

Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode *Conjoint Analysis*

Muhammad Akbar Rausyan Fikri

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: muhammadakbarrausyanfikri_1705620057@mhs.unj.ac.id

Budi Santoso

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: Rawdo2003@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: ahandaru@unj.ac.id

Abstract. *This study aims to explore the work preferences of undergraduate management students of Universitas Negeri Jakarta Class of 2020-2021. There are five attributes used to see the importance value of the five attributes, namely salary, career development, work life balance, work location, and work flexibility. Data collection was conducted in Jakarta and Bekasi in April-May 2024. Data collection was carried out using an online questionnaire and respondents were selected using purposive sampling using Slovin. The total respondents in this study were 150 consisting of 73 men and 77 women, all of whom were undergraduate management students in the 2020-2021 batch. This data was processed with exploratory factor analysis and Conjoint Analysis. The result is that one of the attributes that become work preferences for undergraduate management students in the 2020-2021 batch is career development with an importance value of 23.607 and has a utility value of 0.198. Career development that is the highest preference for undergraduate management students in the 2020-2021 generation is a company that offers attractive career opportunities, a company that supports individual career development and actively collects career information.*

Keyword: *Job Preferences, Gen Z, Conjoint Analysis*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi preferensi kerja bagi mahasiswa S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2020-2021. Terdapat lima atribut yang digunakan untuk melihat nilai kepentingan kelima atribut tersebut, yaitu gaji, pengembangan karier, work life balance, lokasi kerja, dan fleksibilitas kerja. Pengumpulan data dilakukan di Jakarta dan Bekasi pada bulan April-Mei 2024. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* dan responden dipilih dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan Slovin. Total responden dalam penelitian ini adalah 150 yang terdiri dari 73 laki-laki dan 77 perempuan yang seluruhnya merupakan mahasiswa S1 Manajemen Angkatan 2020-2021. Data ini diolah dengan *exploratory factor analysis* dan *Conjoint Analysis*. Hasilnya adalah salah satu atribut yang menjadi preferensi kerja bagi mahasiswa S1 Manajemen Angkatan 2020-2021 merupakan pengembangan karier dengan nilai kepentingan 23,607 dan memiliki nilai utility 0,198. nilai kepentingan 23,607 dan memiliki nilai utility 0,198. Pengembangan karier yang menjadi preferensi tertinggi bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 yaitu perusahaan yang menawarkan peluang karier menarik, perusahaan yang mendukung pengembangan karier individu serta aktif mengumpulkan informasi karier.

Kata kunci: Preferensi kerja, Gen Z, Conjoint Analysis

PENDAHULUAN

Konflik antargenerasi menjadi persoalan yang sudah tertanam sejak lama hingga bertahan sampai sekarang (Sizuka, 2023), angkatan *baby boomers* merasa dirinya paling tangguh sedangkan Gen Z merasa dirinya pandai dan gesit tapi di sisi lain dipandang rapuh ketika menghadapi tekanan eksternal. Dikutip dari laman berita Merdeka.com (2022) salah satu

fenomena yang dianggap menjadi permasalahan yang baru adalah banyaknya milenial dan Gen Z yang meramaikan dunia kerja sehingga berpotensi membuat gap antargenerasi yang dapat menimbulkan konflik. Konflik antargenerasi disebabkan karena kritik dari generasi tua ke generasi yang lebih muda, penolakan dari generasi tua ke generasi yang muda, dan ketidaksepakatan antar generasi (Zhang & Wiebe, 2022).

Faktor pemicu konflik mencerminkan bentuk komunikasi nonakomodatif dalam interaksi antar generasi (Williams & Giles, 1996; Giles & Williams, 1994; Zhang & Wiebe, 2022). Misalnya kritik yang disampaikan terdiri atas komentar yang kurang setuju dan tidak sopan (Wiebe & Zhang, 2017). Selain itu gangguan kumulatif bisa menjadi salah satu faktor pemicu konflik antargenerasi. Gangguan kumulatif antara lain nasihat yang berlebihan misalnya yaitu nasihat yang tidak diminta, pengasuhan yang berlebihan, pertanyaan yang terlalu pribadi (Wiebe & Zhang, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perselisihan antargenerasi karena kesenjangan generasi yang dirasakan sebagian besar terdiri dari perilaku yang kurang akomodatif (misalnya, berdebat, interupsi, dan mengabaikan (Zhang & Lin, 2009; Zhang & Wiebe, 2022). Untuk mengurangi adanya konflik antargenerasi maka studi antar generasi menjadi salah satu solusinya. Dalam kasus ini studi antar generasi dinilai menjadi sesuatu yang penting sehingga dapat menjadi peluang untuk pertukaran pengalaman dalam organisasi, pengetahuan, dan nilai antar generasi serta meningkatnya kualitas hidup lansia. Hubungan antargenerasi harus dipahami sebagai bentuk dari pembelajaran seumur hidup (Withnall, 2017). Menurut Martins et al (2019) program antargenerasi adalah suatu alat yang memungkinkan pertukaran sumberdaya dan pembelajaran diantara generasi tua dan generasi muda untuk manfaat yang bersifat individu maupun sosial. Program antargenerasi ini muncul diakibatkan perubahan demografi dan transformasi yang saling terikat yaitu pada tingkat sosial, ekonomi, dan keakraban. Program antar generasi ini dibuat dengan tujuan untuk mengubah pandangan dan stereotip antara generasi muda dengan generasi tua dan diharapkan menghasilkan hasil yang baik (Martins et al., 2019). Melalui studi antargenerasi ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai karakteristik dan *value* antargenerasi.

