

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bekerja merupakan bagian dari kehidupan manusia. Bekerja dapat memberikan penghasilan, meningkatkan dan mengembangkan diri menjadi versi yang lebih baik serta kehidupan yang lebih baik. Berbagai definisi tentang bekerja, antara lain menurut Badan Pusat Statistik adalah suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang secara terus – menerus selama sekurang – kurangnya satu jam selama seminggu yang lalu dengan tujuan guna memperoleh atau memberikan kontribusi terhadap pencapaian pendapatan maupun manfaat. Kegiatan tersebut mencakup pola kegiatan pegawai yang tidak berbayar yang menunjang kegiatan usaha maupun ekonomi. (Direktorat Statistika Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2024). Tanpa bekerja, manusia akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan. Semua orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang maupun jasa untuk keperluan sendiri atau untuk masyarakat disebut dengan angkatan kerja (Undang - Undang Republik Indonesia, 2003).

Berdasarkan data survei mengenai Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Agustus 2023 jumlah angkatan kerja yang bekerja sebanyak 139.852.377 jiwa sedangkan untuk jumlah pengangguran sebesar 7.855.075 jiwa. Untuk jenjang Pendidikan universitas memiliki pengangguran berjumlah 787.973 jiwa. Dimasa sekarang, kesulitan untuk mencari kerja tidak hanya dialami

oleh jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas maupun Diploma namun dirasakan pula oleh lulusan universitas. Usia Angkatan kerja pada tahun 2024 berasal dari Generasi Z. Generasi Z mengacu pada seseorang yang lahir dari tahun 1995 hingga 2010 (Eldridge, 2024). Dikarenakan dunia mereka dibentuk oleh Internet, sehingga mereka sering disebut *sebagai digital natives, the Net Generation, atau iGeneration*. Diera teknologi yang sangat tinggi menjadikan generasi ini cerdas, efisien dan selaras dengan dunia baik offline maupun online (Seemiller & Grace, 2015). Generasi ini dinilai memiliki etos kerja yang kuat seperti generasi *Baby Boomer* serta tanggung jawab dan ketahanan yang dimiliki orang tua Generasi X, dan mereka memiliki pemahaman mengenai teknologi yang lebih dibandingkan generasi milenial.

Apabila generasi Z tidak menemukan kebahagiaan di tempat kerja, generasi ini akan memilih untuk dengan mudah berhenti bekerja (Ozkan & Solmaz, 2015). Dengan kata lain, generasi z memiliki pola pikir yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini memiliki karakteristik dan cara pandang terhadap pekerjaan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020), Jumlah generasi z di Indonesia menurut klasifikasi generasi di Indonesia tahun 2020 sebesar 34.717.318 jiwa perempuan dan 36.791.764 jiwa laki – laki. Knoll (2021) mengatakan bahwa generasi z dalam mencari pekerjaan sesuai dengan nilai maupun tujuan yakni kenikmatan dan kebahagiaan, kepuasan dan gairah,

kemampuan untuk memberikan dampak positif, stabilitas keuangan dan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan.

Knoll (2021) juga mengungkapkan bahwa ciri-ciri perusahaan yang menarik bagi Gen Z adalah tempat kerja yang ramah, beragam, dan inklusif, struktur kerja fleksibel, menginspirasi semangat wirausaha mereka dan pemimpin yang kredibel namun otentik. *Flexible Work* menarik bagi generasi ini karena mereka dapat mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga sesuai dengan kebutuhan serta minat mereka. Dhingra & Mandlaus (2021) mengatakan bahwa, paradigma generasi sebelumnya yang mengatakan bahwa *flexible work* seperti konsep *Work from Home (WFH)* menjadikan manusia tidak efektif, tidak selaras dengan generasi z yang menormalkan proses *flexible work* dan menentang pola pikir tersebut. Generasi z akan mencari jam kerja yang fleksibel, fasilitas kesehatan dan kesejahteraan, peluang menjadi sukarelawan, budaya dan nilai perusahaan yang kuat dan lingkungan yang mendorong keberagaman (Warner, 2024).

