

CURRENT ISSUE

Vol. 4 No. 2 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



PUBLISHED: 2024-06-28

Articles

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KEFARMASIAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOEROTO NGAWI JAWA TIMUR

Mursyid, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Hafizah

356 – 372



PDF

Analisis Perilaku Penggunaan QR Code Payment Pada Generasi Z di Yogyakarta menggunakan model UTAUT

Septiningdyah Arianisari

373 – 389



PDF

APAKAH BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) BERHASIL MENINGKATKAN PEREKONOMIAN DESA? : LITERATURE REVIEW

Indria Desy Rachmawati

390 – 401

 PDF

PENGARUH MODAL USAHA, VOLUME PRODUKSI, DAN VOLUME PENJUALAN TERHADAP LABA USAHA MIKRO BATIK TULIS PADA KAMPUNG BATIK TULIS GIRILOYO

Husaini Ismail Hikmi, Khoirunnisa Cahya Firdarini

402 – 416

 PDF

PENGARUH LOKASI, KUALITAS LAYANAN, DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH MAKAN MASAKAN PADANG MINANG PAIBO

Assyifa' Juliantri, Yunita Fitri Wahyuningtyas, Muhammad Awal Satrio Nugroho

417 – 428

 PDF

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS) DI YOGYAKARTA

Novi Nur Laila, Lukia Zuraida

429 – 447

 PDF

PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK PADA PLATFORM E-COMMERCE SHOPEE

Az-zuhaira Az-zuhaira, Muhammad Mathori

448 – 469

 PDF

PENGARUH STRUKTUR MODAL PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Pada Perusahaan Pertambangan Sub-Sektor Batubara Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2017-2021

Ali Muchtar Attamami, Sulastiningsih Sulastiningsih

470 – 484

 PDF

PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP PEMILIHAN PEKERJAAN

Wijiati Wijiati, Uswatun Chasanah

485 – 499

 PDF

PENGARUH PROFITABILITAS DAN STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR FOOD & BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2022

Anisa Dwi Rohmawati, Achmad Tjahjono
500 – 513

 PDF

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kinanthi Larasshati, Priyastiwi Priyastiwi
514 – 527

 PDF

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO CAT LANCAR

Febriana Nur Ariska, Suci Utami Wikaningtyas, Dwi Novitasari
528 – 540

 PDF

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TOKO SECONDSHITSTUFF DI YOGYAKARTA

Amira Hamidah Putri Asiken, Muhammad Subkhan
541 – 564

 PDF

PENGARUH DIGITAL MARKETING: MEDIA SOSIAL DAN E-COMMERCE TERHADAP PERILAKU PEMBELIAN KONSUMEN ONLINE DI KOTA YOGYAKARTA

Evi Rosalina Widayanti, Sofiati Sofiati, Insiatiningsih Insiatiningsih
565 – 590

 PDF

ANALISIS PENJUALAN DAN LABA SEBELUM DAN SESUDAH IMPLEMENTASI QRIS PADA WARUNG BAKMI TKTDW PERIODE JULI 2021 SAMPAI JUNI 2023

Hasanah Setyowati, Ajeng 'Aini Halimah, Manendha Maganitri Kundala
591 – 609

 PDF

ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA

EFEK INDONESIA TAHUN 2019 - 2022

Ida Pravita Dewi, Muda Setia Hamid

610 – 628



ANALISIS PENGARUH CAR, BOPO, NIM DAN LFR TERHADAP ROA PADA PT BANK NEO COMMERCE TBK TAHUN 2016-2022

Yessi Nurviana Ardianti, Zulkifli Zulkifli

629 – 652



ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN BUS TRANS JOGJA

Muhammad Dahlan Alkindi, Vanisa Rahma Anindya, Nurul Afifah, Aprilia Uswatun Khasanah, Erlani Widiya, Dila Damayanti

653 – 674



EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TIDAR KOTA MAGELANG

Prayitno Prayitno, Nur Widiastuti

675 – 705



MANFAAT DAN POTENSI EKONOMIS AIR KOLAM DI MASJID GEDHE MATARAM YOGYAKARTA

Muhammad Robi' Nurwahyudi

706 – 711



[VIEW ALL ISSUES >](#)