Setiap generasi memiliki karakteristiknya masing masing, generasi X merupakan kelompok demografis yang relatif kecil yang dimulai dari tahun 1965-1980 (Duxbury & Ormsbee, 2020). Posisi generasi X berada dalam dua generasi besar yaitu antara generasi *baby boomers* dan generasi millennial. Duxbury & Ormsbee (2020) mengungkapkan bahwa generasi X memiliki stereotip sebagai generasi yang apatis, individualis, dan tidak terpengaruh oleh keadaan lingkungan. Lebih lanjut karakteristik gen X yaitu mereka mudah beradaptasi, banyak akal, dan tidak percaya pada otoritas (DeVaney, 2015). Karakteristik gen X yang mirip

dengan generasi *baby boomers* antara lain idealis, *workholic*, loyal terhadap pekerjaan, menghargai gelar, dan bersifat materialistis (DeVaney, 2015).

Generasi Y sering disebut dengan generasi Millenium. Generasi ini datang sebagai gelombang pertama generasi digital yang lahir ke dunia (Bencsik et al., 2016). Karena lahir dalam dunia teknologi generasi ini dinilai berkompetensi dalam pengetahuan digital sehingga mudah bagi mereka untuk memahami penggunaan peralatan terbaru di bidang IT. Generasi ini merupakan generasi yang mudah menerima adanya perubahan dan generasi ini lebih suka untuk bersenang senang secara sendiri sehingga mereka tidak suka untuk membuat rencana waktu yang lama sedangkan dalam hal pertemanan generasi Y memiliki pertemanan yang bersifat virtual dan senang memelihara hubungan melalui media sosial (Bencsik et al., 2016).

Generasi Z adalah kelompok demografis yang mengikuti generasi milenial yang lahir setelah tahun 1995. Tolok ukur awal menunjukkan generasi pasca milenial berada di jalur yang paling beragam dan paling berpendidikan. Generasi Z dinilai memiliki kesamaan dengan generasi Y (Gabriellova & Buchko, 2021). Generasi Z memiliki ciri khas yang dibentuk oleh pola asuh mereka di era digital, menjadikan mereka sangat mengerti mengenai teknologi, terhubung secara sosial, dan didorong oleh tujuan yang kuat (Waworuntu et al., 2022). Gen Z memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital secara efisien, sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih banyak secara akurat (Cuic Tankovic et al., 2022; Chillakuri, 2020; Leung et al., 2021). Kemahiran Gen Z dalam menguasai teknologi mempengaruhi kemampuan beradaptasi mereka dan kemampuan mereka menerima inovasi (Wulur & Mandagi, 2023). Kemahiran dalam menggunakan teknologi mempermudah karyawan Gen Z untuk mengeksplorasi peluang kerja jarak jauh. Tumbuh di dunia yang terhubung, mereka merasa nyaman bekerja dari berbagai lokasi (Fleksibilitas). Fleksibilitas ini memungkinkan organisasi untuk membangun tim yang beragam, sehingga mendorong kreativitas dan efisiensi (Waworuntu et al., 2022).

Pesatnya transisi generasi muda ke dunia kerja semakin banyak literatur literatur yang menyelidiki faktor faktor yang mempengaruhi preferensi pekerjaan dari generasi ke generasi. Menurut Holland dalam *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3* (1992) mendefinisikan bahwa *job preferences* yaitu pemikiran yang bersifat teoritis yang memungkinkan pengorganisasian data satu orang dan membedakannya dari orang lain dalam hal kepribadian, minat, dan perilaku. Setiap generasi mempunyai preferensi pekerjaan yang berbeda beda. Generasi X dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan dunia kerja dengan dunia pribadi (Bristow et al., 2011). Komponen materialistik seperti misalnya pendapatan, insentif, dan promosi kerja lebih disukai oleh orang dewasa yang bekerja di setiap generasinya baik

generasi X, Y, maupun Gen Z (Parvin & Ding, 2017). Generasi X menyukai pekerjaan yang memberikan mereka jadwal kerja yang fleksibel, otonomi yang tinggi, pekerjaan yang menarik namun menantang, dan kesempatan yang berkelanjutan untuk pertumbuhan profesional (Kian & Yusoff, 2012). Gen X sangat bergantung pada keterampilan mereka sendiri dan percaya pada penilaian mereka sendiri untuk melakukan tugas mereka secara mandiri (Kian & Yusoff, 2012).

Dalam beberapa waktu terakhir banyak penelitian yang meneliti mengenai generasi Y dengan menggunakan variabel penelitian sikap dan motivasi mereka dalam dunia kerja (Parry & Urwin, 2011). Generasi Y lebih menyukai pekerjaan yang menstimulasi yang menawarkan peluang untuk kemajuan dan karier jangka panjang (Guillot-Soulez & Soulez, 2014). Mereka lebih memilih organisasi di mana atasan mengambil peran aktif dalam melakukan diskusi karir secara teratur dan tepat waktu yang berfokus pada kebutuhan dan aspirasi mereka (Chawla et al., 2017a). Mereka dinilai kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, bagi mereka, komitmen jangka panjang mengacu pada satu tahun. Hanya satu dari lima orang yang berniat untuk memiliki masa kerja enam tahun atau lebih dengan perusahaan yang sama (Chaudhari et al., 2023).

Generasi Z adalah kelompok terbaru dan menonjol yang berbeda dari yang lain, yang adalah Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y (Milenial), karena karakteristik mereka yang tidak konvensional (Bulut & Maraba, 2021). Fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu preferensi mereka dalam dunia kerja. Yang membuat mereka bahagia dan puas dengan jam kerja yang fleksibel adalah salah satu komponen dari karir yang sukses karena mereka mementingkan keseimbangan kehidupan kerja daripada orang tua mereka yang mengorbankan diri mereka sendiri dengan mengabaikan keterlibatan kegiatan sosial dan kondisi kesehatan demi bekerja, sebaliknya, mereka dapat mengatur waktu, sehingga meluangkan waktu untuk keluarga, pekerjaan, dan hobi (Fodor & Jaeckel, 2018). Selain itu faktor lingkungan yang menarik dapat mendorong kinerja mereka dalam pekerjaan karena memberikan pengakuan, penghargaan, dan memungkinkan kreativitas dan ambisi (Fodor & Jaeckel, 2018). Generasi Z tidak termotivasi jika mereka tidak menyukai apa yang mereka kerjakan, tidak dapat bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, tidak memiliki tujuan tertentu, dan mereka merasa terbebani karena tugas yang berlebihan yang dihadapi; sebaliknya, pengembangan pribadi menghargai dan menyukai pekerjaan, bekerja secara kolaboratif dengan orang lain, kepemimpinan dan pengakuan membuat mereka termotivasi di tempat kerja (Fratrièová & Kirchmayer, 2018).

