

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kelahiran generasi merupakan peristiwa munculnya individu baru yang berkembang pada setiap zaman. Peristiwa ini menjadi sebuah perjalanan menciptakan generasi baru membutuhkan rentang tahun yang panjang (R. Y. Putri & Supriansyah, 2021). Berbagai peristiwa yang terjadi dalam rentang waktu itu mewarnai karakteristik generasi yang lahir. Peristiwa dalam sosial budaya, ekonomi, politik, hingga teknologi pada saat sebuah generasi lahir dan bertumbuh akan mempengaruhi cara hidup mereka. Tiap generasi mempertahankan eksistensinya dengan menyesuaikan kondisi zaman yang sedang berlangsung. Setiap generasi memiliki cara mempertahankan hidup untuk melanjutkan dan membesarkan generasi selanjutnya. Proses ini seperti halnya pada firman Allah mengenai perintah Allah untuk memerintahkan kaum mukmin menjaga persatuan dan kesatuan yang menyatu pada tali (agama) agar tidak tergelincir dari agama tersebut. Firman Allah dalam surat Ali‘Imran ayat 103 menyatakan:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah

mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk (Q.S.Ali Imran ayat 103).

Perpaduan kondisi zaman dan pola asuh ini turut memberi pengaruh pada pilihan-pilihan hidup individu di setiap generasi. Periode generasi dari *baby boomr* lahir antara tahun 1946-1964, generasi X lahir antara tahun 1965-1976, genarasi Y lahir pada tahun 1997-1994, Gen Z lahir antara tahun 1997-2000an, dan genarasi Alpha lahir antara tahun 2011-2025 (Mareta, 2018). Hal ini berdampak pula pada preferensi karier tiap generasi (Kurniawati, 2021). *Baby boomers* yang hidup pada masa pasca perang memiliki preferensi karier yang kolektif dibanding individualis (Naftali et al., 2017). Selanjutnya, Generasi X yang lahir dan tumbuh pada masa transisi politik memiliki preferensi karier yang melibatkan kompetisi antarpekerja. Generasi Y atau Milenial memiliki preferensi karier yang membuatnya dapat dipromosi untuk kemajuan dirinya sebagai generasi yang hidup pada masa globalisasi (Francis & Hoefel, 2018). Saat ini,

Generasi *Post-Millennial* atau disebut juga Gen Z cenderung memiliki preferensi karier yang mengutamakan independensi dibanding otorisasi (Ozkan & Solmaz, 2015). Pilihan karier Gen Z ini tak lepas dari pengaruh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang di masa kini dan memungkinkan individu bekerja secara mandiri. Selanjutnya Generasi alpha, adalah generasi yang tidak lepas dari penggunaan elektronik dan zaman teknologi, dimana pada generasi ini anak-anak kurang dalam berinteraksi dengan

teman sebayanya dan lebih cenderung menggunakan *gadget* serta menghabiskan banyak waktunya di kamar (Yusuf et al., 2024). Generasi Alpha (2011-2025) adalah generasi yang paling akrab dengan teknologi digital dan generasi yang diklaim paling cerdas dibanding generasi-generasi sebelumnya (Yasir & Susilawati, 2021). Karakteristik anak dari generasi alpha mencakup preferensi terhadap hasil instan, minat terhadap kebebasan, tingkat kepercayaan diri yang tinggi, responsif terhadap pengakuan, kurangnya minat dalam literatur cetak, keterampilan yang telah terbentuk dalam lingkungan digital dan teknologi, tantangan yang dihadapi orangtua dalam mengasuh, serta akses mudah terhadap informasi (Yusuf et al., 2024).

Gen Z sudah memasuki angkatan kerja atau usia produktif. Menurut data sensus penduduk 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, penduduk usia produktif di Indonesia yang tergolong Gen Z ada sebanyak 21,62% (BPS, 2022). Presentase ini menempatkan Gen Z pada urutan kedua sebagai penduduk usia produktif terbanyak setelah Generasi Milenial. Data ini menunjukkan bahwa akan lebih banyak lagi populasi Gen Z yang akan memasuki dunia kerja ke depannya mengingat usia Gen Z yang paling muda saat ini adalah 11 tahun (Badan Pusat Statistik, 2022). Dengan demikian, dalam 11 tahun mendatang, seluruh Gen Z akan memasuki angkatan kerja profesional, baik di kantor maupun di lapangan.