[Make a Submission](#)

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis

Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

Email: jrabi@stieww.ac.id

JRABI is licensed under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International License](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP



HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastiwi, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

[Make a Submission](#)

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



**Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis
Indonesia**

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

Email: jrabi@stieww.ac.id

JRABI is licensed under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Platform &
workflow by
OJS / PKP

PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP PEMILIHAN PEKERJAAN

Wijiati¹, Uswatun Chasanah²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
wijiatisupardi@gmail.com¹, uswatun.chasanah31@stieww.ac.id²

Abstract

The diversity of characteristics and mindsets in the work environment consisting of various generations is a challenge for generation Z in several implications for human resources in organizations. Therefore, this study highlights the lifestyle (work flexibility and compensation) of generation Z on job selection. In addition, this research presents a digest of results based on a questionnaire shown to generation Z in DI Yogyakarta as many as 60 respondents. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires. The technique used is purposive sampling technique with the help of the SPSS version 25 program and multiple linear regression analysis. The results of this research indicated that the work flexibility lifestyle has no effect on generation Z in choosing a job, compensation affects generation Z in choosing a job, and simultaneously flexibility and compensation affect generation Z in choosing a job in Yogyakarta. The results of the analysis also indicated that from a realistic lifestyle, compensation is the most dominant lifestyle in influencing generation Z in choosing a job. The analysis of the coefficient of determination obtained is 0.248 or 24.8%. It can be interpreted that 24.8% of job selection by generation Z is influenced by work flexibility and compensation variables. While the remaining 75.2% is influenced by other variables.

Keywords: Work Flexibility, Generation Z, Compensation, Job Selection.

Abstrak

Keberagaman karakteristik dan pola pikir dalam lingkungan pekerjaan yang terdiri dari berbagai generasi menjadi tantangan bagi generasi Z di beberapa implikasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti gaya hidup (fleksibilitas kerja dan kompensasi) generasi Z terhadap pemilihan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menyajikan intisari hasil berdasarkan kuisioner yang ditunjukkan kepada generasi Z di DI Yogyakarta sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuisioner. Teknik yang digunakan adalah teknik purposive sampling dengan bantuan program SPSS versi 25 dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan, kompensasi berpengaruh terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan, serta secara simultan fleksibilitas dan kompensasi berpengaruh terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaannya di DI Yogyakarta. Hasil analisis juga menunjukkan dari gaya hidup yang realistis yaitu kompensasi merupakan gaya hidup yang paling dominan dalam mempengaruhi generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. Analisis koefisien determinasi

yang diperoleh sebesar 0,248 atau 24.8%. Dapat diartikan bahwa sebesar 24.8% pemilihan kerja oleh generasi Z dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 75.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Generasi Z, Kompensasi, Pemilihan Pekerjaan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan sosial yang terus berlanjut telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap generasi muda saat ini, yang dikenal sebagai Generasi Z. Generasi Z adalah individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an. Generasi Z tumbuh dalam era-digital, di mana akses ke informasi dan teknologi sudah menjadi bagian integral dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, nilai-nilai, pandangan, dan preferensi generasi ini juga telah dipengaruhi oleh lingkungan sosial yang beragam dan berubah dengan cepat. Berikut adalah tabel yang memberikan gambaran tentang perbedaan generasi:

Tabel 1.1 Perbedaan Generasi

| Tahun Kelahiran | Nama Generasi |
|-----------------|----------------------|
| 1925 – 1946 | Veteran generation |
| 1946 – 1960 | Baby boom generation |
| 1960 – 1980 | X generation |
| 1980 – 1995 | Y generation |
| 1995 – 2010 | Z generation |
| 2010 + | Alfa generation |

Sumber: (Putra, 2016)

Tabel 1.1 menunjukkan perbedaan antara berbagai generasi dengan penjelasan untuk masing-masingnya seperti berikut (Putra, 2016) :