Ketika memasuki dunia kerja generasi Z akan dihadapkan dengan beberapa isu-isu dunia kerja. Di tempat kerja, perbedaan generasi dan generasi telah menjadi penyebab

menurunnya tingkat etos kerja (Rudolph et al., 2021). Masuknya generasi yang lebih muda seperti generasi Z dan Alpha akan menyebabkan perbedaan preferensi dan gaya antar generasi dalam dunia kerja sehingga akan mempengaruhi semangat dan budaya dalam pekerjaan. Isu ke dua yaitu mengenai perubahan teknologi. Generasi Z memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital secara efisien. Kemajuan teknologi yang terus berkembang memaksa setiap sendi pekerjaan bergantung pada teknologi seperti teknologi AI akan mempengaruhi kebutuhan keterampilan dan penyesuaian terhadap pekerjaan (Naafs & White, 2012). Isu selanjutnya mengenai *work life balance*. *Work life balance* memainkan peran penting untuk mencapai tujuan pribadi serta profesional atau organisasi tujuan (Rao & Sharma, 2018). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan isu utama dalam semua jenis pekerjaan karena keluarga dengan karir ganda dan tuntutan kerja yang tinggi dengan jam kerja yang panjang (Lakshmi & Prasanth, 2018). Oleh karena itu Pentingnya membantu karyawan mencapai keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan antara tuntutan di tempat kerja dan kehidupan mereka.

Banyaknya penelitian yang membahas mengenai preferensi kerja bagi setiap generasi dapat dilihat dalam beberapa penelitian sebelumnya seperti dalam penelitian Kian dan Yusoff (2012) yang membahas mengenai Generasi X dan Y serta motivasi mereka dalam bekerja. generasi X memiliki referensi dalam pekerjaan yaitu berupa menemukan kepuasan tertinggi dalam pekerjaan, serta kepuasan terhadap prestasi dan promosi terhadap pekerjaan. Generasi Y mempunyai kepuasan yang lebih rendah terhadap motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Chawla et al., (2017b) generasi Y lebih menyukai imbalan yang bersifat non material seperti pelatihan dan pengembangan serta umpan balik dari kinerja langsung. selain itu generasi Y juga dinilai tidak memperhatikan gaji sebagai referensi mereka dalam memilih pekerjaan. Tetapi generasi Y lebih menyukai atasan mereka berperan aktif dalam melakukan diskusi karir secara teratur dan tepat waktu.

Gen Z menganggap bahwa gaji menjadi salah satu preferensi mereka ketika mencari pekerjaan. Sebanyak 445 mahasiswa sarjana keperawatan diikutsertakan dalam analisis DCE (*Discrete Choice Experiment*) Mereka menunjukkan preferensi yang lebih tinggi untuk pekerjaan dengan pendapatan bulanan yang lebih tinggi (Liu et al., 2019). Akan tetapi berbeda dengan Jinadasa et al (2021) ketika mereka mendapatkan pekerjaan pertama, mereka akan lebih mementingkan jenis kontrak apakah bersifat permanen atau tidak dibandingkan atribut lain seperti gaji, jalur karier, reputasi, dan lokasi pekerjaan. Berdasarkan pada nilai-nilai yang relatif penting, gaji lebih mementingkan jenis kontrak apakah bersifat permanen atau tidak dibandingkan atribut lain seperti gaji, jalur karier, reputasi, dan lokasi pekerjaan.

Hampir semua individu Gen Z mempertimbangkan kemajuan karir dalam suatu organisasi sebagai prioritas utama. Perkembangan karir dapat dicapai melalui pembelajaran dan pendampingan (Iorgulescu, 2016). Gen Z termotivasi dalam pengembangan karir mereka di dalam dunia kerja. Mereka mengharapkan organisasi tempat mereka bekerja mendukung pengembangan karir dan mempertimbangkan kebutuhan mengenai pertumbuhan dan pembelajaran. Gen Z membutuhkan seorang pembimbing seperti Supervisor untuk membekali mereka dengan keterampilan kepemimpinan, mempengaruhi pembelajaran dan dukungan mereka pertumbuhan karir mereka melalui bimbingan yang bermakna (Barhate & Dirani, 2022). Keseimbangan dan fleksibilitas kehidupan kerja menjadi isu penting dalam penelitian Sidorcuka dan Chesnovicka (2017). Namun dalam penelitian Kirchmayer dan Fraticova (2020) sama sekali tidak disebutkan oleh responden mengenai *work life balance*. Responden menyatakan pentingnya memiliki tempat kerja yang menyenangkan dan menyebutkan perlunya mengatur pekerjaan sendiri, namun tidak ada satu pun dari mereka yang menyatakan perlunya mengatur pekerjaan mereka sendiri. narasi-narasi ini secara eksplisit terkait dengan fleksibilitas waktu dan ruang.

