujuan perusahaan secara efektif. Kinerja tersebut dapat diukur dari aspek kuantitatif maupun kualitatif yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penjelasan Siagian dan Khair (2018) menegaskan bahwa kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, sementara Arifin *et al.*, (2018) menyebutkan bahwa kinerja sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan peran yang telah ditetapkan. Pada level organisasi, tingkat performa yang tinggi berkontribusi pada penguatan struktur organisasi sekaligus mendukung keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Sebaliknya, kinerja yang rendah berpotensi menghambat kemajuan pencapaian sasaran strategis. Maryadi *et al.*, (2024) menegaskan adanya hubungan positif antara performa maksimal dengan kemajuan organisasi secara keseluruhan, sedangkan performa yang kurang optimal dapat menimbulkan berbagai kendala dalam proses pengembangan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya kondisi kerja yang kondusif serta mendukung kepuasan karyawan sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan persepsi dan sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk berdasarkan sejauh mana harapan mereka dapat terpenuhi dalam lingkungan kerja yang tersedia. Rahmadhani dan Priyanti (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari tingkat kesenangan maupun ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan terhadap profesi yang dijalankan. Kepuasan ini berfungsi sebagai indikator yang menunjukkan kualitas hubungan antara pekerja dan pekerjaan, baik dari aspek psikologis maupun sosial. Penelitian Nguyen dan Duong (2020) menambahkan bahwa rasa puas akan muncul apabila kondisi nyata di tempat kerja sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan, yang terlihat melalui sikap positif terhadap lingkungan kerja tersebut. Dalam konteks ketidaksesuaian pekerjaan dengan keterampilan (*job mismatch*), kepuasan kerja dapat menjadi ukuran penting untuk melihat apakah seorang karyawan merasa cocok dan nyaman dengan peran yang diembannya. Apabila pekerjaan yang dijalankan selaras dengan keahlian dan minat individu, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan menunjukkan performa yang

optimal. Penyesuaian ini menjadi hal yang sangat vital dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana job mismatch dan keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam konteks Generasi Z di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta berkontribusi secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam konteks Generasi Z.

METODE

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 19 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 $n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1-P)}{d^2}$. 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 tolak 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. menyajikan informasi mengenai data identitas responden dalam penelitian ini yang disusun berdasarkan karakteristik karyawan Generasi Z.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi (N=200)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	112	56%
	Perempuan	88	44%
TOTAL		200	100%
Usia	19-21 Tahun	16	8%
	22-24 Tahun	122	61%
	25-27 Tahun	62	31%
TOTAL		200	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	33	16,5%

Kategori	Item	Frekuensi (N=200)	Persentase (%)
	Sarjana (S1)	100	50%
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	66	33%
	Pascasarjana (S2/S3)	1	0,5%
	TOTAL	200	100%
Asal	Kalimantan	87	14,5%
	Sulawesi	41	17%
	Jawa	34	43,5%
	Sumatera	29	4,5%
	Nusa Tenggara	9	20,5%
	TOTAL	200	100%
Lama Bekerja	≥ 6 bulan	99	49,5%
	1-3 tahun	76	38%
	>3 tahun	25	12,5%
TOTAL		200	100%
Instansi	Pemerintah	32	16%
	Swasta	168	84%
TOTAL		200	100%

Sumber : Data Diolah, (2025)

Data yang diperoleh menunjukkan total 200 responden yang melengkapi kuesioner sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 112 orang (56%) dengan rentan usia didominasi 22-24 tahun sebanyak 122 orang (61%). Dari segi pendidikan rata-rata responden memiliki jenjang sarjana sebanyak 100 orang (50%) yang didominasi di pulau kalimantan sebanyak 87 orang (14,5%) dengan lama pekerjaan yang mereka jalani mayoritas kurang dari satu tahun atau lebih dari enam bulan sebanyak 99 orang (49,5%) yang bekerja pada instansi swasta sebanyak 168 orang (84%)