1. *Veteran generation* disebut sebagai *silent generation* adalah generasi yang disiplin dan konservatif.
2. *Baby boom generation* adalah generasi materialistis dan berorientasi pada waktu.
3. Generasi X berasal dari masa awal teknologi dan informasi, seperti penggunaan komputer pribadi, permainan video, televisi kabel, dan internet. Generasi X dianggap sebagai generasi yang tangguh karena kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Generasi X cenderung mandiri, setia, dan sangat memperhatikan penampilan, ketenaran, dan aspek keuangan. Mereka adalah pekerja keras yang menghargai kontribusi perusahaan.
4. Generasi Y yang sering disebut sebagai generasi millennial, pertama kali disebutkan dalam editorial besar di Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini tumbuh dalam era di mana internet berkembang pesat, sehingga mereka sangat akrab dengan teknologi komunikasi instan seperti e-mail, SMS, pesan instan, serta media sosial seperti Facebook dan Twitter. Setiap individu dalam generasi Y memiliki ciri-ciri yang bervariasi, tergantung pada lingkungan tumbuh, strata ekonomi, dan latar belakang sosial keluarga. Generasi Y cenderung memiliki pola komunikasi yang

terbuka, menjadi pengguna media sosial yang fanatik, dan hidup mereka sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Generasi Y lebih terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka cenderung sangat responsif terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya. Selain itu, generasi Y juga menunjukkan perhatian yang kuat terhadap masalah kekayaan dan kesuksesan.

5. Generasi Z (Gen Z) ditemukan memiliki fokus yang tinggi pada karier dan hubungan personal, serta tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi (Cseh-Papp et al., 2017). (Arar, 2017) mengungkapkan bahwa generasi Z cenderung lebih mendukung lingkungan kerja yang memiliki fleksibilitas tinggi, aturan yang lebih longgar, dan memberikan tingkat otoritas yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. (Prakash Yadav & Rai, 2017) mengidentifikasi bahwa generasi Z tumbuh bersama teknologi, khususnya internet, yang memainkan peran penting dalam kehidupan mereka. Generasi Z secara aktif memanfaatkan teknologi internet untuk memperluas jaringan komunikasi mereka melalui media sosial. Dalam penelitian tersebut, generasi Z terungkap sebagai konsumen online yang paling aktif dan memiliki keterikatan kuat dengan komunikasi dalam dunia maya.
6. Generasi Alfa atau Gen A—generasi yang paling akrab dengan internet sepanjang masa—diproyeksikan lebih tergantung pada perangkat elektronik, lebih individualis, dan kurang kreatif. Generasi ini dianggap kurang bersosialisasi dan kurang kreatif. Mereka juga dapat menjadi terasing secara sosial karena sering menggunakan gawai (Novianti et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman kita tentang “Pengaruh gaya hidup Generasi Z terhadap pemilihan pekerjaan di DI Yogyakarta”, dengan mempertimbangkan pandangan dari para peneliti sebelumnya dan mengeksplorasi lebih lanjut aspek-aspek yang mungkin belum terungkap. Penelitian ini juga berupaya memberikan kontribusi pada literatur ilmiah yang berkaitan dengan pemilihan pekerjaan, khususnya dalam konteks generasi yang tumbuh dalam era-digital ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Maria, 2016) tentang Generasi Z dan persepsinya tentang pekerjaan menunjukkan hasil yang signifikan pada preferensi untuk bekerja di perusahaan internasional lebih besar, lebih suka bekerja dalam tim besar di kantor terbuka. Dalah hal keterampilan, generasi Z lebih tanggung jawab dan lebih mengembangkan keterampilan menjaga sikap positif dan mengevaluasi diri. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurqamar et al., 2022) tentang niat generasi Z untuk melamar pekerjaan dengan variabel dukungan perusahaan, lingkungan, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung menunjukkan hasil bahwa faktor kompensasi finansial langsung merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi niat melamar pekerjaan oleh Generasi Z karena memiliki nilai paling tinggi dibandingkan faktor lainnya sebesar 0,720 dan (M. A. Putri & Nugroho, 2023) Perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dipengaruhi oleh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan reputasi perusahaan. Penemuan ini dapat menjadi referensi bagi penyedia lapangan kerja yang ingin merekrut Gen Z di Provinsi Riau untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan jam kerja yang fleksibel untuk meningkatkan reputasi perusahaan, sehingga banyak diminati oleh pencari kerja Gen Z.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Hidup dan Karakteristik Gen Z

Menurut study yang dilakukan oleh (McKinsey & Company, 2023) Generasi Z disebut “digital natives” -- generasi pertama yang tumbuh dengan internet sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Generasi Z sering kali dianggap sebagai generasi yang kreatif dan berinovasi dan memiliki akses ke beragam alat digital untuk mengekspresikan diri dan berkolaborasi dengan orang lain dalam menciptakan konten, musik, seni, dan banyak lagi.