Dalam penelitian Chawla et al (2017) generasi baby boomer sangat menghargai pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja dan imbalan yang nyata. selain generasi *baby boomer*, generasi Z juga mempertimbangkan hadiah sebagai preferensi mereka ketika mencari pekerjaan. Hadiah diidentifikasi sebagai salah satu dari faktor terpenting dari retensi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian Kirchmayer (2020) menunjukkan bahwa reward menjadi salah satu motivasi Gen Z dalam bekerja. Faktor rewards dipilih sebab Gen Z sebagian besar dilihat dari imbalan finansial biasanya gaji pokok atau total uang tunai yang diterima. Dalam penelitian kali ini peneliti akan membahas mengenai preferensi yang paling menarik bagi Gen Z dalam dunia kerja, dengan menggunakan atribut-atribut seperti gaji, pengembangan karier, *work life balance*, lokasi kerja, dan fleksibilitas dalam pekerjaan. Dari faktor-faktor tersebut akan terlihat mana yang menjadi referensi yang menarik bagi Gen Z untuk bekerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian kali ini yaitu seluruh mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Jumlah seluruh mahasiswa S1 manajemen angkatan 2020 dan 2021 sebanyak 239 mahasiswa dengan rincian jumlah mahasiswa angkatan 2020 sejumlah 86 mahasiswa dan angkatan 2021 sejumlah 153 mahasiswa. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik

purposive sampling yaitu sebuah metode penelitian dengan menggunakan kriteria tertentu dalam mengambil sampel penelitiannya (Lenaini, 2021). Kriteria dalam penelitian kali ini yaitu mahasiswa program studi S1 manajemen Universitas Negeri Jakarta angkatan 2020-2021. Pengambilan jumlah sampel menggunakan metode slovin dengan rumus dimana:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

- n adalah ukuran sampel yang diinginkan.
- N adalah ukuran populasi.
- e adalah tingkat error yang diizinkan.

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, maka sampel minimum dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 150 mahasiswa manajemen angkatan 2020 dan 2021

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berguna untuk melihat apakah suatu alat ukur yang digunakan dapat dikatakan valid atau tidak valid (Janna & Herianto, 2021). Dalam uji validitas yang dimaksud alat ukur yaitu pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor yang indikator dengan keseluruhan skor. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji validitas yaitu 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Notoatmojo (2005) dalam Janna (2021) merupakan indeks yang menunjukkan bahwa sejauh mana data dapat dipercaya serta diandalkan.. Dalam setiap penelitian uji ini dilakukan setelah melakukan uji validitas. Hal ini dilakukan karena data yang akan diukur harus valid. Terdapat beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu tes ulang, *cronbach alpha*, dan ANOVA HOYT. Dalam beberapa penelitian dalam menguji reliabilitas *cronbach alpha* menjadi salah satu metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan. Rumus yang digunakan dalam cronbach alpha adalah

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- S_t = Varians total
- k = Jumlah item

Konjoin Analisis

Analisis konjoin pertama kali di perkenalkan oleh seseorang bernama Green dan Rao pada tahun 1971 dalam literatur mengenai pemasaran (Kapoor & Yadav, 2020). Green dan Srinivasan dalam Kapoor dan Yadaf (2020) menerangkan bahwa analisa konjoin berguna untuk menganalisa preferensi dari seseorang dan pemahaman mereka tentang suatu subjek. Metode ini berguna dalam memahami respons perilaku dari individu. Konjoin analisis sendiri memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi seorang konsumen terhadap suatu produk atau jasa yang diminati oleh konsumen tersebut (Wingdes, 2012). Dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia konjoin analisis memiliki tujuan untuk memahami bagaimana preferensi pekerjaan dan harapan bagi calon karyawan (Kapoor & Yadav, 2020). Konjoin analisis memiliki keunggulan diantaranya yaitu, peneliti dapat mengukur preferensi seseorang pada tingkat individu, konjoin analisa dapat mempelajari individu dan atributnya lebih dalam serta dengan konjoin dapat menciptakan segmentasi berdasarkan kebutuhan, dan dapat memberikan para peneliti wawasan mengenai faktor pendorong preferensi individu terhadap suatu objek.

Jenis analisa konjoin dibedakan kedalam tiga jenis yaitu CBC (*Choice Based Conjoint*) ACA (*Adaptif Conjoint Analysis*) dan *Traditional Conjoint Analysis*. *Choice based conjoint* merupakan analisa yang paling populer karena meminta sampel untuk memilih preferensi mereka terhadap suatu objek berdasarkan kriteria tertentu. CBC biasanya digunakan dalam penelitian di pemasaran mengenai preferensi mereka terhadap suatu produk (Ben-Akiva et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan angkatan

Karakteristik responden berdasarkan angkatan di prodi S1 Manajemen UNJ terdapat dalam Tabel 2

Tabel 2 Responden Berdasarkan Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2020	67	45,0	45,0	45,0
	2021	83	55,0	55,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan jumlah mayoritas responden berasal dari mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2021 dengan 83 orang atau sebanyak 55%. Sedangkan mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020 sebanyak 67 mahasiswa atau 45%. Dominasi responden mahasiswa angkatan 2021 dikarenakan total populasi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2021 sejumlah 153 mahasiswa. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020 dengan jumlah 86 mahasiswa

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut Tabel 3 Merupakan hasil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	73	49,0	49,0	49,0
	Wanita	77	51,0	51,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 77 mahasiswa atau 51%. Sedangkan laki-laki sejumlah 73 mahasiswa atau 49%.

c. Karakteristik berdasarkan status pekerjaan

Tabel 4 Tabel responden berdasarkan status pekerjaan

Tabel 3 Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Bekerja	28	19,2	19,2	19,2
	Freelance	21	13,9	13,9	33,1
	Internship	98	64,9	64,9	98,0
	Pegawai Tetap	3	2,0	2,0	100,0
	Total	151	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan responden didominasi sebagai pekerja internship dengan jumlah 98 mahasiswa atau 64,9%. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden mahasiswa berasal dari angkatan 2021 yang di semester 6 sedang menjalankan program magang (*internship*). Selain itu sebanyak 21 mahasiswa atau 13,9% mahasiswa bekerja sebagai tenaga *freelance*. *Freelance* diminati oleh sebagian mahasiswa karena pekerjaan ini dianggap lebih fleksibel sehingga mahasiswa tersebut dapat bekerja tanpa melepaskan akademiknya. Sebanyak 28 atau 19,2% mahasiswa S1 Manajemen menyatakan belum bekerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dari atribut yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4 Tabel Validitas dan Reliabilitas

