

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gen Z atau Generation Z merujuk pada sebuah kelompok orang yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012. Gen Z juga diketahui atau dikenal sebagai “*digital generation*”. Gen Z juga merupakan generasi pertama yang belum pernah hidup pada zaman sebelum adanya internet (Arifin et al., 2024). Zaman dimana perkembangan internet telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan media elektronik dan digital membuat Gen Z menjadi lebih melek pada teknologi dan mudah mengakses informasi dengan cepat. Hal ini Menyebabkan Gen Z menjadi lebih tidak sabar dalam menunggu proses. Gen Z selalu mengandalkan jawaban dari setiap masalah yang ada dari setiap pertanyaan-pertanyaan dan tantangan hidup berdasarkan informasi yang tersedia di internet.

Karena Gen Z sudah terbiasa mengakses teknologi dan hidup berdampingan dengan *gadget* semenjak mereka lahir, hal ini dapat mempengaruhi karakteristik dan kepribadian dari Gen Z. Gen Z juga diketahui sebagai generasi yang mahir akan teknologi, karena mereka tumbuh dikelilingi oleh perkembangan teknologi. Mereka juga kreatif dalam mengakses *platform-platform online* dan menggunakan *platform* tersebut untuk mengembangkan minat mereka. Seperti menggunakan *youtube* sebagai salah satu sarana untuk belajar mandiri (Arifin et al., 2024).

Berdasarkan studi teoritis yang dilakukan oleh Lubis dan Handayani pada tahun 2022, Gen Z memiliki tiga ciri-ciri utama yaitu, *creative*, *connected*, dan *Confidence*. Mereka aktif mengembangkan ide-ide baru, memiliki kepandaian dalam berkomunikasi dan berelasi dengan sesama terutama menggunakan media sosial dan Gen Z memiliki kepercayaan diri (Lubis & Handayani, 2022)

Dengan tumbuhnya perkembangan zaman dan adanya Gen Z ini seharusnya mampu menumbuhkan keuntungan tambahan pada perusahaan dan organisasi. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Desai dan Lele (2017) menemukan bahwa Gen Z memiliki pergerakan yang cepat antar perusahaan dan siap dalam perubahan mendadak ketika Gen Z merasa tidak nyaman atau tidak suka dengan lingkungan pekerjaannya. Sebanyak 35% Gen Z tidak dapat mentolerir jika mereka dipaksa bekerja ketika mereka tidak mau bekerja, hal ini dikarenakan Gen Z sangat menghargai fleksibilitas di tempat kerjanya (Arifin et al., 2024). Stillman dan Stillman (2017) menjelaskan bahwa Gen Z memasuki dunia pekerjaan dengan penuh rasa antusias dan semangat untuk kesuksesan di masa depan. Yang mana hal ini masuk akal karena Gen Z memiliki inovasi cemerlang dan prinsip kuat mengenai kestabilan finansial yang membuat Gen Z bertahan untuk kesuksesan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2022, Generasi yang paling banyak memiliki perpindahan dalam bekerja adalah Gen Z dengan persentase sebesar 134% lebih tinggi daripada tahun 2019. Angka tersebut menggambarkan seberapa tinggi pertumbuhan yang mengatakan bahwa Gen Z

memiliki rencana tertinggi atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dalam kurun waktu kurang dari 6 bulan dan memiliki agenda pencarian kerja yang lebih jelas daripada generasi lain (Arifin et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan Grencikova, et al pada tahun 2024 yang menunjukkan bahwa hasil analisa terkait sosial media sebagai sumber dari rekrutmen diketahui bahwa hasil positif berasal dari Gen Z sebanyak 52%, Gen X 23% dan Gen Y 33%. Hasil tersebut membenarkan fakta bahwa Gen Z merupakan generasi yang paling melek literasi digital yang paling banyak ditemukan dalam pasar tenaga kerja. Grencikova, et al pada tahun 2024 juga menyoroti aspek loyalitas pada pemberi kerja atau perusahaan di Gen X, Gen Y dan Gen Z. Hasil analisis menyebutkan bahwa sebanyak 56% responden Gen Z merasa tidak ada masalah atau keberatan untuk meninggalkan tempat kerjanya, berbanding terbalik pada Gen X yang hanya memunculkan angka sebesar 23% dan Gen Y yang memunculkan angka 36% dalam keinginan untuk berhenti dari tempat bekerjanya. Tingginya responden dari kelompok Gen Z tersebut dikarenakan para Gen Z merasa tidak memiliki hambatan dan justru secara aktif dalam mencoba hal-hal baru. Mereka terbukti jauh lebih responsif pada isu tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), kesehatan mental atau budaya organisasi. oleh karena itu mereka juga akan menuntut kondisi kerja yang lebih menarik dibandingkan generasi sebelumnya (Grenčíkov et al., 2024)

Gen Z dalam bekerja memiliki dinamika kinerja yang cukup kompleks dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kinerja dari Gen Z ini bukan hanya

ditentukan oleh aspek teknik maupun lingkungan fisik, namun juga dipengaruhi faktor psikologi, perilaku kerja dan sosial juga seperti kepuasan kerja, motivasi berbasis nilai dan gaya kepemimpinan (Herliani & Priscilla, 2025).