Menurut Twenge (2017), generasi yang memasuki masa remaja setelah *smartphone* menjadi populer secara luas, Gen Z telah terbiasa melakukan pekerjaan dengan bantuan gawai yang canggih. Bekerja secara independen

dengan kompetensi teknologi yang memadai merupakan keterampilan menonjol pada Gen Z di tempat kerja. Wulur, *et al* (2023) menggambarkan performa karyawan Gen Z di tempat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknologi mereka. Beberapa faktor lain, yaitu *work-life balance*, lingkungan kerja inklusif, peningkatan karier, dan pekerjaan berdasarkan tujuan turut mempengaruhi performa kerja Gen Z. Hasilnya, Gen Z mampu mengembangkan kultur organisasi dan meningkatkan retensi karyawan serta performa organisasi tempat mereka bekerja.

Memasuki kesiapan kerja profesional, salah satu faktor yang menjadi pertimbangan Gen Z dalam melamar pekerjaan adalah mengutamakan uang sebagai motivasi penting dalam mencari pekerjaan (Nurqamar et al., 2022). Penelitian yang dilakukan di Romania terhadap karyawan profesional bidang sumber daya manusia sepakat memberikan ulasan bahwa anggota Gen Z memiliki permintaan gaji yang tidak realistis untuk diberikan, terutama kepada para Gen Z yang tidak memiliki pengalaman kerja dan baru pertama kali mencari kontrak mereka (Racolța-Paina & Irini, 2021). Hal ini menunjukkan ketertarikan mereka untuk menerima upah tanpa mempertimbangkan kesepadanan keterampilan dan pengalaman yang mereka miliki.

Terkait penghasilan, Gen Z memandang gaji sebagai salah satu kriteria utama kerja mereka di samping jenjang karier dan hasil kerja yang mereka dapat kontribusikan (Maloni et al., 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kriteria preferensi Gen Z dalam melamar pekerjaan adalah lingkungan kerja fleksibel, adaptif, mengadopsi kemajuan teknologi, mendukung kebebasan individu,

memberikan gaji sesuai dengan pengetahuan dan keahlian, status kerja yang menjamin karier, dan memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan (Nurqamar et al., 2022). Hal ini juga didukung oleh survei Jakpat dan Tirto (Rohmah, 2022), yaitu sebanyak 19,04% Gen Z memiliki kriteria pekerjaan yang memiliki *work-life-balance* yang baik. Lingkungan kerja yang ramah menjadi kriteria kedua, yaitu sebanyak 18,38%. Selanjutnya adalah gaji tinggi dan benefit lainnya sebanyak 12,91%. Terakhir, kriteria fasilitas untuk mempelajari keahlian baru mendapat respons sebanyak 9,19%. Data ini menunjukkan banyaknya kriteria-kriteria yang menjadi pertimbangan Gen Z dalam memilih sebuah pekerjaan yang sesuai untuk diri mereka (Rohmah, 2022).

Gen Z yang mulai meniti karier profesional saat ini memiliki status kepegawaian yang beragam, mulai dari pekerja lepas, paruh waktu, hingga permanen sesuai dengan perjanjian kerjanya. Untuk pekerja lepas dan paruh waktu tentunya tidak memiliki jenjang karier dibandingkan yang berstatus permanen. Namun demikian, mereka dapat bekerja di beberapa tempat sekaligus dan memperoleh penghasilan yang lebih banyak. Penelitian Pusat Karier Universitas Andalas juga mengungkap bahwa sebanyak 80,6% Gen Z dari 23 Provinsi di Indonesia merasa lebih termotivasi dan tertantang apabila mempunyai pekerjaan lebih dari satu (Dzulfikar, 2022).

Fenomena lain dari Gen Z di tempat kerja adalah banyaknya Gen Z yang menganut budaya *hustle culture* atau kebiasaan yang mendorong individu untuk terus bekerja keras. Menurut Loralie (2020), *hustle culture* didefinisikan sebagai cara bekerja yang tidak lagi memiliki standar jam kerja. Mereka yang “*hustle*”

pasti bekerja dalam waktu yang sangat lama (Ulfah dan Nurdin, 2022). Dalam budaya *hustle culture*, produktivitas dan kesibukan dianggap sebagai ukuran kesuksesan dan nilai diri. Maka dari itu, bersantai atau mengambil rehat dianggap tidak produktif. Hal ini juga yang mendorong Gen Z untuk mengerjakan pekerjaan sebanyak-banyaknya. Tidak sedikit Gen Z yang sudah berstatus pegawai tetap atau permanen di suatu perusahaan mempunyai pekerjaan sampingan sebagai pekerja lepas maupun paruh waktu di tempat lain atau menjalankan bisnis sendiri. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian terkait pekerjaan yang diharapkan Gen Z adalah penghasilan yang tinggi, memiliki tantangan, memiliki bisnis sendiri, dan sesuai *passion* (Ramadhani & Dwi, 2022).