Variabel and Indicators	Factor loading	Cronbach's Alpha
Gaji		0,703
Saya berorientasi pada perusahaan yang memberikan gaji tinggi setiap bulannya	0,802	
Saya berorientasi pada perusahaan yang dapat memberikan saya kenaikan gaji.	0,840	
Saya Setuju dengan kesetaraan upah yang diberikan perusahaan	0,942	
Saya puas dengan penawaran tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	0,907	
Pengembangan karier		0,761
Saya berorientasi pada organisasi yang menawarkan peluang karier yang menarik	0,740	
Saya memilih organisasi yang secara aktif mendukung pengembangan karier saya	0,847	
Saya secara teratur mengumpulkan informasi tentang peluang karier	0,815	
Work Life Balance		0,797
Saya mendapatkan waktu berkualitas dengan keluarga atau teman saya	0,818	
Saya dapat menerima panggilan dan pesan penting dari keluarga selama jam kerja	0,805	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,764	
Lokasi Kerja		0,764
Saya akan memilih lokasi kerja yang memiliki gangguan paling sedikit	0,729	
Saya menyukai perusahaan yang memiliki rute transportasi umum yang mudah dijangkau	0,857	
Peningkatan Visibilitas yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	0,735	
Fleksibilitas Kerja		0,640
Saya memilih perusahaan yang dapat mengakomodasi permintaan saya di luar pekerjaan	0,876	
Saya siap bekerja 40 jam seminggu di pekerjaan utama saya	0,957	
Saya siap bekerja dengan jumlah jam yang sama setiap hari	0,957	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dalam tabel 4 menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas data. Di dalamnya memperlihatkan atribut gaji memiliki empat indikator serta nilai *factor loading* > 0.30. Hal ini menunjukkan bahwa keempat indikator yang digunakan valid. Selain itu atribut gaji memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,703 yang berarti variabel dapat dipercaya. Atribut pengembangan karier memiliki tiga indikator serta nilai *factor loading* > 0.30. Hal ini

menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan valid. Selain itu atribut pengembangan karier memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,761 yang berarti variabel dapat dipercaya. Atribut *work life balance* memiliki tiga indikator serta nilai *factor loading* > 0.30. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan valid. Selain itu atribut *work life balance* memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,797 yang berarti variabel dapat dipercaya. Atribut lokasi kerja memiliki tiga indikator serta nilai *factor loading* > 0.30. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan valid. Selain itu atribut lokasi kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,797 yang berarti variabel dapat dipercaya. Atribut fleksibilitas kerja memiliki tiga indikator serta nilai *factor loading* > 0.30. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator yang digunakan valid. Selain itu atribut fleksibilitas kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,640 yang berarti variabel dapat dipercaya.

Analisis Konjoin

Berikut Tabel 5 merupakan hasil analisis konjoin

Tabel 5 Hasil Konjoin Analisis

		Utility Estimate	Important Values
Gaji	Kelayakan	-,132	21,709
	Kemampuan	,237	
	Semangat Kerja	-,104	
Pengembangan_Karier	Peluang karier	,198	23,607
	Dukungan Organisasi	,001	
	Eksplorasi Karier	-,198	
WLB	Time balance	,061	19,366
	Engagement balance	,059	
	Satisfaction balance	-,121	
Lokasi Kerja	Lingkungan kerja	,039	18,731
	Aksesibilitas	-,052	
	Jadwal fleksibel	,050	
Fleksibilitas	lokasi fleksibel	,013	18,731
	waktu fleksibel	-,062	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Atribut-atribut preferensi kerja dapat dilihat dari nilai *utility* (kegunaan) dan nilai kepentingan yang paling tinggi pada setiap level atribut. Berdasarkan hasil penelitian mengenai preferensi kerja pada generasi Z di Prodi S1 Manajemen angkatan 2020 – 2021 yang paling penting menurut mereka yaitu pengembangan karier, gaji, *work life balance*, fleksibilitas kerja, dan lokasi kerja.

1. Pengembangan Karier

Di dalam tabel 4.5 menampilkan bahwa atribut pengembangan karier memiliki nilai kepentingan 23,607 dan memiliki nilai utility 0,198. Pengembangan karier yang menjadi preferensi tertinggi bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 yaitu perusahaan yang menawarkan peluang karier menarik, perusahaan yang mendukung pengembangan

karier individu serta aktif mengumpulkan informasi karier. Dalam pemahaman karier yang diambil dalam studi saat ini karyawan tidak hanya mencari kemandirian dan berkelanjutan, tetapi harus inovatif dalam mengelola karier mereka. (ARAR & ÖNEREN, 2018). Pengembangan karier merupakan perencanaan karier karyawan dengan berbagai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi (Aytac, 2005 dalam ARAR & ÖNEREN, 2018).

Mitchaell (2008) dalam Arar (2018) gen Z akan mengharapkan kehidupan dalam berkarier seperti tugas yang dinilai kreatif dan inovatif, evaluasi kinerja berdasarkan hasil bukan dari jam kerja, peluang yang dapat memberikan kepuasan dari segi materi maupun moral serta pengembangan karier secara horizontal maupun vertikal. Pengembangan karier menjadi dasar kesuksesan suatu individu sementara pengembangan karier memberikan kesinambungan baik dalam organisasi maupun industri tanpa adanya pengembangan karier yang jelas bagi karyawan maka akan berdampak pada kepuasan karyawan serta dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk segera keluar dari perusahaan tersebut (Dawson, 2013 dalam ARAR & ÖNEREN, 2018).

2. Gaji

Di dalam tabel 4.5 menampilkan bahwa atribut pengembangan karier memiliki nilai kepentingan 21,709 dan memiliki nilai utility 0,237. Gaji menjadi pilihan ke dua bagi mahasiswa S1 Manajemen UNJ angkatan 2020-2021. Pemberian gaji yang menjadi preferensi gen Z yaitu perusahaan yang dapat memberikan gaji yang tinggi setiap bulannya dan gaji tersebut bisa naik dalam periode tertentu dan gaji dinilai setara dengan karyawan lainnya. Gaji menjadi prioritas setelah pengembangan karier sebab gen Z lebih tertarik dengan aspek non finansial seperti bimbingan (*coaching*), pengembangan karier, dan keamanan kerja (Sharma, 2021).

