

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Mahasiswa yang termasuk dalam Generasi Z adalah mereka yang dibesarkan di era perkembangan teknologi dan informasi yang cepat. Mereka yang sejak kecil sudah terbiasa dengan internet dan perangkat digital. Generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap perbedaan, lebih tanggap terhadap masalah sosial, dan lebih aktif dalam gerakan-gerakan sosial dibandingkan generasi- generasi sebelumnya. Mereka juga menghargai keseimbangan antara kehidupan personal dan karir, serta mencari pengalaman yang dapat memberikan dampak positif pada masyarakat. Dengan ciri-ciri tersebut,mahasiswa Generasi Z memiliki potensi untuk menjadi penggerak perubahan di era globalisasi yang terus berevolusi.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan transformasi sosial mahasiswa yang merupakan bagian dari Generasi Z menghadapi berbagai tantangan dan peluang baru ketika memasuki dunia kerja. Dikenal dengan generasi yang memiliki kemampuan tinggi dalam menyesuaikan diri dengan teknologi dan perubahan sosial, generasi ini membawa sudut pandang baru ke dalam dunia kerja. Generasi ini tumbuh di tengah revolusi digital, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi, bekerja sama, dan berinovasi. Dengan semangat kreativitas dan kepedulian sosial yang mendalam, mahasiswa yang merupakan bagian dari Generasi Z tidak hanya sekedar mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Mereka juga menginginkan pekerjaan atau tempat kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip mereka. Dalam konteks ini, memahami perspektif dan harapan generasi ini menjadi

hal yang krusial bagi perusahaan yang ingin memaksimalkan potensi mereka.

Di era kompetisi perekrutan yang semakin intens, penting bagi perusahaan untuk mengenali secara mendalam keinginan dan kebutuhan para kandidat karyawan terhadap suatu organisasi. Pemahaman ini diperlukan untuk mengoptimalkan efisiensi dan produktivitas, sehingga memungkinkan organisasi mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat merancang strategi perekrutan yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi calon karyawan potensial. Selain itu, pengetahuan tentang ekspektasi kandidat memungkinkan organisasi untuk menyusun paket benefit yang kompetitif, serta mengembangkan program pengembangan karir yang sesuai. Hal ini tidak hanya akan membantu dalam menarik talenta terbaik, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan berkelanjutan perusahaan.

Saat ini, dunia kerja sedang mengalami transformasi signifikan dengan masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja, kelahiran tertua dari generasi ini, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, kini telah mencapai usia produktif dan mulai mengisi berbagai posisi di berbagai sektor industri. Kehadiran mereka membawa dinamika baru ke dalam lingkungan kerja, dengan membawa serta nilai-nilai, keterampilan, dan ekspektasi yang khas. Faktor ini juga mempengaruhi perbedaan preferensi setiap generasi dalam menentukan jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka inginkan (Nurqamar *et al.*, 2022a). Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia kini menghadapi tantangan sekaligus peluang untuk beradaptasi dengan karakteristik unik generasi digital native ini,

yang akan semakin mendominasi tenaga kerja dalam dekade mendatang.

Dalam konteks ini, generasi Z, sebagai kelompok demografis terbaru yang memasuki angkatan kerja, membawa serangkaian preferensi dan ekspektasi unik terhadap dunia kerja. Kelompok demografis ini dicirikan oleh aspirasi yang tinggi, kemahiran teknologi yang mumpuni, dan kemampuan linguistik yang menonjol. Mereka juga menaruh perhatian khusus pada peluang pengembangan karir dalam pekerjaan mereka. Perbedaan perspektif ini mencerminkan pergeseran signifikan dalam harapan dan tuntutan terhadap lingkungan kerja di era digital.

Generasi Z memiliki pandangan berbeda tentang karier dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung tidak terlalu mementingkan stabilitas kerja jangka panjang, melainkan lebih tertarik pada variasi pengalaman profesional. Kehadiran generasi Z di dalam dunia kerja membawa tantangan sekaligus kesempatan yang belum pernah dihadapi sebelumnya oleh organisasi. Generasi ini dikenal memiliki ambisi yang tinggi, kemampuan teknis yang mumpuni, dan pemahaman bahasa yang mendalam, serta mereka juga menaruh perhatian yang lebih besar pada pengembangan karir mereka (Megawati *et al*, 2024).