Hustle culture dan kebutuhan hidup yang semakin meningkat membuat Gen Z memiliki pekerjaan sampingan atau *double job*. Kebutuhan hidup ini juga berkaitan dengan lingkungan kerja Gen Z yang serba digital, sehingga mengharuskan mereka memiliki perangkat teknologi yang baik dan terbaru. Hal ini juga mengakibatkan banyak Gen Z berpindah-pindah tempat kerja bahkan berpindah jalur karier (*switch career*) demi posisi yang lebih stabil dan penghasilan yang lebih banyak. Dalam dunia karier, fenomena ini disebut *job-hopping* atau “kutu loncat”.

Survei yang dilakukan kepada generasi sebelum Gen Z, yaitu Millennials, menunjukkan ketidaksediaan mereka bekerja di satu tempat untuk jangka waktu yang panjang, yaitu sebanyak 68,5% (Larasati & Aryanto, 2020). Penelitian sebelumnya oleh Zis (2021) perubahan perilaku milenial dan Gen Z yang semula

interaktif sebelum menggunakan *gadget*, setelah menggunakan *gadget* proses komunikasinya menjadi pasif, tidak terjadi komunikasi efektif. Berbekal pengalaman milenial dan gen Z, era digital mengurangi komunikasi tatap muka. Perlu ada kontrol yang lebih baik dari diri pribadi milenial dan gen Z, yakni membatasi penggunaan digital sesuai kebutuhan. Pembatasan penggunaan gawai akan sangat berarti untuk perkembangan diri milenial dan gen Z.

Hasil survei lain dalam data ini juga menjadi gambaran perputaran keluar masuknya karyawan (*turnover*) pada Gen Z yang didukung oleh hasil penelitian Zahari & Puteh (2023) dimana Gen Z memiliki intensi *job-hopping* apabila gaji dan keuntungan yang didapat tidak sesuai ekspektasi, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung pengembangan diri dan karier, kurangnya rekognisi, serta kurangnya pencapaian karier.

Selain *hustle culture* dan *job-hopping* fenomena karier yang terjadi saat ini adalah *work-life balance* yang diterapkan Gen Z, Fenomena ini mendapat kritikan atau keluhan oleh rekan kerja yang berada satu lingkungan dengan Gen Z karena pada realitanya belum semua perusahaan mengerti dan menerapkan konsep *work-life balance* (Isabel Sánchez-Hernández et al., 2019). Berdasarkan survei Prayoga & Lajira (2022) menemukan dalam pekerjaan Gen Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% dan bekerja tidak selalu di kantor sebesar 69% Arditya Afrizal Mahardika et al. (2022). Gen Z menaruh prioritas pada pemberian waktu untuk diri sendiri menyeimbangkan hidup dengan pekerjaan. Hal ini menjadi sebuah *self-reward* setelah mengerjakan suatu tugas,

sehingga berada jauh dari monitor atau diistilahkan *away from keyboard* (AFK) menjadi satu cara untuk kembali menyeimbangkan hidup.

Gen Z dengan preferensi kariernya saat ini banyak diwarnai oleh revolusi industri 4.0. Digitalisasi bisnis membuat pekerjaan manual menjadi otomatis. Berbagai pekerjaan-pekerjaan baru yang bahkan belum ada pada dua dekade terakhir mulai bermunculan (Asriandi & Putri, 2020). Pekerjaan-pekerjaan baru tersebut memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penekanan pada kreativitas dan berpikir kritis para pekerjanya sangat dibutuhkan, seperti untuk pekerjaan pembuat konten digital, *copywriter*, pengamat sosial media, *podcaster*, *graphic designer*, *data analyst*, dan sebagainya (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021). Gen Z yang lahir dan tumbuh dalam lingkungan yang serba digital menjadi sasaran pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan berbasis digital tersebut. Semakin banyaknya pekerjaan yang muncul karena digitalisasi bisnis, semakin banyak pula pilihan pekerjaan dan karier bagi masyarakat, terutama Gen Z. Layaknya gayung bersambut, Gen Z sebagai *digital native*-pun meminati pekerjaan-pekerjaan tersebut (Hinduan et al., 2020).