Dalam survey yang dilakukan Sharma (2021) menyatakan bahwa gen Z lebih mengutamakan pengembangan karier dibandingkan dengan gaji tinggi. Sebab mereka berfikir bahwa ketika mereka mendapatkan karier yang tinggi maka akan diikuti dengan gaji yang tinggi. Oleh karena itu gen Z bersedia bekerja hingga *overtime* dan bahkan larut malam serta akhir pekan untuk mendapatkan karier yang bagus serta gaji yang tinggi. Kessler (2018 dalam Sharma, 2021) mengungkapkan bahwa gen Z berbeda dengan generasi X maupun millennial (Y) sebab mereka dinilai tidak khawatir mengenai besaran gaji yang diberikan. Gen Z lebih tertarik dengan faktor intrinsik seperti pengalaman, pekerjaan yang menantang, pertumbuhan karier, dan tanggung jawab yang meningkat.

3. *Work Life Balance*

Di dalam tabel 4.5 menampilkan bahwa atribut pengembangan karier memiliki nilai kepentingan 19,366 dan memiliki nilai utility 0,061. *Work life balance* menjadi pilihan ketiga setelah pengembangan karier dan gaji bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020 dan 2021. *Work life balance* yang menjadi preferensi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 yaitu perusahaan yang dapat memberikan waktu yang berkualitas dengan keluarga ataupun teman sebaya, perusahaan yang memberikan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan agar dapat menerima pesan penting dari keluarga dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai utility estimate bahwa salah satu faktor yang dipertimbangkan gen Z dalam work life balance yaitu mengenai waktu yang berimbang.

Oscar (2019) meneliti bahwa gen Z lebih menyukai bekerja di perusahaan yang kecil seperti *start up* daripada perusahaan besar seperti *corporate*. Sebab dalam *start up* mengharapkan fleksibilitas dari perusahaan tempat mereka bekerja untuk membantu mereka mempertahankan WLB, salah satu perhatian utama mereka. Mereka juga mengharapkan pelatihan dan pendampingan, serta pekerjaan yang bermakna, menantang, dan jalur keterampilan yang jelas. Talenta gen Z membawa perubahan perspektif yang mencerminkan kembalinya nilai-nilai tradisional di tempat kerja seperti jenjang karier dan stabilitas (Oscar et al., 2019).

4. Fleksibilitas

Di dalam tabel 4.5 menampilkan bahwa atribut fleksibilitas memiliki nilai kepentingan 18,731 dan memiliki nilai utility 0,050. Fleksibilitas menjadi pilihan keempat bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021. Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa fleksibilitas yang menjadi preferensi kerja tertinggi bagi gen Z yaitu jadwal yang fleksibel. Mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 memilih perusahaan yang dapat mengakomodasi permintaan di luar pekerjaan. karyawan gen Z memandang fleksibilitas sebagai salah satu kepuasan serta kebahagiaan dalam kerja (Wulur & Mandagi, 2023). Gen Z memprioritaskan pengaturan kerja yang dinilai fleksibel yang memungkinkan mereka mempertahankan kehidupan pribadi yang memuaskan agar tetap menjaga performa pekerja. Perusahaan yang menawarkan jam kerja yang fleksibel, lokasi yang fleksibel dan waktu yang fleksibel cenderung menarik bagi gen Z. Fleksibilitas dapat mencakup program seperti waktu kerja yang fleksibel serta jam kerja yang lebih baik dan memuaskan (Marissa M. White, 2019).

Terdapat karakteristik gen Z yang menjadi pertimbangan mereka ketika mencari organisasi di tempat kerja yang mereka inginkan. Jika dianalisis dari karakteristik gen Z terhadap harapan pekerjaan mereka berharap budaya di tempat kerja yang mendukung fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan, pemberi kerja yang dapat memberikan pengembangan secara formal serta kompensasi yang lebih baik bagi orang tua mereka (Deloitte, 2018 dalam Marissa M. White, 2019).

5. Lokasi kerja

Di dalam tabel 4.5 menampilkan bahwa atribut lokasi kerja memiliki nilai kepentingan 16,587 dan memiliki nilai utility tertinggi 0,039. Lokasi kerja menjadi pilihan kelima bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021. Mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 memilih memiliki lingkungan kerja yang mudah di jangkau oleh mereka dengan menggunakan kendaraan umum. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu atribut yang dipertimbangkan oleh gen Z dalam hal memilih pekerjaan. Marginean (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi hal yang menarik dalam penelitian tersebut. hampr 60% gen Z akan menggabungkan pekerjaan jenis *remote* dan *on site work* sementara hanya 9% yang memilih bekerja dari rumah. Penelitian Peters (2017) menerangkan bahwa lokasi kerja di perkotaan menjadi salah satu pertimbangan bagi gen Z sebanyak (51,19%) sebab lokasi kerja di perkotaan dinilai mudah dijangkau oleh gen Z dengan menggunakan kendaraan umum seperti bus kota dan kereta.