Dalam memilih pekerjaan, generasi Z memprioritaskan aspek-aspek seperti otentisitas, fleksibilitas, dan dampak sosial menjadi semakin penting bagi generasi Z dalam memilih karier. Efek kondisi sosial menjadi peran krusial dalam membentuk budaya organisasi saat generasi Z bergabung ke dalam organisasi (Hanifah & Wardono, 2020). Mereka tidak hanya mencari penghasilan semata, tetapi juga kesempatan untuk memberikan dampak positif yang lebih luas dan menyelaraskan pekerjaan dengan prinsip-prinsip pribadi mereka. Ciri khas

karakteristik Generasi Z yang unik membuat mereka lebih cermat dalam memilih pekerjaan (Nurqamar *et al.*, 2022).

Generasi Z memperlihatkan minat yang tinggi terhadap ragam bentuk pekerjaan, termasuk menjadi *freelancer* dan memulai usaha sendiri. Didukung oleh kemajuan teknologi, mereka lebih berani menghadapi tantangan dan mencari kesempatan yang sejalan dengan minat mereka. Akibatnya, terciptalah jalur karier yang lebih fleksibel dan bervariasi, memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan diri dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial menjadi pertimbangan utama dalam pemilihan karier mereka. Generasi ini cenderung memilih perusahaan yang tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga peduli terhadap masalah sosial dan lingkungan. Hal ini menciptakan perspektif baru dalam dunia kerja yang lebih memperhatikan dampak sosial dan ekologis.

Mengingat setiap generasi memiliki preferensi pekerjaan dan tempat kerja yang berbeda, penting untuk perusahaan memahami kecenderungan Generasi Z agar tercipta komunikasi dan lingkungan kerja yang kondusif (Hanifah & Wardono, 2020). Perusahaan perlu lebih dari sekedar menyediakan lapangan kerja, mereka harus menciptakan pengalaman yang bernilai bagi generasi Z. Generasi Z umumnya mencari pekerjaan yang bermakna, menginginkan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, serta lingkungan yang menghargai keberagaman. Ini berarti aspek-aspek seperti pekerjaan yang bermakna, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang inklusif harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan demikian, perusahaan yang ingin menarik perhatian talenta dari generasi Z perlu menyelaraskan budaya dan prinsip mereka. Keterbukaan, inklusi, dan kesempatan untuk berkembang menjadi unsur penting dalam strategi perekrutan. Generasi Z menginginkan keterlibatan dan pengakuan dalam setiap segi pekerjaan mereka, serta peluang untuk berkontribusi pada tujuan yang lebih luas. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendorong kerjasama dan kreativitas akan lebih berhasil dalam mempertahankan dan memotivasi generasi ini. Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka dan masukan yang membangun juga sangat dihargai, mengingat mereka menghargai pengembangan pribadi dan profesional yang berkesinambungan. Dengan memahami aspirasi dan kebutuhan Generasi Z, perusahaan dapat membentuk tim yang lebih efisien dan antusias, serta siap menghadapi rintangan di masa mendatang.

Untuk memahami lebih dalam tentang preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan, penting bagi perusahaan untuk menggali aspek-aspek yang memengaruhi keputusan generasi ini dalam memilih pekerjaan. Dalam penelitian You *et al.* (2021) pekerjaan yang bermakna atau *meaningful work* merupakan aspek positif yang mendukung perkembangan individu dan organisasi, serta dapat membantu karyawan menyeimbangkan hidup dan karir mereka dengan memenuhi keinginan intrinsik dan kebutuhan dasar (Latifa & Rojuaniah, 2022). Menurut (*Fletcher and Schofield*, 2021), *meaningful work* memberikan dorongan bagi karyawan untuk berkontribusi dan bersemangat di tempat kerja (Latifa & Rojuaniah, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan dampak psikologis yang

positif dari *meaningful work*. Aspek ini sangat relevan bagi generasi Z, yang umumnya menginginkan pekerjaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip mereka dan menawarkan peluang untuk memberikan dampak yang positif.