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Ukuran Pada Sejumlah Variabel Dan Uji Tes

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
		LF	Ket	CA	AVE	Ket
Job Mismatch	Untuk mendapatkan pekerjaan saya memerlukan pendidikan formal	0,933	Valid	0,976	0,856	Reliabel
	Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sesuai dengan bidang disiplin yang saya pelajari	0,902	Valid			
	Tingkat pendidikan yang saya miliki tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan	0,926	Valid			
	Bidang pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan prinsip bidang studi yang saya kuasai	0,927	Valid			
	Minimnya tingkat pelatihan dan tahun pengalaman yang saya miliki	0,951	Valid			
	Syarat minimal pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan ini,	0,909	Valid			

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
		LF	Ket	CA	AVE	Ket
	masih tergolong rendah dari pendidikan yang saya miliki					
	Saya merasa kualifikasi pendidikan yang saya miliki masih rendah untuk kriteria pekerjaan ini	0,928	Valid			
	Pengetahuan yang saya miliki tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan saya saat ini.	0,924	Valid			
Keterampilan Kerja	Saya memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung	0,919	Valid	0,940	0,848	Reliabel
	Saya terampil dalam mengoperasikan alat kerja sesuai standar perusahaan	0,912	Valid			
	Saya dapat berkomunikasi dengan baik serta dapat bekerja sama secara tim	0,920	Valid			
	Saya dapat memecahkan masalah yang terjadi pada pekerjaan menggunakan logika maupun perasaan	0,931	Valid			
Kinerja Karyawan	Saya bekerja sesuai ketentuan dan standar yang telah ditetapkan	0,926	Valid	0,928	0,875	Reliabel
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target pekerjaan	0,936	Valid			
	Saya dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,943	Valid			
Kepuasan Kerja	Saya dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mendapat kesempatan untuk berkembang serta meningkatkan keterampilan saya dalam pekerjaan	0,917	Valid	0,941	0,856	Reliabel
	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan	0,918	Valid			
	Atasan saya selalu memberikan arahan dan bimbingan yang jelas dalam bekerja	0,919	Valid			
	Saya puas dengan peluang promosi jabatan di perusahaan ini.	0,932	Valid			

Sumber : Data Diolah, (2025)

Tabel 2 memuat rangkuman hasil evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian berdasarkan variabel-variabel yang diukur. Penilaian validitas instrumen menggunakan tiga parameter utama, yaitu loading factor, Average Variance Extracted (AVE), dan Composite Reliability (CR). Sesuai dengan standar Hair *et al.*, (2021), validitas dianggap terpenuhi apabila loading factor memiliki nilai minimal 0,7. Selain itu, nilai AVE harus melebihi 0,5 untuk menunjukkan tingkat konvergensi yang memadai antar indikator dalam konstruk yang sama, sedangkan nilai CR harus berada di atas 0,7 untuk memastikan reliabilitas instrumen yang memadai.

Analisis data yang dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7, menandakan kekuatan indikator dalam mengukur variabel yang relevan. Setiap variabel juga memenuhi syarat dengan nilai AVE lebih dari 0,5, mempertegas konsistensi konvergen antar indikator. Lebih lanjut, nilai Cronbach's Alpha (CA) yang berada di atas 0,7 menunjukkan adanya konsistensi internal yang baik pada instrumen pengukuran, sehingga data yang dihasilkan stabil dan dapat diandalkan.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang ketat. Kondisi ini memastikan bahwa pengukuran variabel dapat dipercaya dan layak digunakan sebagai dasar dalam analisis selanjutnya. Kualitas data yang baik sangat penting untuk mendukung keakuratan dan validitas kesimpulan ilmiah yang diperoleh dari penelitian ini. Validitas dan reliabilitas yang memadai berperan sebagai pondasi utama dalam menjaga integritas penelitian.