Gen Z merupakan kelompok individu yang lahir antara pertengahan tahun 1997-2012 telah menjadi subjek perhatian yang signifikan dalam konteks pasar kerja saat ini (Sugiarti, 2023). Gen Z merupakan kelompok yang tumbuh dan berkembang di tengah revolusi digital dan memiliki preferensi serta harapan yang unik terkait karier mereka (Priyana, 2023). Di tengah dinamika pasar kerja yang terus berubah, kesiapan kerja Gen Z menjadi krusial untuk memasuki dunia

kerja yang kompetitif. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki Gen Z selama masa perkuliahan dapat memengaruhi kesiapan mereka menghadapi tantangan di dunia profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi studi pendahuluan dengan Gen Z di Yogyakarta pada bulan Januari 2024 mengungkapkan beberapa masalah terkait preferensi karier dan persiapan kerja Gen Z yang perlu diperhatikan secara lebih mendalam. Pertama, terdapat kesenjangan antara preferensi karier Gen Z dengan alasan-alasan di baliknya yang belum teridentifikasi secara jelas. Faktor yang mempengaruhi preferensi karier Gen Z terhadap kesiapan kerja yaitu mereka lebih memilih program pendidikan yang memberikan keterampilan praktis dan spesifik yang dapat langsung diterapkan di tempat kerja, selain itu Gen Z cenderung lebih menyukai fleksibilitas dalam hal jam kerja dan lokasi kerja, termasuk opsi bekerja dari rumah atau tempat lain. Meskipun banyak dari mereka memiliki preferensi karier tertentu, namun alasan yang mendasarinya masih belum terungkap dengan baik. Hal ini didukung dengan penelitian dari Hinduan, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa Gen Z merupakan generasi yang inovatif dan berprinsip pada cara kerja yang fleksibel dan sesuai dengan minat bakat mereka sehingga preferensi karier yang diinginkan bersifat praktis dan fleksibel.

Permasalahan kedua, yang ditemukan peneliti pada kaum Gen Z yaitu terletak pada preferensi karier. Mereka yang masih junior masih belum seoptimal generasi profesional lain yang lebih senior. Hal ini terbukti Gen Z yang masih junior dalam memiliki preferensi karier yang sangat spesifik, diantaranya

mencakup keinginan akan gaji tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, jaminan karier, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, mereka belum seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini didukung dengan penelitian dari Abdullah (2020) yang menyatakan bahwa Gen Z yang akan berkarier cenderung menginginkan lapangan kerja yang sesuai dengan keinginan mereka karena beranggapan bahwa pekerjaan harus sesuai dengan gaji yang ditawarkan, kemampuan yang dimiliki, atau keuntungan lain yang didapatkan. Penelitian dari Barhate dan Dirani (2022) juga memperkuat hal tersebut bahwa Gen Z cenderung memilih-milih ketika akan berkarier sehingga menghambatnya dalam mencari pengalaman kerja.

Permasalahan ketiga yang ditemukan peneliti pada Gen Z Yogyakarta bahwa preferensi dan kualitas pekerjaan. Hal ini terbukti Gen Z masih cenderung lebih termotivasi dan tertantang ketika memiliki lebih dari satu pekerjaan atau melakukan *double job*, yang mungkin didorong oleh budaya *hustle* atau keinginan untuk terus bekerja tanpa memperhatikan standar jam kerja yang jelas. Masalah keempat, Gen Z menempatkan prioritas pada pemberian waktu untuk diri sendiri guna menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun, realitasnya menunjukkan bahwa belum semua perusahaan memahami dan menerapkan konsep *work-life balance* dengan baik. Hal tersebut didukung dengan penelitian dari Hoque, *et al* (2023) yang mengemukakan bahwa perusahaan cenderung masih menggunakan sistem loyalitas pada karyawan tanpa mempertimbangkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal

ini yang membuat Gen Z cenderung lebih menyukai pekerjaan yang tidak terikat perusahaan karena lebih bisa memperhatikan *work life balance* dalam dirinya.