Selain *meaningful work*, pengaruh *work-life balance* juga menjadi pertimbangan Generasi Z pada saat mencari pekerjaan. Dengan semakin berkembangnya teknologi, perusahaan harus mengikuti perkembangan itu jika ingin mempertahankan perusahaannya. Situasi ini mengharuskan perusahaan mencari karyawan yang mampu beradaptasi dan terampil dalam penggunaan teknologi, seperti yang dimiliki oleh Generasi Z. Namun, mengingat preferensi Generasi Z yang mengedepankan pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas tinggi (meliputi jam kerja, jadwal, pola kerja, dan lokasi kerja), perusahaan perlu menerapkan sistem kerja yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta harus memastikan adanya keselarasan dalam hal waktu, partisipasi, dan kepuasan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal karyawan (Mahardika Afrizal Arditya *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja yang inklusif juga turut menjadi pertimbangan generasi ini. Pengelolaan keberagaman dan inklusi dalam lingkungan profesional merupakan aspek penting dalam membangun suasana kerja yang terbuka dan berkeadilan bagi semua pihak (Tuasikal & Safitri, 2024). Walau sudah banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya keberagaman, hambatan sering kali dialami pada saat pelaksanaan kebijakan yang efektif. Perbedaan antara kebijakan yang diharapkan dan implementasinya di lapangan menjadi masalah utama (Tuasikal & Safitri, 2024). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mengelola keberagaman dan inklusi

di lingkungan kerja membutuhkan pendekatan menyeluruh yang meliputi pengelolaan keberagaman, inklusi dalam organisasi, perlakuan yang adil, dukungan dari kepemimpinan, serta penciptaan suasana kerja yang positif.

Perbedaan utama yang terdapat pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan aspek-aspeknya. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurqamar *et al.*, 2022) berfokus pada intensi Generasi Z secara general dalam melamar pekerjaan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari tahu pengaruh tiga aspek yaitu pekerjaan yang *meaningful*, *work-life balance*, dan lingkungan kerja yang inklusif yang menjadi preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan. Selain itu, penelitian ini berfokus pada mahasiswa Universitas Malikussaleh yang merupakan bagian dari Generasi Z yang sudah memasuki usia produktif dan siap bekerja.

Berdasarkan survei awal yang saya lakukan ke beberapa mahasiswa di Universitas Malikussaleh, fenomena di kalangan Mahasiswa menunjukkan kecenderungan mencari pekerjaan yang berdampak sosial, fleksibel, dan sesuai dengan nilai pribadi. Banyak yang tertarik pada sektor yang berkontribusi pada masyarakat, berwirausaha, atau yang menawarkan pengembangan diri. Selain itu, mahasiswa semakin mengutamakan *work-life balance*, dengan mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka menyeimbangkan studi, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Mereka juga lebih sadar akan pentingnya kesehatan mental dan fisik. Mahasiswa menginginkan lingkungan kerja inklusif, di mana semua karyawan dihargai dan memiliki kesempatan yang sama, dengan perusahaan yang mendukung keberagaman dan memberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Banyaknya preferensi Generasi Z dalam memilih sebuah pekerjaan membuat perusahaan semakin gencar mengikuti perkembangan yang ada.

Perusahaan menginginkan karyawan yang gesit serta paham dengan kemajuan teknologi agar dapat bersaing di era ini. Tidak bisa dipungkiri bahwa di masa sekarang ini Generasi Z lah yang dapat dengan cepat mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini yang menjadi alasan penulis untuk membuat kajian dengan judul **“Pengaruh pekerjaan yang *meaningful*, *work-life balance*, dan lingkungan kerja yang inklusif terhadap preferensi Generasi Z di Universitas Malikussaleh dalam memilih pekerjaan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah pada kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pekerjaan yang *meaningful* (*meaningful work*) berpengaruh pada preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan?
2. Seberapa besar pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) terhadap keputusan Generasi Z dalam memilih pekerjaan?
3. Bagaimana lingkungan kerja yang inklusif memengaruhi preferensi karir Generasi Z?

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang *meaningful* terhadap preferensi mahasiswa generasi Z di Universitas malikussaleh dalam memilih pekerjaan.

2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap preferensi mahasiswa generasi Z di Universitas malikussaleh dalam memilih pekerjaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang inklusif terhadap preferensi mahasiswa generasi Z di Universitas malikussaleh dalam memilih pekerjaan.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan peneliat yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memahami prioritas utama Generasi Z dalam memilih karir, untuk membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat muda.
2. Memberi wawasan pada perusahaan tentang cara menciptakan lingkungan kerja yang lenih terbuka dan seimbang, serta menawarkan pekerjaan *meaningful* untuk meningkatkan daya tarik bagi calon pegawai.
3. Memperkaya literatur tentang preferensi karir Generasi Z, khususnya dalam konteks Indonesia, serta memperdalam diskusi di bidang Manajemen SDM.
4. Untuk menjadi referensi penelitian di masa yang akan datang.