Model Struktural (Inner Model)

Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square

Tabel 3. Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square

Evaluasi	Nilai	Kriteria
SRMR	0,024	diterima
NFI	0,936	Baik
Variabel	Nilai R-square	
Kepuasan Kerja (Z)	0,911	Substansial
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	Substansial

Sumber : Data Diolah, (2025)

Evaluasi kelayakan model pada penelitian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI). Nilai SRMR dianggap memenuhi syarat jika tidak melebihi angka 0,08, sedangkan NFI dikategorikan layak apabila nilainya mencapai minimal 0,8. Pengukuran selanjutnya yang digunakan adalah *R-square*, yang berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model. Klasifikasi nilai *R-square* terbagi menjadi empat tingkatan, yakni substansial jika di atas 0,75, moderat pada rentang 0,50 hingga 0,75, lemah jika berkisar antara 0,25 sampai 0,50, dan sangat lemah bila nilainya di bawah 0,25 (Hair *et al.*, 2021). Pendekatan ini penting untuk memberikan gambaran sejauh mana model mampu menjelaskan variabilitas data yang dianalisis.

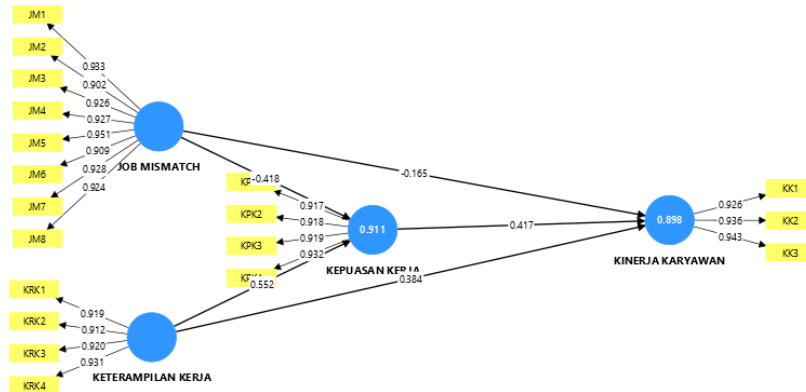
Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai SRMR yang diperoleh adalah sebesar 0,024, yang jelas lebih kecil dari batas maksimal yang ditentukan. Kondisi ini menandakan bahwa model yang diterapkan secara statistik dapat diterima dan memiliki kesesuaian yang baik dengan data penelitian. Selain itu, nilai NFI sebesar 0,936 juga memperkuat validitas model karena sudah melewati ambang batas minimal serta mendekati nilai sempurna 1, yang berarti model tersebut sangat representatif dalam menggambarkan hubungan antar variabel (Hair *et al.*, 2021).

Analisis nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja (Z) mengungkapkan angka sebesar 0,911 atau 91,1%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel *job mismatch* dan keterampilan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja. Sisanya, yaitu sekitar 8,9%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Kontribusi besar dari variabel tersebut memperlihatkan relevansi kuat dalam konteks penelitian ini, menandakan bahwa *job mismatch* dan keterampilan kerja adalah determinan utama yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,898 menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 89,8% oleh variabel *job mismatch*, keterampilan kerja, dan kepuasan kerja. Persentase yang tersisa, yakni 10,2%, kemungkinan berasal dari faktor lain yang tidak diobservasi dalam penelitian. Kekuatan hubungan ini termasuk dalam kategori substansial menurut klasifikasi nilai *R-square*, yang menegaskan bahwa model yang digunakan memiliki validitas dan relevansi yang tinggi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti, khususnya terkait kaitan antara *job mismatch*, keterampilan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hubungan antar variabel dalam konstruk penelitian yang dirancang dapat dijelaskan dengan mengacu pada model yang diilustrasikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Model

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Original Sampel	Standar Deviation	t-Statistic	P-Value
JM → KK	-0,165	0,067	2,467	0,014
JM → KPK	-0,418	0,064	6,501	0,000
KRK → KK	0,384	0,081	4,732	0,000
KRK → KPK	0,552	0,064	8,653	0,000
KPK → KK	0,417	0,074	5,631	0,000
JM → KPK → KK	-0,174	0,042	4,145	0,000
KRK → KPK → KK	0,230	0,048	4,783	0,000