Generasi z di Indonesia dalam mencari pekerjaan memiliki ekspektasi gaji dan tunjangan sebesar 78%, peluang untuk kemajuan karir sebesar 60%, lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang positif sebesar 53% serta kesesuaian dengan keterampilan serta minat sebesar 47%. Selain itu, bertahan dalam sebuah pekerjaan generasi ini mengutamakan gaji dan tunjangan sebesar 64%, lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang mendukung sebesar 51%, kemajuan karir sebesar

51% serta work life balance sebesar 40% (IDN Media,2024). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Deloitte (2023) bahwa generasi z memiliki kecenderungan untuk memilih perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja yang dinamis, mendukung fleksibilitas dan 54% generasi z memilih untuk memiliki pekerjaan secara hybrid karena dinilai memiliki dampak positif bagi kesehatan mental. Selain lingkungan fleksibilitas, dalam penelitian Hancock (2023) menyatakan bahwa *work life balance* menjadi salah satu faktor utama yang menjadi pertimbangan bagi generasi z dalam memilih pekerjaan.

Perubahan perspektif dunia kerja oleh generasi z ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan. Selain itu, generasi z ini sangat fasih dengan teknologi sehingga perusahaan memiliki tantangan memastikan bahwa dengan teknologi yang digunakan bekerja efektif dan tidak mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Generasi z ini juga mengedepankan *work life balance*. Dengan mengedepankan gaji dan *work life balance*, Generasi Z juga memiliki karakteristik menonjol lainnya, generasi z adalah kelompok yang paling mungkin berhenti jika merasa tidak puas di tempat kerja (Francis,2022). Perusahaan diimbau untuk mampu beradaptasi dengan fenomena ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel sehingga dapat menarik dan mempertahankan talenta dari generasi z.

Dengan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, perusahaan harus lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan generasi z.

Memahami prespektif kerja generasi z dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang fleksibel seringkali memunculkan kolaborasi dan ide – ide baru untuk perkembangan dan keberlanjutan bisnis (Gimbal, 2023). Perusahaan yang mampu menawarkan *work-life balance* dan *flexible working* yang diinginkan oleh generasi Z akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik calon karyawan yang berkualitas.

Lingkungan kerja mengacu pada efisiensi kerja dan produktivitas termasuk bagaimana pekerjaan itu dilakukan, dimana pekerjaan itu dilakukan, kapan pekerjaan dilakukan dan semua elemen terkait yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu termasuk dalam lingkungan kerja (Pradhan & Jena, 2017). Hal ini selaras dengan penelitian dari Stalmalekova *et al.* (2017) lingkungan kerja yang positif memberikan hasil yang luar biasa dan nyata, memotivasi dan melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka menyebabkan peningkatan tingkat kepuasan dan penurunan retensi dalam suatu organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bahagia bebas dari stres dan hal-hal negatif. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk produktivitas namun juga berperan dalam menarik minat pencari kerja.

Sedangkan untuk fleksibilitas kerja, Jivaraga (2023) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada

generasi z untuk mengatur waktunya dengan lebih bijak, menghabiskan waktu bersama keluarga, menekuni hobi dan berpergian dengan tetap produktif dalam bekerja. Fleksibilitas secara luas dipandang dari segi kebijakan fleksibilitas formal yang ditetapkan oleh sumber daya manusia atau pengaturan informal mengenai fleksibilitas dalam lingkungan organisasi (Carlson et al., 2010). Dengan menerapkan fleksibilitas, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan suportif, sehingga menghasilkan kepuasan dan retensi karyawan yang lebih tinggi (Brouge, 2023).

Selain lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja, reputasi kerja juga merupakan prioritas utama bagi generasi Z dimana gen Z cenderung lebih selektif maupun kritis terhadap reputasi suatu perusahaan. Generasi ini lebih tertarik bekerja dalam suatu perusahaan dengan reputasi yang baik terutama perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap sosial maupun keberlanjutan (Iswandi & Rahayu, 2015). Sebagai aspek moderasi dalam studi ini, *Work Life Balance* dapat memberikan beberapa manfaat, termasuk peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan produktivitas dan kehidupan pribadi yang lebih bermanfaat (Links, 2024). Banyak Gen Z menilai bahwa *work-life balance* berarti pemisahan antara urusan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadi (Assariy, 2024).

