

ANALISIS PREFERENSI KARIR DAN NILAI GEN Z: IMPLIKASI TERHADAP DUNIA KERJA

Agnes Megawati¹, Febry Megananda², Muhammad Rifqy Fauzan³

Universitas Pelita Bangsa

Email korespondensi: agnesmegawati8@gmail.com

ABSTRAK

Sebuah organisasi pasti memiliki lingkungan kerja yang dihuni oleh generasi yang berbeda, yang menghasilkan keragaman budaya dan karakteristik. Hal ini membuat tantangan bagi organisasi agar bisa mengelola keberagaman tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, tidak terkecuali Generasi Z. Fokus penelitian ini adalah preferensi karir Generasi Z, seperti status pekerja, kondisi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Selanjutnya, mengetahui dampak Generasi Z terhadap lingkungan kerja di masa depan. Penelitian ini melibatkan 100 individu dari Generasi Z, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan koesioner survey. Penelitian ini menggunakan SPSS menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor dari variabel output independen yang dihitung: faktor preferensi karir dan nilai Generasi Z. Hasil analisis tersebut juga menunjukkan bahwa dari faktor preferensi karir yang paling signifikan dalam mempengaruhi dunia kerja masa depan karena memiliki nilai yang paling tinggi yaitu 0,003.

Kata kunci : generasi z, dunia kerja masa depan, preferensi karir.

ABSTRACT

An organization must have a work environment inhabited by different generations, which results in a diversity of cultures and characteristics. This creates challenges for organizations to be able to manage diversity to achieve organizational goals, including Generation Z. The focus of this research is Generation Z's career preferences, such as worker status, conditions, work environment, and career development opportunities. Next, find out the impact Generation Z will have on the work environment in the future. This research involved 100 individuals from Generation Z, and used quantitative research methods using survey questionnaires. This research uses SPSS using factor analysis. The research results show that there are two factors of the independent output variable that are calculated: the career preference factor and Generation Z values. The results of the analysis also show that the career preference factor is the most significant in influencing the future world of work because it has the highest value, namely 0.003.

Keywords: *generation z, future world of work, career preferences.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan, merekalah yang bekerja dan meneruskan proses agar perusahaan tetap berjalan. Hal ini menjadikan penting bagi perusahaan untuk memahami keinginan dan kebutuhan karyawannya, menjaga kepuasan karyawan adalah menjaga perusahaan tetap berjalan. Hal ini membawa kita pada kenyataan bahwa saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja dan dalam waktu dekat angkatan kerja akan didominasi oleh mereka. Jika dibanding dengan generasi sebelumnya, Gen Z atau yang biasa juga disebut sebagai generasi internet, yang dimana mereka memiliki perspektif yang berbeda tentang harapan dan ekspektasi di tempat kerja. Mereka memiliki ambisi yang cukup tinggi, memiliki keterampilan teknis dan juga memiliki pemahaman bahasa yang tinggi, serta menempatkan fokus yang lebih besar pada pengembangan karir. Generasi Z berharap bisa menjalin hubungan baik dengan lingkungan kerjanya serta para atasan dan dapat saling membantu satu dengan lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Arthur M Baldonado, 2018), yang menunjukkan bahwa Generasi Z

lebih menyukai lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kolaborasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.

Dalam konteks Indonesia, Generasi Z kelahiran tahun 1997 ke atas dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan keadaan politik yang lebih demokratis dibandingkan sebelum era reformasi 1998. Hal ini membuat Gen Z Indonesia menjadi generasi yang lincah, spontan, kreatif, dan terampil menggunakan teknologi digital berkat pertemuan teknologi dan kebebasan berekspresi. Selain itu mereka juga mempunyai sifat optimis, futuris, dan imajinatif, mereka mudah terpengaruh oleh budaya pop global, musik, film, dan video game. Gen Z ini juga suka akan dibidang wirausaha karena sifat Gen Z lebih suka akan hal yang berbau kebebasan (Fajriyanti et al., 2023)

Gen Z saat ini tumbuh seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Secara umum, Generasi Z dibesarkan melalui internet dan media sosial, menjadikan mereka sangat bergantung pada internet dan teknologi. Ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang dimana pada masa itu teknologi belum berkembang, maka banyak generasi sebelumnya lebih suka membaca cerita dari buku cetak; sebaliknya, generasi ini lebih tertarik pada dunia maya atau media sosial yang tersedia di internet. (Ismail Hamonangan D & Nugroho J, 2022). Generasi Z atau Gen Z atau iGen atau centennials, mengacu pada generasi yang lahir antara 1997-2012, berikut penggolongan generasi menurut data dari *Pew Research Center*:

Tabel 1. Penggolongan Generasi Menurut Tahun Lahir

NAMA GENERASI	LAHIR DI ANTARA (TAHUN)
Diam	1928 – 1945
Baby boomer	1946 – 1964
Generasi X	1965 – 1980
Generasi Y (Milenial)	1981 – 1996
Generasi Z	1997 – 2012

Munculnya pekerjaan pekerjaan baru tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dunia saat ini. Dalam pemilihan karir terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan pada karir, yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja. Aspek Lingkungan kerja ini juga akan sangat berdampak pada implikasi gen z terhadap dunia kerja. Hal inilah yang mendorong munculnya preferensi dalam diri individu. Sesuai pada zamannya, preferensi karir gen z ini yaitu mencari lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja dan bergaji tinggi (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023).

Menurut ensiklopedia filsafat dari stanford Preferensi adalah evaluasi yang berkaitan dengan masalah nilai, biasanya berkaitan dengan alasan praktis, yaitu pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan atau seharusnya dilakukan. Ini membedakan preferensi dari konsep yang berkaitan atau kolektif, dan bersifat komparatif karena hal tersebut mengungkapkan satu hal relatif terhadap hal lainnya. Selain itu, generasi Z ini ingin bekerja di perusahaan yang memberi mereka kesempatan untuk belajar dan tumbuh. Bagi mereka, bekerja bukan hanya mencari uang saja tapi itu juga mencari pengalaman dan informasi yang akan membantu mereka menjadi lebih baik lagi kedepannya. Gen Z juga menginginkan manajer yang perhatian dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang serta melakukan evaluasi dengan fokus. Mereka juga menginginkan fleksibilitas atau waktu kerja yang fleksibel sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman. (Esthi & Ekhsan, 2020).

Sesuai dengan karakteristik Gen Z ini tentunya preferensi yang bakal diminati dan cocok untuk generasi ini adalah lingkungan kerja yang nyaman dan flexibel working seperti di bidang start up dan korporasi. Menurut hasil dari penelitian (Hanifah & Sali, 2023a) juga menyimpulkan bahwa sebagian besar Gen Z Indonesia lebih memilih bekerja di Korporasi sebesar 69,6% dengan

Nilai Stabilitas menjadi nilai nomor satu yang dianggap penting oleh Generasi Z Indonesia, diikuti oleh Nilai Ekstrinsik dan Nilai Kenyamanan di nomor dua dan tiga.

Karena sebagian besar Gen Z Indonesia masih menganggap bekerja di Korporasi lebih menarik. Ada pula penelitian lain (Nurqamar et al., 2022) yang dilakukannya menyatakan minat/preferensi karir Gen Z dalam bekerja yaitu seperti dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan lain-lain. Tapi hal ini sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniarto, 2019), dalam kesimpulannya yaitu preferensi pekerjaan pada Generasi Z ini sebagian dipengaruhi oleh faktor realisasi diri dan jaminan kesejahteraan, serta dipengaruhi oleh faktor kondisi material, realisasi diri, harmonisasi lingkungan kerja, dan faktor kesejahteraan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saliman Novianty S, 2018) Nilai koefisien penentu, atau R square, adalah 0,37. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independensi budaya organisasi dan kompensasi sebesar 37% bertanggung jawab atas variasi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Sementara 63% terakhir dipengaruhi oleh unsur-unsur lain yang belum diteliti oleh peneliti.

Artikel tersebut tidak memberikan daftar spesifik mengenai nilai kerja utama yang diprioritaskan oleh pekerja Generasi Z. Artinya, preferensi pekerjaan Generasi Z dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi material, realisasi diri, lingkungan kerja, dan jaminan kesejahteraan. Namun, faktor harmonisasi lingkungan kerja dan faktor material tidak mempengaruhi preferensi pekerjaan secara parsial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui preferensi karier seperti apa yang diinginkan para Gen Z ini dan juga nilai-nilai Generasi Z serta implikasinya terhadap dunia kerja masa depan. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan budaya kerja mereka untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan wawasan tentang bagaimana perubahan teknologi dan tren sosial dapat mempengaruhi struktur dan dinamika organisasi. Dengan memahami preferensi karier dan nilai-nilai Generasi Z, perusahaan dan organisasi dapat mengambil langkah yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan generasi ini. Hal ini akan membantu menciptakan dunia kerja yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan adaptif dan untuk mengetahui bagaimana Gen Z ini untuk menentukan karir dalam dirinya dan apa ada hal yang timbul dalam dunia kerja akibat preferensi Gen Z ini dalam memilih karir.