Berikut Tabel 6 Menampilkan hasil korelasi Pearson's R dan Kendall's tau

Tabel 6 Hasil Pearson's R dan Kendalls tau

Correlations ^a		
	Value	Sig.
Pearson's R	,701	,001
Kendall's tau	,494	,004

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 6 diatas menampilkan hasil signifikansi Pearsons'R dan Kendall's tau masing-masing sebesar 0,001 dan 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji analisa konjoin pada penelitian ini memiliki keakuratan yang tinggi. Sedangkan pada nilai Pearson's R menunjukkan angka 0,701. Dengan kata lain preferensi generasi Z terhadap pekerjaan sebesar 70,1% dipengaruhi oleh kombinasi atribut dalam kuesioner, sedangkan sisanya 29,9 dipengaruhi oleh faktor lain

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari data yang didapatkan, proses olah data, serta dilanjutkan dengan analisis konjoin serta interpretasinya maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji validitas kuesiner yang dilakukan terhadap 150 responden menghasilkan 16 pernyataan yang dinyatakan valid, dapat dilihat dari nilai factor loading $> 0,03$. Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan kelima atribut gaji, pengembangan karier, WLB, lokasi kerja, fleksibilitas kerja dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,06$
2. Dalam hasil proses konjoin dapat terlihat tingkat kepentingan atribut preferensi kerja generasi Z diantaranya atribut gaji memiliki tingkat kepentingan sebesar 21,709, pengembangan karier sebesar 23,607, WLB 19,366, lokasi kerja 16,587, dan fleksibilitas 18,731. Dari informasi tersebut didapatkan bahwa atribut pengembangan karier menjadi atribut tertinggi yang dipilih sebagai referensi kerja tertinggi mereka.
3. Dalam hasil proses konjoin dapat terlihat tingkat utilitas pada masing masing level atribut. Dalam atribut gaji nilai utilitas level atribut tertinggi terdapat dalam kemampuan, sebesar 0,237 Pemberian gaji yang menjadi preferensi gen Z yaitu perusahaan yang dapat memberikan gaji yang tinggi setiap bulannya dan gaji tersebut bisa naik dalam periode tertentu dan gaji dinilai setara dengan karyawan lainnya. Dalam atribut pengembangan karier nilai utilitas level atribut terdapat dalam peluang karier, sebesar 0,198 Pengembangan karier yang menjadi preferensi tertinggi bagi mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2020-2021 yaitu perusahaan yang menawarkan peluang karier menarik, perusahaan yang mendukung pengembangan karier individu. Atribut *work life balance* nilai utilitas level atribut tertinggi terdapat dalam keseimbangan waktu, sebesar 0,061 responden memilih perusahaan yang dapat memberikan waktu yang berkualitas dengan keluarga ataupun teman sebaya. Dalam atribut fleksibilitas kerja nilai utilitas level atribut terdapat dalam jadwal yang fleksibel sebesar 0,050. Responden memilih perusahaan yang memiliki jadwal yang dinilai fleksibel yang memungkinkan mereka mempertahankan kehidupan pribadi yang memuaskan agar tetap menjaga performa mereka selama bekerja. Dalam atribut lokasi kerja nilai utilitas level atribut terdapat dalam lingkungan kerja sebesar 0,039. Responden memilih memiliki lingkungan kerja yang mudah di jangkau oleh mereka dengan menggunakan kendaraan umum.

4. Dalam hasil konjoin diatas dapat terlihat bahwa kombinasi atribut yang disukai oleh generasi Z dalam memilih pekerjaan diantaranya pengembangan karier, gaji, *work life balance*, fleksibilitas, dan lokasi kerja.

Berdasarkan pengamatan, peneliti melihat masih sedikitnya penelitian yang membahas mengenai preferensi kerja bagi generasi Z dengan menggunakan metode konjoin analisis, padahal penelitian ini penting bagi *human capital* untuk melihat trend preferensi kerja bagi generasi Z, sebab 5-10 tahun mendatang generasi Z merupakan generasi yang akan memenuhi dunia kerja. Oleh karena itu sebagai rekomendasi penelitian selanjutnya agar lebih fokus untuk meneliti preferensi kerja generasi yang dimasa mendatang akan memasuki dunia kerja, sehingga para praktisi dapat mengetahui minat kerja di generasi mendatang. Sehingga hasil penelitiannya dapat menjadi sumbangsih pengetahuan yang bermanfaat bagi praktisi *human capital* maupun kepada masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- ARAR, T., & ÖNEREN, M. (2018). Role of Talent Management in Career Development of Generation Z: A Case Study of a Telecommunication Firm. *International Academic Journal of Social Sciences*, 05(01), 28–44. <https://doi.org/10.9756/iajss/v5i1/1810004>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Ben-Akiva, M., McFadden, D., & Train, K. (2019). Foundations of stated preference elicitation: Consumer Behavior and Choice-based Conjoint Analysis. In *Foundations and Trends in Econometrics* (Vol. 10, Issues 1–2). <https://doi.org/10.1561/08000000036>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3).
- Bristow, D., Amyx, D., Castleberry, S. B., & Cochran, J. J. (2011). A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among Gen-X and Gen-Y college students. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(1), 77–85.
- Bulut, S., & Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*.
- Chaudhari, S., Academy, N. I., Yadav, R., & Academy, N. I. (2023). *Gen Y Work Values , Perceived Organizational Support and Job Attitudes Career Perception Study in Public Sector Dr . Sushama Chaudhari , Ruchika Yadav , Dr . Soumi Rai Presented by- Ruchika Yadav. July.*
- Chawla, D., Dokadia, A., & Rai, S. (2017a). Multigenerational differences in career preferences, reward preferences and work engagement among Indian employees. *Global Business Review*, 18(1), 181–197.
- Chawla, D., Dokadia, A., & Rai, S. (2017b). Multigenerational Differences in Career