Generasi Z adalah generasi unik yang dibentuk oleh lingkungan tempat mereka dibesarkan dan kemajuan teknologi. Berikut ini adalah beberapa karakteristik utama gaya hidup Generasi Z:

- 1) Modern dan unik: Generasi Z memiliki karakter yang unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya, terutama di tempat kerja. Mereka aktif, kreatif, dan selalu mengikuti tren terbaru (P. K. Putri, 2023).
- 2) Komunikasi visual dan independent: Generasi Z merespon dengan baik komunikasi visual, seperti video dan gambar, dalam proses rekrutmen. Mereka juga lebih menyukai pengalaman kandidat yang dipersonalisasi dan menarik serta menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan ingin memiliki kendali atas jadwal mereka dan cenderung memilih untuk bekerja sendiri, dengan 45% lebih suka bekerja di ruang pribadi (Hafidz, 2021).
- 3) Fleksibel: Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang fleksibel yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara mandiri dan jarak jauh (Nurqamar et al., 2022).
- 4) Realistis: Kompensasi finansial langsung adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi niat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. (Putri, 2023). Mereka menghargai stabilitas keuangan dan bersedia mengambil lebih banyak tanggung jawab selama mereka menerima kompensasi yang memadai (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi finansial yang memadai, namun juga memperhatikan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi non finansial seperti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan profesional dapat menjadi motivasi bagi karyawan Generasi Z untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas mereka (Nurqamar et al., 2022).
- 5) Pekerjaan yang bermakna: Generasi Z lebih cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai dan passion mereka (Turits, 2023). Mereka ingin bekerja di lingkungan yang mendukung dan kolaboratif yang mempromosikan kesehatan mental dan kesejahteraan (Hafidz, 2021).

Fleksibilitas Kerja

Generasi Z lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas kerja serta lingkungan yang mendukung pengembangan diri (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022). Dalam dunia profesional kontemporer, konsep fleksibilitas kerja semakin mendapat

perhatian. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah sangat penting untuk keberhasilan. Berbagai hal memengaruhi fleksibilitas kerja, termasuk gaya kerja dan jadwal kerja (Karyono, 2022). Menurut (Carlson et al., 2010) Fleksibilitas kerja memiliki beberapa indikator diantaranya, Fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja (time flexibility), Fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerja (timing flexibility), Fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerja (place flexibility).

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka telah membantu perusahaan mencapai tujuan (Sastrohadwiryo, 2005). Segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas upaya mereka dan atas dukungan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai kompensasi (Irawan et al., 2014).

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori: kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi non-finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau dari lingkungan fisik dan psikologis tempat mereka bekerja. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Simamora, 2006). Kategori pertama mencakup pekerjaan, tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab, pengakuan, dan perasaan puas. Kategori kedua mencakup lingkungan kerja, yang mencakup kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas (Simamora, 2006).

Pemilihan Pekerjaan

Seperti yang disampaikan (Fikriyani et al., 2020) Pemilihan karir adalah salah satu proses pengambilan keputusan terpenting dalam kehidupan sosial seseorang yang harus dilakukan setelah melewati beberapa fase hidupnya.