Penelitian yang dilakukan pada tiga karyawan Gen Z dan dengan tipe pekerjaan sukarela ini menyebutkan alasan kenapa Gen Z suka berpindah-pindah tempat kerja adalah karena adanya pengaruh pada motivasi afektif, motivasi kebutuhan, tujuan dan nilai jangka panjang dari pekerjaan tersebut, karakteristik kepribadian yang lebih menyukai hal-hal baru. Gen Z juga cenderung mencari makna dalam pekerjaannya dan cenderung menunjukkan performa tinggi mereka merasa pekerjaannya dihargai dan diberi ruang untuk berkembang. Gen Z juga memilih untuk bekerja pada tempat yang sesuai dengan nilai pribadi yang menurut survei oleh Randstad (2022), 41% dari Gen Z memiliki menganggur daripada bekerja di lingkungan yang tidak membuat mereka bahagia. Hal ini menjelaskan iklim kerja yang suportif secara emosional dan nilai sangat mendorong kinerja optimal dari para Gen Z (Arifin et al., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Gen Z, mereka mengatakan bahwa ketika bekerja mereka cenderung menggunakan bantuan dari teknologi yang sudah ada. Salah satu dari mereka yang bekerja sebagai *freelance sub contractor* mengatakan bahwa dia memanfaatkan kecepatan respon dari *chatGPT* untuk mencari rumus-rumus *Excel* yang tidak diketahui, dia juga mengatakan bahwa dia sering melihat tutorial *YouTube* untuk membantunya mencari mana alur dari desain CAD yang sesuai dengan permasalahan kliennya.

Selain itu, responden dua yang saat ini bekerja sebagai *freelance* analis data sering menambah *skill-skill* tambahan yang mendukungnya dalam efisiensi bekerja dengan cara mengikuti kelas-kelas pelatihan *online* yang tersedia di internet. Selama bekerja pun dia selalu berdiskusi dengan klien-kliennya agar pekerjaannya tetap sesuai dengan keinginan klien. Responden dua menceritakan bahwa dia dulu pernah bekerja sebagai *HR admin*, selama bekerja sebagai *HR admin* dia mengatakan bahwa pekerjaannya sering cepat selesai sebelum waktu pulang karena dia sudah terbiasa mengurutkan mana nama-nama karyawan berdasarkan dengan nomor yang sudah ditetapkan di *file Excel*-nya. Ketika ia menyelesaikan tugasnya dia memiliki waktu luang yang sering dia habiskan untuk membantu karyawan lain di divisi percetakan maupun gudang.

Hasil wawancara diatas menggambarkan perilaku-perilaku yang dilakukan Gen Z di tempat kerjanya. Perilaku sendiri adalah sinonim dari kinerja atau *Job Performance* (Schmitt & Borman, 1993). Campbell & Wise (1990) mengatakan kalau *Job Performance* didefinisikan sebagai perilaku yang dapat diamati, diukur dan mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan dari organisasi (Twenge & Campbell, 2018). Perilaku yang dapat diukur ini berdasarkan tingkat keterampilan dari setiap individu dalam menyumbangkan kontribusinya. Campbell menyebutkan kalau *Job Performance* bersifat multidimensional karena *Job Performance* bukan suatu perilaku yang dapat dinilai hanya dengan satu hasil, satu faktor maupun satu yang menggambarkan perilaku tersebut. *Job Performance* menurut Motowidlo dan Borman (1997) menjelaskan bahwa *Job Performance* merupakan serangkaian perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, *Job*

Performance pun memiliki dua dimensi *Task Performance* dan *Contextual Performance* (W. C. B. & S. J. Motowidlo, 1997). *Task Performance* membutuhkan keterampilan teknis, keakuratan dan produktivitas dalam menjalankan peran formal sesuai deskripsi kerja. Perilaku ini bersifat spesifik pada pekerjaan dan berkontribusi langsung pada hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. *Contextual Performance* mencakup perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, mematuhi aturan, dan bekerja dengan antusiasme meskipun tidak secara langsung terkait dengan tugas utama. Dimensi ini lebih dipengaruhi oleh kepribadian, motivasi, dan sikap, serta berlaku lintas jenis pekerjaan (S. J. Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Fenomena mengenai mudahnya berpindah pekerjaan ini didukung oleh hasil wawancara awal yang telah dilakukan pada salah tiga pekerja Gen Z dan cukup sesuai dengan apa yang ditemukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Para responden juga menceritakan bahwa mereka merupakan orang yang cenderung mudah pindah kerja. Responden satu mengatakan bahwa dirinya sering berpindah kerja karena merasa tempat kerjanya kurang fleksibel, karyawan lainnya yang kurang bisa diajak berbincang, tekanan dari atasan dan kliennya membuat responden satu akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja dan memilih menjadi *freelance* dan *sub contractor* saja yang tidak terlalu terikat pada satu tempat yang sama. Responden dua mengatakan bahwa alasannya berpindah-pindah tempat kerja karena merasa karirnya *stuck* atau berhenti dan tidak bisa mengembangkan dirinya lebih dari dirinya di saat itu. Responden tiga mengatakan bahwa dirinya