Hal ini selaras dengan *website* Halodoc (2023), *Work Life Balance* muncul dari perasaan puas ketika dapat menjalani dua kehidupan yakni tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa terbengkalai.

Selaras dengan penelitian oleh Duan *et al.* (2023) yang berpendapat bahwa *work life balance* memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konflik dalam kehidupan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas organisasi.

*Jobseeker* dalam melamar pekerjaan memiliki kriteria tertentu terkait dengan perusahaan maupun bidang yang ingin dilamar. Berdasarkan Direktorat Statistika Kependudukan dan Ketenagakerjaan (2024) tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) per february 2024 sebesar 4,82% dimana kalangan generasi z menjadi kategori pengangguran yang paling banyak. Hal ini dapat mendorong generasi z sebagai calon pekerja memiliki minat yang matang dalam melamar pekerjaan. Penting bagi perusahaan untuk memahami pilihan apa yang akan diambil oleh pelamar pekerjaan. *Intention to apply for a job* berkaitan dengan keinginan pribadi untuk mengajukan lamaran pada lowongan pekerjaan, dengan demikian untuk menentukan niat pencari kerja untuk melamar merupakan sebuah informasi yang penting bagi organisasi karena akan berdampak pada efektivitas proses rekrutmen (Gomes & Neves, 2010).

Berdasarkan latar belakang diatas, generasi z dalam mencari pekerjaan dapat dikatakan tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar seperti kompensasi. Tetapi, juga memperhatikan kebutuhan lain seperti lingkungan kerja, fleksibilitas dan *work life balance*. Hal ini selaras dengan

teori *Maslow's Hierarchy of Needs* yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow di tahun 1943, dimana kebutuhan dan kepuasan manusia disusun dalam piramida hierarki (Maslow, 1943). Dalam penelitian ini, teori Maslow untuk memberikan kerangka penelitian guna memahami minat individu dalam mencari kerja. lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan *work life balance*. Hierarki kebutuhan Maslow dapat diaplikasikan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja (*work environment*), fleksibilitas kerja (*flexible working*) maupun reputasi perusahaan mempengaruhi niat generasi Z untuk melamar pekerjaan, serta bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memoderasi hubungan tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* yang ada di Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang belum bekerja mengenai prespektif mereka dalam dunia kerja. *Work life balance*, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan menjadi pertimbangan yang besar dalam mencari pekerjaan. Namun ada faktor lain yang menjadi pertimbangan mereka yakni kompensasi dan benefit. *Work Life Balance* menjadi pertimbangan yang cukup besar dikarenakan rutinitas harian tidak hanya untuk bekerja saja namun juga ada aktifitas lain diluar pekerjaan termasuk menyisihkan waktu untuk keluarga dan diri sendiri agar kehidupan tetap *balance* dan berjalan secara keseluruhan tidak hanya dari sisi pekerjaan saja dan *work life balance*

dalam persepsi mereka dapat mengurangi rasa stress dan perasaan jenuh terhadap pekerjaan.

Sedangkan untuk lingkungan kerja dinilai bekerja di lingkungan yang ramah dan saling mendukung dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja selain itu lingkungan kantor dan rekan kerja yang mendukung akan meningkatkan *workflow* sehingga perasaan untuk berangkat kerja menjadi tinggi karena minimnya permasalahan yang muncul didalam kantor. Fleksibilitas kerja juga menjadi pertimbangan karena hal ini dinilai dapat mencegah tekanan kerja sehingga dengan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Studi ini bertujuan untuk menggali *work life balance* pada gen-z sebagai pemoderasi antara lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan. Generasi z dipilih karena generasi ini adalah generasi yang sedang memasuki dunia kerja. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta. Dimana mahasiswa tingkat akhir akan memasuki fase mencari pekerja dan mahasiswa dari berbagai universitas di Yogyakarta berasal dari berbagai daerah sehingga diharapkan dapat menjadi gambaran generasi z dari berbagai daerah dalam mencari pekerjaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penntingnya penelitian ini dilakukan untuk membantu organisasi memahami faktor – faktor yang mempengaruhi