Pemilihan pekerjaan adalah suatu proses yang melibatkan berbagai faktor, seperti faktor internal dan eksternal (Falentini et al., 2013). Secara umum pemilihan pekerjaan adalah proses di mana seseorang memilih karir atau pekerjaan berdasarkan berbagai pertimbangan, termasuk minat, keterampilan, nilai, dan kondisi ekonomi. Hal ini juga melibatkan evaluasi terhadap faktor-faktor seperti prospek karir, lingkungan kerja, dan kompensasi. Pemilihan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, dan merupakan keputusan penting yang dapat memengaruhi kepuasan dan kesuksesan seseorang dalam karirnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini didasarkan pada *positivistic*, atau data konkrit, dan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2013) dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang berumur 20-27 tahun di DI Yogyakarta sejumlah 60 responden di DI Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu memberikan kuisisioner atau angket terkait variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan akun g-mail/media sosial yang akan dijawab oleh responden itu sendiri pada tanggal 22 November 2023 dan semua kuisisioner lengkap dikembalikan pada tanggal 16 Desember 2023. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner pada penelitian ini dengan kategori generasi Z rentang usia 20-27 tahun sebanyak 60 responden yang terdiri dari 14 laki-laki dan 46 perempuan. Berdasarkan Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 41 orang, Diploma sebanyak 3 orang, dan S1 sebanyak 16 orang.

Analisi Deskriptif Variabel

Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Fleksibilitas | 60 | 7.00 | 15.00 | 12.0667 | 1.61420 |
| Kompensasi | 60 | 12.00 | 20.00 | 15.9667 | 2.19373 |
| Pemilihan Kerja | 60 | 9.00 | 15.00 | 12.3333 | 1.73368 |
| Valid N (listwise) | 60 | | | | |

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, diketahui bahwa:

Variabel Fleksibilitas (X1), dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 7 sedangkan nilai maksimum sebesar 15, nilai rata-rata sebesar 12.0667 dan standar deviasi adalah 1.61420. Nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasi, yang menunjukkan hasil yang cukup baik.

Dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang tinggi, penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak bias.

1. Variabel Kompensasi (X2), dari tabel diatas dideskripsikan nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20 dengan nilai rata-rata 15.9667. Untuk nilai standar deviasi sebesar 2.19373. Variabel Kompensasi (X2) juga memperoleh nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik
2. Variabel Pemilihan pekerjaan (Y), dari tabel 4.5 diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum 15 dan nilai rata-rata sebesar 12.3333 lebih besar daripada nilai standar deviasi sebesar 1.73368, hal ini menunjukkan hasil yang baik karena penyebaran terjadi normal dengan tidak menyebabkan bias.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------------------|----------|---------|------------|
| Fleksibilitas Kerja (X1) X1.1 | 0.838 | 0.254 | Valid |
| X1.2 | 0.823 | 0.254 | Valid |
| X1.3 | 0.830 | 0.254 | Valid |
| Kompensasi (X2) | 0.773 | 0.254 | Valid |
| X2.1 | | | |
| X2.2 | 0.740 | 0.254 | Valid |
| X2.3 | 0.733 | 0.254 | Valid |
| X2.4 | 0.686 | 0.254 | Valid |
| Pemilihan Pekerjaan (Y) Y1 | 0.787 | 0.254 | Valid |
| Y2 | 0.843 | 0.254 | Valid |
| Y3 | 0.775 | 0.254 | Valid |

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diketahui bahwa semua indikator variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yaitu nilai r hitung lebih dari 0,254 maka semua indikator variabel dikatakan valid. Hal ini didasari pada pernyataan (Ghozali, 2016) jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha hasil | Cronbach's alpha acuan | Keterangan |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Fleksibilitas (X1) | 0,773 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,712 | 0,60 | Reliabel |
| Pemilihan Pekerjaan (Y) | 0,719 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas (X1), Kompensasi (X2) dan Pemilihan Pekerjaan (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha 0.773 (X1), 0.712 (X2), 0.719 (Y) $>$ 0.6 sehingga semua pertanyaan dari kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang dari masing-masing variabel dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | 60 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 1.47740020 | |
| | Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | | Positive | .074 |
| | | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .074 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.8 pada uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogrov-smirnov signifikansi pada $0,20 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar penerimaan Ghozali (2016), metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Fleksibilitas (X1) | 0,897 | 1,115 | Tidak Multikolinearitas |
| Kompensasi (X2) | 0,897 | 1,115 | Tidak Multikolinearitas |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Hasil uji multikolinieritas untuk masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh Fleksibilitas (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap generasi Z dalam Pemilihan pekerjaan (Y) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut..