Menurut Mahardika (2022) Gen Z menjadikan *work-life balance* sebagai preferensi dan prioritas utama untuk memiliki karier dalam sebuah perusahaan/organisasi, hal ini menyebabkan istilah *work-life balance* sangat terkenal, sangat penting dan menjadi panutan di antara Gen Z yang sedang mencari dan melamar kerja. Bagi Gen Z *work-life balance* bukan hanya sekadar fleksibilitas waktu kerja, namun juga pemilihan jadwal cuti sesuai kebutuhan, oleh karena itu istilah *work-life balance* merujuk pada dukungan perusahaan/organisasi agar karyawan dapat menentukan sendiri jam kerja (jam kerja yang fleksibel), memilih cuti pribadi/keluarga (Pheng & Chua, 2019). Semakin banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengatur/mengontrol hidup dan pekerjaan mereka, maka semakin baik karyawan dalam mencapai/mewujudkan *work-life balance* (Jaharuddin & Zainol, 2019). Seseorang dapat menjalani kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses ketika mengalami *work-life balance* (Bataneh, 2019).

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan di lapangan dan hasil penelitian sebelumnya, preferensi karier Gen Z memegang peran penting dalam membentuk kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya mengenai preferensi karier mencakup aspek-aspek seperti pilihan industri, jenis pekerjaan, nilai-nilai perusahaan, dan harapan kompensasi, dapat memberikan arahan bagi Gen Z dalam merencanakan pendidikan dan pengembangan diri mereka (Barhate dan Dirani, 2022). Namun, masih belum banyak penelitian yang secara khusus

mengkaji pengaruh preferensi karier Gen Z terhadap kesiapan kerja. Faktor personal menjadi faktor yang dominan dalam menentukan preferensi dari gen Z untuk berkarier. Hal ini berkaitan dengan personal dari gen Z yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi preferensinya dalam memilih karier (Hindua, *et al*, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja Gen Z dengan preferensi karier Gen Z sebagai variabel pemediasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dirumuskan, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor personal berpengaruh terhadap kesiapan kerja Gen Z?
2. Apakah preferensi karier Gen Z berpengaruh terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah faktor personal berpengaruh terhadap preferensi karier Gen Z?
4. Apakah preferensi karier berperan sebagai pemediasi pada pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja Gen Z?

C. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi pada pengujian preferensi karier yang berperan sebagai pemediasi pada pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja Gen Z.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja Gen Z.
2. Menguji pengaruh preferensi karier Gen Z terhadap kesiapan kerja.
3. Menguji pengaruh faktor personal terhadap preferensi karier Gen Z.
4. Menguji pengaruh faktor personal terhadap kesiapan kerja, yang dimediasi oleh preferensi karier pada Gen Z.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat yang signifikan, baik dalam konteks akademik maupun praktis. Adapun manfaat utamanya adalah:

1. Kontribusi Teoritis: Hasil penelitian ini akan membantu mengembangkan dan memperdalam pemahaman tentang preferensi karier Gen Z.
2. Kontribusi Empiris, penelitian ini menambahkan bukti empiris untuk memperkaya pemahaman tentang personal, preferensi karier, dan kesiapan kerja, serta membantu dalam pengembangan strategi pendidikan dan pelatihan. Bukti pemahaman empiris, penelitian ini memperkuat teori yang ada, menyediakan basis data untuk studi lanjutan, memberikan rekomendasi kebijakan, dan membantu mengidentifikasi serta mengatasi kesenjangan keterampilan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan dunia kerja modern.

Dalam konteks praktis, penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Implikasi Kebijakan Manajemen SDM: Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan berharga bagi para pengambil kebijakan di bidang Manajemen SDM untuk membentuk lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi Gen Z. Informasi ini dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan progresif. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan pandangan tentang personal Gen Z yang berbeda antara satu dengan yang lain sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan di bidang Manajemen SDM.
2. Gen Z: Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi Gen Z di dalam lingkungan Manajemen SDM, membantu mereka memahami diri dan mencapai keberlanjutan karier yang diinginkan. Informasi ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pengembangan karyawan yang lebih relevan dengan karakteristik Gen Z. Penelitian ini juga menjadi referensi bagi Gen Z untuk lebih mendalami dan mempersiapkan personal dalam dirinya sehingga mampu lebih memahami kebijakan manajemen SDM.
3. Peningkatan Profesionalisme Praktisi Manajemen SDM: Temuan dari penelitian ini dapat diadopsi oleh praktisi Manajemen SDM sebagai landasan untuk merancang program-program pengembangan karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan generasi muda. Hal ini dapat membantu praktisi dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas manajemen

sumber daya manusia didasarkan pada personal dari Gen Z sebagai tenaga kerja yang lebih muda dan siap bersaing.