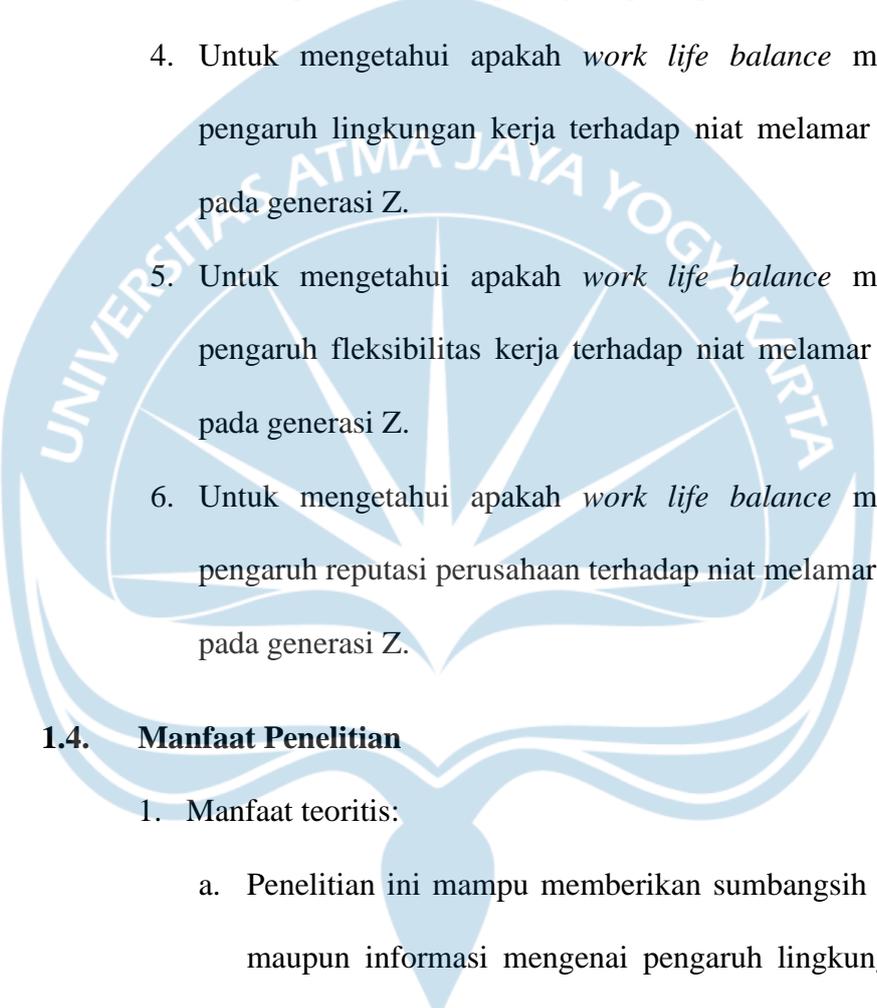
minat generasi Z dalam melamar pekerjaan sehingga perusahaan dapat menyesuaikan strategi rekrutmen dalam menarik generasi Z dikarenakan setiap generasi memiliki nilai, preferensi maupun ekspektasi yang berbeda dari pekerjaan maupun pemberi pekerjaan. Dengan demikian pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?
3. Apakah reputasi perusahaan berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?
4. Apakah *work life balance* memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?
5. Apakah *work life balance* memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?
6. Apakah *work life balance* memoderasi pengaruh reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