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig | Keterangan |
|--------------------|-------|-----------------------------------|
| Fleksibilitas (X1) | 0,539 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kompensasi (X2) | 0,622 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer, diolah 2023

Dari tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil Sig. variable Fleksibilitas (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0.539 dan 0,622 ($\alpha > 0,05$) maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.613 | 1.787 | | 2.581 | .012 |
| | X1 | .167 | .128 | .156 | 1.305 | .197 |
| | X2 | .357 | .094 | .452 | 3.793 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2023

Model regresi berdasarkan analisis tabel 4.11 dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = 4.613 + 0.167X_1 + 0.357X_2$$

Seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda, kedua variable tersebut memiliki nilai yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 4.613 menunjukkan apabila tidak ada variable fleksibilitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) maka pemilihan kerja oleh generasi Z akan bertambah sebesar 4.613. Jika variabel fleksibilitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap genesasi Z terhadap pemilihan pekerjaan (Y) dianggap nol atau diabaikan maka pemilihan kerja oleh generasi Z sebesar 4.613. Dengan demikian pemilihan kerja bernilai positif.
2. Koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan positif antara fleksibilitas kerja (X1) dengan pemilihan kerja (Y) yaitu semakin baik fleksibilitas, maka semakin tinggi pemilihan kerja oleh generasi Z. Nilai koefisien regresi 0.167 dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa apabila variabel fleksibilitas (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan meningkatkan variabel pemilihan kerja (Y) sebesar 0.167 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi 0.357 dalam tabel 4.11 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan meningkatkan variabel pemilihan kerja (Y) sebesar 0.357 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan positif antara kompensasi (X2) dengan pemilihan kerja (Y) yaitu semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi pemilihan kerja oleh generasi Z.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Adapun hasil uji parsial (uji t) dengan SPSS versi 25 dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$) atau tingkat keyakinan 95% adalah dalam tabel 4.12 sebagai berikut

Tabel 4.12 Hasil Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | |
|---------------------------|--|
|---------------------------|--|

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.613 | 1.787 | | 2.581 | .012 |
| | X1 | .167 | .128 | .156 | 1.305 | .197 |
| | X2 | .357 | .094 | .452 | 3.793 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2023

Dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dan jumlah responden sebanyak 60 orang, dengan melakukan uji dua arah, maka dapat dihitung t_{tabel} adalah $df=n-2$ ($60-2=58$) sehingga diperoleh $t_{tabel}=2.002$

- 1) Hipotesis 1 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif pada generasi Z terhadap pemilihan pekerjaan.

Variabel fleksibilitas kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan kerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan untuk variabel X1 terhadap Y sebesar $0.197 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1.305 < 2,002$. Dengan demikian berdasarkan kriteria uji signifikan fleksibilitas maka H1 ditolak artinya fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja

- 2) Hipotesis 2 : Kompensasi pada generasi Z berpengaruh positif terhadap pemilihan pekerjaan.

Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan untuk variabel X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,793 > 2,002$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan kompensasi maka H1 diterima artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja.

b. Uji F (Simultan)

Hasil simultan (Uji F) dengan dengan SPSS versi 25 dalam penelitian adalah pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 48.553 | 2 | 24.277 | 10.745 | .000 ^b |
| | Residual | 128.780 | 57 | 2.259 | | |
| | Total | 177.333 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 25, diolah 2023

Dari hasil perhitungan tabel diatas didapatkan nilai signifikan kurang dari 5% artinya bahwa secara bersama-sama variabel fleksibilitas (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pemilihan kerja (Y). Dengan nilai signifikan 0,05 dan jumlah sampel ($n=60$), maka dapat dihitung F_{tabel} adalah $k=2$ dan

$df=n-k$ ($60-2=58$) dimana k adalah jumlah variabel X dan n adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,16. Variabel fleksibilitas (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki F_{hitung} sebesar 10.745, maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.745 > 3,16$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan fleksibilitas (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti. Dengan demikian berdasarkan uji signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi maka H_3 diterima dalam arti variabel fleksibilitas (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan pekerjaan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .523 ^a | .274 | .248 | 1.503 |
| a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1 | | | | |