Sumber : Data Diolah, (2025)

*JM= Job Mismatch, KK= Kinerja Karyawan, KPK=Kepuasan Kerja, KRK=Keterampilan Kerja

Evaluasi terhadap pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terlihat pada Tabel 4 menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara variabel-variabel yang terdapat dalam model penelitian ini. Temuan utama menunjukkan bahwa *job mismatch* berpengaruh negatif secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai statistik *t* sebesar 2,467 yang melewati ambang batas kritis 1,96, serta *p value* 0,014 yang berada di bawah level signifikansi 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalankan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja yang dicapai.

Dampak negatif *job mismatch* tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Data analisis statistik memperlihatkan nilai *t* sebesar 6,501 dengan *p value* 0,000 yang menguatkan penerimaan hipotesis kedua (H2). Situasi ini mengimplikasikan bahwa semakin besar ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penurunan kepuasan kerja tersebut dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi organisasi, seperti peningkatan angka *turnover* dan menurunnya motivasi kerja secara keseluruhan.

Variabel keterampilan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai *t* sebesar 4,732 dan *p value* 0,000 yang mendukung hipotesis ketiga (H3). Peningkatan keterampilan karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan prinsip bahwa kompetensi yang memadai menjadi faktor penentu performa kerja yang optimal. Selain itu, keterampilan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *t* 8,653 dan *p value* 0,000, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat rasa puas dan kenyamanan individu terhadap pekerjaannya, aspek yang sangat penting dalam menjaga tenaga kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja secara langsung berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai statistik *t* sebesar 5,631 dan *p value* 0,000 memperkuat penerimaan hipotesis kelima (H5). Fakta ini menegaskan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi menjadi salah satu motivator utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan

demikian, kepuasan kerja merupakan faktor vital yang mempengaruhi efektivitas serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain berperan sebagai variabel independen, kepuasan kerja juga berfungsi sebagai variabel mediasi dalam model penelitian ini. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan negatif antara *job mismatch* dengan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4,145 dan p value 0,000 yang mendukung hipotesis keenam (H6). Hal ini mengartikan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berimbas pada penurunan kinerja. Sebaliknya, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator positif dan signifikan dalam pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik t 4,783 dan p value 0,000, sehingga hipotesis ketujuh (H7) dapat diterima. Peran mediasi kepuasan kerja ini menegaskan pentingnya aspek kepuasan dalam memperkuat efek positif keterampilan kerja terhadap peningkatan kinerja di lingkungan organisasi, sekaligus memperlihatkan bahwa kepuasan kerja menjadi penghubung esensial dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Job Mismatch dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa *job mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan individu, berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan generasi Z di Indonesia. Semakin besar ketidaksesuaian tersebut, semakin menurun pula kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Karyawan yang pekerjaannya sesuai dengan keahlian memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Misalnya, keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kompetensi teknis mendukung performa maksimal. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Fransinatra et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang perencanaan sumber daya manusia secara strategis untuk mengurangi *job mismatch* dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, *job mismatch* dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan turnover. Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kualitas kerja. Organisasi harus mengelola kesesuaian pekerjaan melalui penilaian kompetensi dan pelatihan berkelanjutan agar karyawan dapat berkontribusi optimal dan loyal terhadap perusahaan.