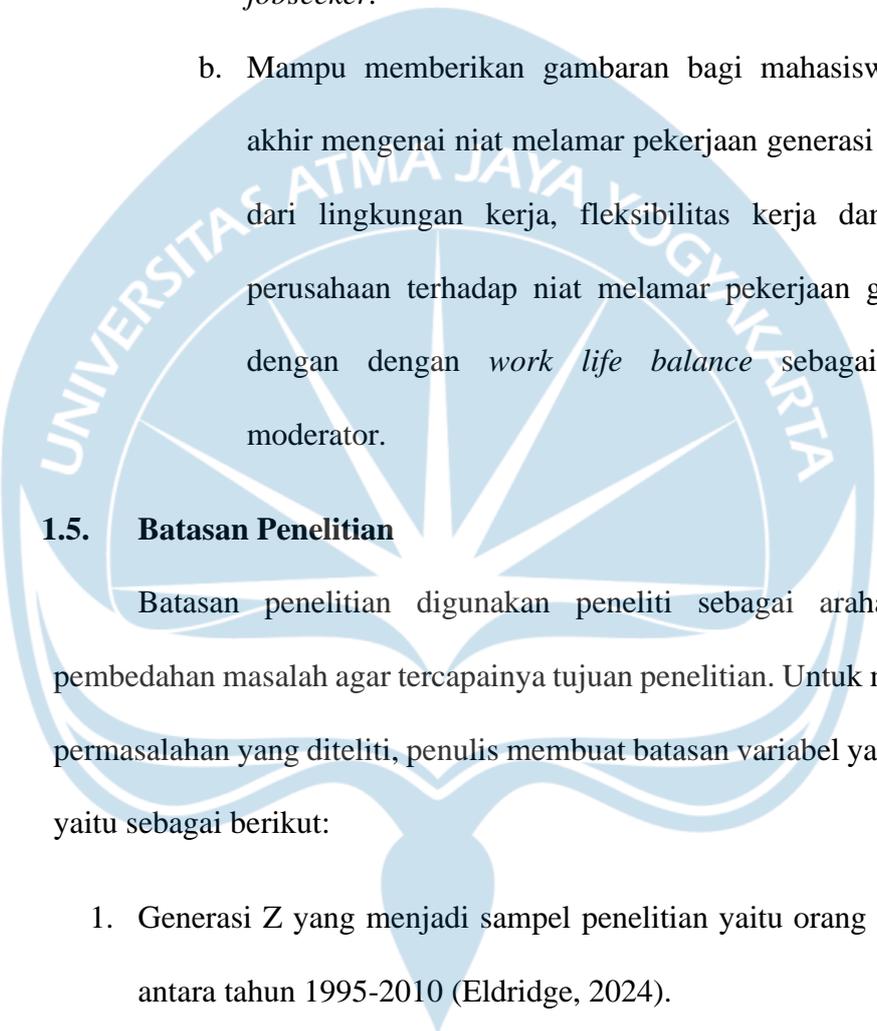
Berdasarkan rumusan masalah pada sub bab 1.2., disimpulkan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.

- 
2. Untuk mengetahui apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.
  3. Untuk mengetahui apakah reputasi perusahaan berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.
  4. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.
  5. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memoderasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.
  6. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memoderasi pengaruh reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis:
  - a. Penelitian ini mampu memberikan sumbangsih pemikiran maupun informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan generasi Z dengan *work life balance* sebagai variabel moderator.
  - b. Mampu menjadi referensi penelitian dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.
2. Manfaat praktis:

- 
- a. Mampu memberikan gambaran bagi perusahaan untuk menerapkan lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan sebagai media untuk menarik *jobseeker*.
  - b. Mampu memberikan gambaran bagi mahasiswa tingkat akhir mengenai niat melamar pekerjaan generasi Z ditinjau dari lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan generasi Z dengan dengan *work life balance* sebagai variabel moderator.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian digunakan peneliti sebagai arahan dalam pembedahan masalah agar tercapainya tujuan penelitian. Untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Generasi Z yang menjadi sampel penelitian yaitu orang yang lahir antara tahun 1995-2010 (Eldridge, 2024).
2. Penelitian ini menggunakan faktor:
  - a. Lingkungan Kerja
  - b. Fleksibilitas Kerja
  - c. Reputasi Perusahaan

Faktor-faktor lain selain ketiga factor tersebut diasumsikan tetap (*ceteris paribus*)

3. Karakteristik demografi sampel dalam penelitian ini terdiri dari:
  - a. Mahasiswa/mahasiswi yang sedang menjalani skripsi maupun tugas akhir.
  - b. *Freshgraduate* dengan jangka waktu 1 tahun dari kelulusan.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan dengan lima bab. Sistematika berguna untuk memberikan paparan gambaran singkat penelitian. Sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II                    TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka mengenai generasi z serta pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, reputasi perusahaan dan *work life balance* serta niat melamar pekerjaan, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

#### **BAB III                    METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data serta pembahasan. Adapun yang dimaksud kedalam metode penelitian adalah desain penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, populasi yang digunakan, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengukuran data, instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian dan metode analisis data.

#### **BAB IV**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan pendahuluan, profil responden, analisis hasil dan pembahasan.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.