METODE

Didalam Penelitian ini kami menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T dan uji koefisien determinasi dengan pengumpulan data yaitu kuesioner yang kami sebarakan kepada 100 responden mahasiswa universitas pelita bangsa. Pengujian ini kami memang khususkan kepada generasi Z mahasiswa universitas pelita bangsa yang jumlahnya tidak bisa kami pastikan secara signifikan maka dari itu kami menggunakan data sampling untuk penelitian ini.

Penelitian ini kami menggunakan metode *Non-Probability Sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Harry dan Putra (2020) bisa menggunakan rumus *Lemeshow* Ketika populasi tidak diketahui. Target dalam penelitian ini kami tunjukkan kepada generasi Z yang berusia 18-26 tahun Dimana usia ini produktif secara Pendidikan sehingga siap untuk menghadapi dunia kerja.

HASIL

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.452	3.533		.411	.682
	PREFERENSI KARIR	.357	.117	.251	3.051	.003
	NILAI GEN Z	.666	.088	.624	7.593	<.001

a. Dependent Variable: DUNIA KERJA MASA DEPAN

Hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS 25, pada tabel 4.8 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.452 + 0,357 X_1 + 0,666 X_2$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dari persamaan tersebut juga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dapat kita ketahui nilai konstanta (a) adalah 1.452 yang diartikan jika variabel preferensi karir (X1) dan variabel nilai genz (X2) adalah nol (0), artinya nilai minat melamar kerja sama dengan nilai konstanta adalah 1.452
2. Koefisien regresi variabel preferensi karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap dunia kerja masa depan (Y). Dapat dikatakan berpengaruh karena nilai Unstandardized Coefficient (B) nya sebesar (0,357). Dan signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003 lebih kecil dari < probabilitas 0,05 (0,003<0,05).
3. Koefisien regresi variabel nilai gen z (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat dunia kerja masa depan (Y). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai Unstandardized Coefficient (B) nya bernilai positif yaitu sebesar (0,666). Dan signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 lebih kecil dari < probabilitas 0,05 (0,000<0,05).

Interpretasi Data

1. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel Preferensi Karir (X1) berpengaruh terhadap variabel Dunia Kerja Masa Depan (Y). Hal ini dapat kita lihat dari tingkat signifikansi 0.003 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik (0.003 < 0.05). Selanjutnya, nilai t tabel dari variabel Preferensi Karir (X1) sebesar 3,051 berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,051>1,984) maka disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa Preferensi Karir dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Pengaruh Dunia Kerja Masa Depan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari jurnal (Nurqamar et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Preferensi Karir* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Dunia Kerja Masa Depan*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Nilai Gen Z (X2) berpengaruh terhadap variabel Dunia Kerja Masa Depan (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi 0.001 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik (0.001<0.05). Sedangkan, nilai t hitung dari variabel Nilai Gen Z (X2) sebesar 7,593 yang berarti nilai t dihitung lebih besar dari t tabel (7,593>1,984). Oleh karena itu disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara statistik Nilai Gen Z dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Dunia Kerja Masa Depan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian dalam jurnal Hanifah, A. (2023) Berdasarkan hasil penelitian (2023) yang dilakukan pada mahasiswa Generasi Z dapat disimpulkan bahwa minat karir secara keseluruhan mempunyai pengaruh positif terhadap karir Generasi Z. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi langsung. Bagi responden, hal ini mempengaruhi preferensi karir mereka.

Faktor inilah yang menentukan munculnya preferensi pada setiap individu. Sesuai dengan perkembangan zaman, preferensi karir Generasi Z adalah mencari lingkungan yang menyenangkan dan gaji yang tinggi (Arya Rangga & Fitriah Hermiati, 2023). Preferensi karir pekerja Generasi Z antara lain dipengaruhi oleh faktor kesadaran diri dan kesejahteraan, serta

faktor yang berkaitan dengan kondisi material, realisasi diri, dan lingkungan kerja yang harmonis, serta faktor kesejahteraan.

Dalam artikel (Yuniarto, 2019), preferensi karir Generasi Z dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi material, realisasi diri, keharmonisan lingkungan kerja, dan jaminan kesejahteraan. Namun, faktor harmonisasi lingkungan kerja dan faktor material tidak berpengaruh secara parsial terhadap preferensi karir.