Job Mismatch dan Kepuasan Kerja

Selain berdampak pada kinerja, ketidaksesuaian pekerjaan juga terbukti menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Besarnya kesenjangan antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan berbanding terbalik dengan rasa puas yang dirasakan oleh pekerja. Ketika seseorang merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya tidak dimanfaatkan secara optimal dalam pekerjaan, hal ini memicu berkurangnya kepuasan dan semangat dalam menjalankan tugas. Penurunan kepuasan kerja kemudian dapat menimbulkan efek domino berupa menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian Heriyanto et al., (2023) yang mengaitkan faktor kompensasi dengan kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, yang mana dapat dikaitkan pula dengan perasaan ketidakadilan atau ketidaksesuaian dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesesuaian pekerjaan agar dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus menjaga stabilitas tenaga kerja.

Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa keterampilan kerja merupakan faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Kemampuan yang memadai memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan dengan presisi serta mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya, sehingga produktivitas meningkat. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan keterampilan kerja sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja karyawan (Yusniar et al., 2021). Dari perspektif manajerial, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan menjadi strategi krusial untuk memperkuat sumber daya manusia dan mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Keterampilan Kerja dan Kepuasan Kerja

Keterampilan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kompetensi yang memadai cenderung mengalami kepuasan kerja lebih tinggi karena mereka mampu menjalankan tugas secara optimal tanpa banyak hambatan. Kepuasan ini terutama penting bagi generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap peluang pengembangan diri dan pencapaian profesional dalam lingkungan kerja. Perasaan mampu dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan dapat memperkuat rasa kepemilikan terhadap tugas dan organisasi, sehingga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik. Temuan ini mendukung penelitian Nasution et al., (2023) yang menegaskan hubungan positif antara keterampilan kerja dan kepuasan kerja. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan sekaligus kesejahteraan psikologis karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memegang peranan sentral dalam pencapaian kinerja karyawan, terutama bagi generasi Z yang cenderung mengutamakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Faktor kepuasan ini muncul dari berbagai aspek, seperti kenyamanan lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, serta kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi nyata pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan motivasi tinggi serta dedikasi yang kuat dalam melaksanakan tugas. Dampak positif dari kepuasan tersebut tercermin dalam peningkatan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta keselarasan antara ekspektasi dan realita menjadi fondasi utama yang mendorong semangat kerja optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Paparang *et al.*, (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan dalam peningkatan performa karyawan. Dalam konteks organisasi, upaya strategis untuk membangun budaya kerja yang mengedepankan kepuasan menjadi kunci utama dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan loyal.

Peran Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Job Mismatch Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara *job mismatch* dan kinerja karyawan, di mana pengaruhnya bersifat negatif. Ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalankan dengan kemampuan atau harapan karyawan memicu penurunan tingkat kepuasan kerja. Penurunan kepuasan ini kemudian berimplikasi langsung pada berkurangnya performa kerja. Ketidaksesuaian pekerjaan menimbulkan tekanan psikologis yang mengganggu fokus dan semangat karyawan sehingga produktivitas menurun. Pemahaman mendalam mengenai mekanisme mediasi kepuasan kerja ini sangat krusial agar intervensi yang dilakukan tidak hanya fokus pada penyesuaian *job fit*, tetapi juga pada upaya meningkatkan kepuasan kerja agar dampak negatif *job mismatch* dapat diminimalkan. Studi yang dilakukan oleh Chavadi *et al.*, (2021) juga menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa *job mismatch* berdampak pada kinerja karyawan melalui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator.

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki fungsi mediasi yang signifikan dalam kaitannya dengan hubungan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan, dengan dampak positif yang jelas. Karyawan generasi Z yang menganggap dirinya memiliki keterampilan memadai dalam menjalankan tugas cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi dan performa kerja karena karyawan terdorong untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Keterampilan kerja yang relevan dan mumpuni menjadi dasar pembentukan kepuasan kerja yang kuat, sehingga secara langsung memperbaiki hasil kinerja yang dicapai. Penelitian Astuti *et al.*, (2021) memberikan bukti empiris yang konsisten dengan hasil ini, bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan positif antara keterampilan kerja dan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada peningkatan keterampilan disertai dengan upaya menjaga kepuasan kerja akan menghasilkan produktivitas yang maksimal serta performa karyawan yang unggul.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *job mismatch* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. Semakin tinggi tingkat ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh individu, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dari kelompok generasi ini. Ketidacocokan antara latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keterampilan dengan tuntutan pekerjaan berdampak pada menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya turut menurunkan produktivitas. Dalam realitas sosial, Generasi Z memiliki ekspektasi untuk memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan kompetensi yang telah dimiliki, baik dari segi jenjang pendidikan formal, pengalaman magang, maupun peran kerja yang diharapkan.