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,248 atau 24.8%. Dapat diartikan bahwa sebesar 24.8% pemilihan kerja oleh generasi Z dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 75.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan fleksibilitas kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0.197) lebih besar dari 5% yang berarti bahwa nilai t (0.197) yang diperoleh tidak signifikan. Hasil penelitian ini juga memperkuat survei oleh Jakpat yang dilakukan pada 6 Januari 2023. Sebanyak 42% responden dari generasi Z lebih memilih WFO (Work from Office) setelah pandemi Covid-19 berakhir, 21% responden memilih WFH (Work From Home), 20% memilih system kerja dimana saja atau WFA (Work From Anywhere), sedangkan 17% responden lainnya memilih system kerja hibrida. (Ridhwan, 2023). Terlepas dari kemudahan generasi Z dengan teknologi, Generasi Z justru menunjukkan kecenderungan untuk pertemuan tatap muka dari pada alternatif penuh secara digital. Anggapan memangkas jam rapat dengan tatap muka membuat skema lebih efisien, menyiapkan konsultasi psikologis dan ruang berbagi akan lebih jadi berarti (Narasi, 2022)

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Generasi Z dalam Pemilihan Pekerjaan.

Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja. Berdasarkan uji hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,793 > 2,002$ dan signifikansi 0,000, karena nilai t sig $0,000 < \alpha = 0,05$

yang artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurqamar et al., 2022) bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. melansir dari (Hanifah & Wardono, 2020) Generasi Z sangat realistis dan mengutamakan uang sebagai alasan utama mereka untuk memilih pekerjaan. Generasi Z cenderung lebih suka bekerja secara berkelompok dikantor dengan ruang terbuka dan memiliki kebutuhan terus-menerus untuk berkembang, mengharapkan bimbingan dari atasan serta berkeinginan untuk mengembangkan hubungan kerja yang baik. (Maria, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian tersebut terlihat apabila terdapat peningkatan kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan terhadap generasi Z dalam pemilihan kerja yang artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pemilihan kerja oleh generasi Z baik itu kompensasi finansial atau non finansial. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa rata-rata presentase kompensasi termasuk dalam kategori tinggi yang artinya, responden merasakan bahwa perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan tingkat kompensasi, apabila dalam sistem pemberian kompensasi terarah dengan baik dapat mempengaruhi minat generasi Z memilih suatu pekerjaan tersebut. Hal ini diikuti dengan gaji yang sesuai dan tunjangan lain yang mendukung sebagai kompensasi finansial, serta untuk kompensasi non-finansial yaitu lingkungan kerja yang disertai pengakuan perasaan pencapaian dalam menyelesaikan tugas, bimbingan terus menerus untuk berkembang, konsep suatu ruang kerja dan kreatifitas yang sejalan dengan generasi Z juga menjadi pertimbangan penting bagi generasi Z dalam pemilihan pekerjaan di DI Yogyakarta.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja & Kompensasi terhadap Generasi Z dalam Pemilihan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. Hal tersebut didasari nilai F_{hitung} sebesar 10.745, maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.745 > 3,16$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan semakin tinggi fleksibilitas kerja dan kompensasi maka semakin tinggi tingkat generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,248 atau 24.8%. Dapat diartikan bahwa sebesar 24.8% pemilihan kerja oleh generasi Z dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja dan kompensasi. Sehingga 75.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Melansir dari (Nurqamar et al., 2022) bahwa semua faktor berupa dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap intensi generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. (Sawitri, 2018) Ada beberapa hal yang dapat menarik minat generasi Z dalam pemilihan pekerjaan di Indonesia, seperti dukungan perusahaan, tempat kerja, fleksibilitas, dan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, seperti gaji dan tunjangan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya hidup (fleksibilitas kerja dan kompensasi) generasi Z terhadap pemilihan pekerjaan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan dan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan.

Fleksibilitas kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan. Dari hasil penelitian preferensi generasi Z dalam pemilihan pekerjaan dominan dipengaruhi oleh kompensasi.