Dalam konteks nilai Generasi Z mengacu pada nilai intrinsik, ekstrinsik, dan nilai stabilitas di mana nilai-nilai tersebut mempengaruhi dan memotivasi individu dalam bekerja. Nilai intrinsik, ekstrinsik, dan nilai stabilitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap dampak Generasi Z terhadap dunia kerja. Nilai-nilai tersebut berperan penting dalam mempengaruhi dunia kerja di masa depan.

Dengan memahami nilai-nilai Generasi Z, perusahaan dapat menyesuaikan strategi rekrutmen, pengembangan karyawan, dan budaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi Generasi Z. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk memanfaatkan kekuatan dan keterampilan unik yang dimiliki oleh Generasi Z untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. (Winda et al., 2023).

KESIMPULAN

- 1) Variabel Preferensi Karir (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Dunia Kerja Masa Depan (Y) pada Generasi Z di lingkungan Universitas Pelita Bangsa. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi langsung.
- 2) Variabel Nilai-nilai Gen Z (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dunia kerja masa depan (Y), pada generasi Z khususnya mahasiswa Universitas Pelita Bangsa. Hal ini disebabkan oleh teknologi, pendidikan, keterampilan serta tunjangan Kesehatan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa minat karir dan Nilai-nilai Gen Z dapat mempengaruhi dunia kerja di masa depan. Selain itu, masih banyak indikator lain seperti lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, nilai intrinsik, ekstrinsik, dan nilai stabilitas yang dapat mempengaruhi dunia kerja masa depan.

SARAN

Bagi perusahaan, kualitasnya perlu ditingkatkan lagi dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi karir agar perusahaan itu sendiri dapat menjadi target preferensi di kalangan Gen Z sendiri. Perusahaan juga harus terus mengembangkan teknologi yang terkini yang mendukung dalam meningkatkan keterampilan yang terus berkembang serta berpengaruh terhadap lingkungan sosial dan jaminan kesehatan yang sesuai peraturan sehingga karyawan akan terjamin keselamatan dan kesehatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur M. Baldonado. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasiid 2 *Corresponding Author. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Esthi, R. B., & Ekhsan, M. (2020). *The Effect of Millennial Intrinsic Value toward Employee Outcomes with Employee Benefit as Mediating Variable for Strengthening Indonesia's Startup Business*. www.solidstatetechnology.us
- Fajriyanti, Y., Rahmah, H., & Hadiyanti, E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Vol 4, No 1.
- Farah Fauziyah Fitri, Rima Mudhiah Putri Aiman, & Christie Naomi Rotua Angelica. (2023). Career Adaptability : Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, Vol 17 No 1.

- Faridatul Awalia, B., Mahmudah, S., Khoirot, U., Binti,), Awalia, F., Fakultas, P., Uin, M., & Malik, I. (2023). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Masa Depan di Kalangan Siswa SMK Blitar Jawa Timur. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 40–44.
- Hanifah, A., & Sali, P. (2023a). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science* (Vol. 1, Issue 03).
- Hanifah, A., & Sali, P. (2023b). Nilai Kerja Generasi Z Indonesia, Preferensi Antara Startup dan Korporasi, dan Niat Melamar. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science Jil* (Vol. 1, Issue 03). www.onlinedoctranslator.com
- Ismail Hamonangan D, & Nugroho J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2614-8854)Volume 5, Nomor 4, April2022 (1300-1307).
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Prianto, A., & Firman, F. (2021). PENGUATAN LITERASI DIGITAL KAUM MUDA, MENJAWAB TANTANGAN DUNIA KERJA MASA DEPAN: Sebuah Telaah Kritis. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i2.2338>
- Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Suryana, C. P. dan T. K. D. T. K. Mp. (2007). *PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA PENELITIAN*.
- Ulfa Rafika. (2021). VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* .
- Winda, O., Panjaitan, O., Susijawati, N., Sulistiyowati, L. H., & Damayanti, N. E. (2023). *Work Values Preferences Of Gen Z In Central Kalimantan*. 1(3), 170–184. <https://doi.org/10.59031/jkpim.v1i3>
- Yuniarto, Y. (2019). MENILIK PREFERENSI PEKERJAAN (JOB PREFERENCES) PADA KELOMPOK GENERASI X. *Business Management Journal*, 15(1), p-ISSN. <https://kumparan.com>,