- Preferences, Reward Preferences and Work Engagement among Indian Employees. *Global Business Review*, 18(1), 181–197. <https://doi.org/10.1177/0972150916666964>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296.
- Cuic Tankovic, A., Kapeš, J., & Benazić, D. (2022). Communication skills in generation Z as future tourism employees. *Communication Research and Practice*, 8(1), 86–102.
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6).
- Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3*. Consulting Psychologists Press.
- Duxbury, L., & Ormsbee, F. (2020). Does studying the past help us understand the future? An examination of the expectations of Gen X knowledge workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 935–963.
- Fodor, M., & Jaeckel, K. (2018). What does It Take to Have a Successful Career Through the Eyes of Generation Z-Based on the Results of a Primary Qualitative Research*. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 4(1), 1–7.
- Fratrièová, J., & Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to work motivation of generation Z. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28–39.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499.
- Giles, H., & Williams, A. (1994). Patronizing the young: Forms and evaluations. *The International Journal of Aging and Human Development*, 39(1), 33–53.
- Guillot-Soulez, C., & Soulez, S. (2014). On the heterogeneity of Generation Y job preferences. *Employee Relations*, 36(4), 319–332. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0073>
- Iorgulescu, M.-C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(01), 47–54.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Jinadasa, P., Thayaparan, A., & Gunathilaka, G. Y. N. (2021). *PREFERENCES OF JOB ATTRIBUTES AND ITS DETERMINANTS: A CONJOINT ANALYSIS*.
- Kapoor, V., & Yadav, D. J. (2020). Assessing Job Preferences of Media and Communication Students in the Covid Era: a Conjoint Analysis. *Journal of Content, Community and Communication*, 12, 150–158. <https://doi.org/10.31620/JCCC.12.20/14>
- Kian, T. S., & Yusoff, W. F. W. (2012). Generation x and y and their work motivation. *Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship*, 396, 408.
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2020). What motivates generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia. *Proceedings of the Innovation Management and Education Excellence through Vision*, 6019, 6030.
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis*:

Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6(1), 33–39.

- Leung, X. Y., Sun, J., Zhang, H., & Ding, Y. (2021). How the hotel industry attracts generation Z employees: An application of social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 262–269.
- Liu, T., Li, S., Yang, R., Liu, S., & Chen, G. (2019). Job preferences of undergraduate nursing students in eastern China: a discrete choice experiment. *Human Resources for Health*, 17(1), 1–12.
- Mărginean, A. E. (2021). Gen Z Perceptions and Expectations upon Entering the Workforce. *European Review Of Applied Sociology*, 14(22), 20–30. <https://doi.org/10.1515/eras-2021-0003>
- Marissa M. White. (2019). *Gearing up for Gen Z: An Analysis of Employers' Recruitment Marketing Targeting the New, Generation Z, Workforce*. 8(5), 55.
- Martins, T., Midão, L., Martínez Veiga, S., Dequech, L., Busse, G., Bertram, M., McDonald, A., Gilliland, G., Orte, C., Vives, M., & Costa, E. (2019). Intergenerational Programs Review: Study Design and Characteristics of Intervention, Outcomes, and Effectiveness: Research. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(1), 93–109. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1500333>
- MERDEKA.COM. (2022). *Perusahaan Dinilai Sulit Hadapi Kaum Milenial, Ini Tanggapan Wali Kota Semarang*. <https://www.merdeka.com/jateng/perusahaan-dinilai-sulit-hadapi-kaum-milenial-ini-tanggapan-wali-kota-semarang.html>
- Naafs, S., & White, B. (2012). Generasi Antara : Refleksi tentang Studi Pemuda Indonesia. *Jurnal Studi Pemuda*, I(2), 89–106. <https://journal.ugm.ac.id/jurnalpemuda/article/viewFile/32063/19387>
- Oscar, R. G.-L., M. Isabel, S.-H., María, B.-M., & Juan, L. T.-J. (2019). Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5122), 1–18.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Parvin, A., & Ding, T. D. (2017). Intra-generational work values amongst generation Y workforce. *Electronic Journal of Business & Management*, 2(1), 1–10.
- Peters, E. (2017). *Investigating the Relative Importance of Selected Job Attributes in the Job Choice Decision Among Members of Generation Z. A Trade-off Approach using Conjoint Analysis. July 2017*, 147. <https://www.researchgate.net/publication/335830905>
- Rao, R. K., & Sharma, U. (2018). *Issues in work life balance and its impact on employees: a literature review*.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36, 945–967.
- Sharma, P. (2021). *Workplace Expectations of GenZ towards Factors of Motivation Metro Rail Services Ahmedabad View project Workplace Expectations of GenZ towards Factors of Motivation View project. July*. <https://www.researchgate.net/publication/353362324>
- Sidorcuka, I., & Chesnovicka, A. (2017). Methods of attraction and retention of generation Z staff. *CBU International Conference Proceedings*, 5, 807–814.

- Sizuka. (2023). *Menyudahi konflik Baby Boomers dengan Gen. Stroberi*. <https://www.antaranews.com/berita/3457560/menyudahi-konflik-baby-boomers-dengan-gen-stroberi>
- Waworuntu, E. C., Mandagi, D. W., & Pangemanan, A. S. (2022). 'I See It, I Want It, I Buy It': The Role of Social Media Marketing in Shaping Brand Image and Gen Z's Intention to Purchase Local Product. *Society, 10*(2), 351–369.
- Wiebe, W. T., & Zhang, Y. B. (2017). Conflict initiating factors and management styles in family and nonfamily intergenerational relationships: young adults' retrospective written accounts. *Journal of Language and Social Psychology, 36*(3), 368–379.
- Williams, A., & Giles, H. (1996). Intergenerational conversations: Young adults' retrospective accounts. *Human Communication Research, 23*(2), 220–250.
- Wingdes, I. (2012). Conjoint analysis pada produk dengan media internet. *Sisfotenika, 2*(1), 41–50.
- Withnall, A. (2017). Intergenerational relationships and lifelong learning: Missing links. *Journal of Intergenerational Relationships, 15*(1), 4–13.
- Wulur, L., & Mandagi, D. W. (2023). Employee Performance 2.0: Antecedents and Consequences of Gen Z Employees Performance. *SEIKO : Journal of Management & Business, 6*(2), 224–240. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5078>
- Zhang, Y. B., & Lin, M.-C. (2009). Conflict-initiating factors in intergenerational relationships. *Journal of Language and Social Psychology, 28*(4), 343–363.
- Zhang, Y. B., & Wiebe, W. T. (2022). Intergenerational Conflict-Initiating Factors and Management Styles: U.S. Older Adults' Report. *Societies, 12*(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/soc12060160>