Mengacu pada hasil yang didapat, adaput saran saran yang diberikan yakni, bagi generasi Z, tidak masalah jika harus menerima pekerjaan yang belum sesuai dengan minat dan bakat selagi mau terus belajar dan menambah pengetahuan maka pekerjaan apapun itu akan menjadi batu loncatan guna menjadi pribadi yang lebih baik versi masing-masing dari kita.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini terdapat pada subjek, dimana subjek penelitian ini hanya dilakukan di DI Yogyakarta sehingga hasil yang diteliti kemungkinan meinbulkan perbedaan apabila dilakukan di tempat lain. Perlu mengkaji lebih lanjut pengaruh gaya hidup (fleksibilitas kerja dan kompensasi) terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan untuk skala yang lebih besar serta menambahkan kekurangan yang ada, sehingga dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap generasi Z dalam pemilihan pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi lain seperti kreteria jenis pekerjaan tertentu atau jenis pekerjaan yang membedakan jenis kelamin dan mengikuti masa generasi ke generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arar, T. (2017). How to manage Generation Z in Business Life How To Manage Generation Z In Business Life? September, 1–8.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Cseh-Papp, I., Varga, E., Szabó, K., Szira, Z., & Hajós, L. (2017). the Appearance of a New Generation on the Labour Market. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara*, 15(1), 123.
- Falentini, F. Y., Taufik, T., & Mudjiran, M. (2013). Usaha Yang Dilakukan Siswa Dalam Menentukan Arah Pilihan Karir Dan Hambatan-Hambatan Yang Ditemui. *Konselor*, 2(1), 310–316. <https://doi.org/10.24036/02013211266-0-00>

- Fikriyani, D. N., Nurbaeti, N., & Hidayat, D. R. (2020). Pemilihan Karir Berdasarkan Kepribadian pada Siswa. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 21–30.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidz, L. (2021). Perbedaan Antara Milenial dan Generasi Z di Dunia Kerja. *Talents.Id*. <https://talents.id/resources/blog/perbedaan-antara-milenial-dan-generasi-z-di-dunia-kerja/>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–9.
- Karyono, S. (2022). Fleksibilitas kerja adalah: Jenis dan implementasinya di kantor. *Linovhr*. <https://www.linovhr.com/fleksibilitas-kerja-adalah/>
- Maria, C. (2016). Generation Z and Its Perception of Work. *Cross-Cultural Management Journal*, XVIII(1), 47–54. <http://statistici.insse.ro/shop/>
- McKinsey & Company. (2023). What is Gen Z? *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>
- Narasi. (2022). Milenial & Gen-Z Aslinya Gak Suka Work From Home? Riset dan Penjelarasannya. *Narasi*. <https://narasi.tv/video/buka-data/milenial--gen-z-aslinya-gak-suka-work-from-home-ri-set-dan-penjelarasannya>
- Novianti, R., Maria, I., & Riau, U. (2019). Generasi Alpha-Tumbuh Dengan Gadget Dalam Genggaman Prodi PG PAUD FKIP. *Pendidikan & Sosial*, 8(2), 65–70.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Prakash Yadav, G., & Rai, J. (2017). The Generation Z and their Social Media Usage: A Review and a Research Outline. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 110. <https://doi.org/10.18311/gjeis/2017/15748>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Tori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134.
- Putri, M. A., & Nugroho, G. (2023). Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Provinsi Riau. *JMK; Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12(2), 297–313.
- Putri, P. K. (2023). Cara Mendapatkan Hati Gen Z si Pengisi Angkatan Kerja Masa Kini. *PPM Manajemen*. <https://ppm-manajemen.ac.id/cara-mendapatkan-hati-gen-z-si-pengisi-angkatan-kerja-masa-kini/>
- Ridhwan, M. (2023). Mayoritas Gen Z Pilih WFO Setelah Pandemi Covid-19 Berakhir. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/varia/detail/mayoritas-gen-z-pilih-wfo-setelah-pandemi-covid19-berakhir>
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Sawitri, D. R. (2018). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International*

- Edition, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIETKPN.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Turits, M. (2023). Benarkah Gen Z tidak tertarik dengan 'pekerjaan bergengsi? BBC.Com. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cpd7yrx3g25o>