Penurunan ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan beban kerja yang diberikan terbukti berkontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja serta kualitas kinerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa ketersediaan keterampilan kerja yang relevan menjadi faktor penting dalam menunjang kedua aspek tersebut. Organisasi memiliki peran strategis dalam menyediakan ruang belajar dan program mentoring yang fokus pada pengembangan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan standar kerja yang berlaku. Generasi Z sebagai individu yang adaptif diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan yang dituntut oleh dunia kerja saat ini, sekaligus mampu mengembangkan keterampilan tersebut agar sesuai dengan dinamika pasar kerja.

Organisasi sebaiknya lebih memperhatikan penempatan kerja berdasarkan kecocokan antara kapasitas individu dengan posisi atau tugas yang diberikan. Upaya tersebut tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan. Di sisi lain, intervensi pemerintah juga menjadi elemen penting dalam merespon permasalahan *job mismatch*. Perlu dirumuskan kebijakan yang mendukung penguatan keterampilan kerja melalui pendekatan non-formal seperti pelatihan berbasis kompetensi serta penyebaran informasi

mengenai jenis profesi yang akan banyak dibutuhkan di masa depan. Kebijakan ini dapat menjadi solusi untuk memperkecil kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan nyata dunia kerja bagi Generasi Z.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, terima kasih telah memberikan dukungan dan support dalam penelitian ini. Segala masukan dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini menjadi lebih baik. Penulis berharap penelitian ini dapat menambah manfaat kepada para pembaca maupun bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., Rivai, A., & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Organizational Commitment And Integrity on Employee Performance through Motivation PT. Parsariran. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 2(7), 23–32. <https://doi.org/10.9790/487X-2007052332>
- Assyahaf, I., & Maulana, T. F. (2025). *PERAN GENERASI Z TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DISRUPSI DIGITAL*. 15(11). <https://doi.org/10.8734/Musytari.v1i2.365>
- Astuti, D. P., Lam'ah, S., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(01), 21–30. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/index>
- BPS. 2024. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia
- Buana, Y. S., Fahraini, & Nasution, E. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajeme Dan Bisnis*, 1(3), 81–90.
- Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & M R, V. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/2278533721994712>
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144. <https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- Dyastita, Z., & Rustamaji, A. C. P. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 496–509. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32905>
- Fransinatra, Z., Saputra, R. M. I., Sholihat, W., & Adjie, G. (2022). The Influence Of Job Mismatch, Labor Income, Job Satisfaction On Job Performance at Tionghoa Palm Oil Factory in Indrairi Hulu, Riau, Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 209–219.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti. In Universitas Diponegoro (Vol. 3).
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2).
- Heriyanto, R. E. P., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G. (2023). PENGARUH CO-WORKER RELATIONSHIP, JOB MISMATCH, WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION DAN TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 08(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10686>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Maryadi, R., Shalahuddin, A., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). The Effect of Human Resource Planning on the Performance of Police Members. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1239–1246. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2730>
- Nasution, S., Parlaungan, A., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informasi Komputer*,

7(2), 1079–1090. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12265>

- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pratiwi, A. H., & Warastri, A. (2025). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Pendidikan di Yogyakarta. *Journal of Basic Educational Studies*, 5(1), 171. <https://doi.org/47467/eduinovasi.v5i1.5948>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In Deepublish(p. 373).
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142–157. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.239>
- Yusniar, Heriyana, & Nurlaili. (2021). Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 65–70.