merasa kurang diapresiasi di setiap tempat kerjanya dulu, merasa bahwa beban tugas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang ada di kontrak karyawan dan merasa lingkungan kerjanya juga kurang mendukung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2021) pada karyawan KUD Minatani Unit Simpan Pinjam di Brondong, *Career Adaptability* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Secara langsung, kemampuan karyawan dalam mengelola dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, seperti merencanakan tujuan karir, mengambil keputusan, melakukan eksplorasi peluang potensi dan pekerjaan, dan membangun kepercayaan diri mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja kerja. Hal ini tercermin dari koefisien estimasi 0,352 (*t-statistics* = 2,359) yang menunjukkan hubungan signifikan antara adaptasi karir dan kinerja karyawan (Lestari, 2021).

Konsep *Career Adaptability*, sebagaimana dijelaskan oleh Savickas dan Porfeli (2012) sebagai kemampuan individu untuk mengelola tugas, transisi, dan trauma pekerjaan, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan ini melibatkan perencanaan tujuan karir, pengambilan keputusan, eksplorasi peluang, dan pembangunan kepercayaan diri (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptasi karir juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja (Lestari, 2021). Namun, sebagian besar penelitian yang mengkaji hubungan antara adaptasi karir dan kinerja karyawan belum secara spesifik berfokus pada dinamika unik yang melekat pada Gen Z.

Meskipun diketahui bahwa Gen Z mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan proaktif mencari pengalaman baru (Arifin et al., 2024), belum jelas bagaimana kemampuan *Career Adaptability* mereka secara spesifik berkontribusi pada *Job Performance* mereka. Penelitian yang ada lebih banyak membahas mengapa Gen Z berpindah kerja atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka secara umum, namun belum menjelaskan pengaruh *Career Adaptability* pada *Job Performance* Gen Z secara langsung.

Banyak penelitian terdahulu telah membahas kinerja karyawan, terdapat kesenjangan signifikan yang membuat penelitian ini menjadi mendesak. Pertama, ada gap populasi karena mayoritas studi belum secara spesifik berfokus pada Generasi Z yang bekerja, terutama di wilayah Jember. Generasi ini memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan terpisah. Kedua, terdapat gap sektor pekerjaan, di mana penelitian sebelumnya seringkali terbatas pada satu atau dua bidang saja, seperti karyawan kantoran atau pekerja lepas. Hal ini meninggalkan celah dalam pemahaman kita tentang bagaimana dinamika kerja memengaruhi berbagai sektor.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Gen Z. Sebagai angkatan kerja masa depan, kinerja mereka akan menjadi kunci bagi kesuksesan organisasi. Selain itu, ada gap literatur yang jelas mengenai hubungan langsung antara *Career Adaptability* dan *Job Performance* pada Gen Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut, memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kemampuan Gen Z untuk beradaptasi dengan perubahan karir memengaruhi kinerja mereka.

Dengan fokus pada Gen Z yang bekerja di Jember dan mengkaji berbagai sektor pekerjaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi literatur, serta panduan praktis bagi perusahaan dan Gen Z itu sendiri dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.



B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara *Career Adaptability* terhadap *Job Performance* pada Gen Z?

C. Tujuan Penelitian

Untuk Menguji pengaruh antara *Career Adaptability* terhadap *Job Performance* pada Gen Z

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Job Performance* pada Gen Z. Dengan mengangkat konteks Gen Z sebagai objek kajian, penelitian ini melengkapi kekosongan penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada pekerja di sektor industri atau startup.

Penelitian ini juga memberikan penguatan pada teori *Job Performance* Borman dan Motowidlo. Ini akan menunjukkan bagaimana *Task Performance*, dan *Contextual Performance*, dapat termanifestasi atau justru tidak berkembang pada Gen Z yang dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi mereka dalam pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil Penelitian ini dapat membantu manajer SDM dalam merancang strategi rekrutmen, seleksi, dan pengembangan talenta yang lebih efektif. Misalnya, dalam proses rekrutmen, perusahaan bisa mencari

kandidat Gen Z dengan tingkat *Career Adaptability* yang tinggi. Dalam pengembangan karyawan, fokus bisa diberikan pada bagaimana membantu Gen Z mengelola transisi karir dan mengatasi ketidakpastian dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka di peran saat ini dan masa depan

E. Keaslian Penelitian

Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini secara spesifik meneliti mengenai *Career Adaptability* dan *Job Performance*. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2021) penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di KUD Minatani Unit Simpan Pinjam wilayah Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,673), serta terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,352). Selain itu, kepuasan kerja sendiri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,364). Secara tidak langsung, adaptasi karir juga berdampak pada kinerja

karyawan melalui mediasi kepuasan kerja, dibuktikan dengan hasil uji pengaruh tidak langsung yang signifikan (t -statistik 2,704). Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan adaptif dalam karir berkontribusi penting terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja kerja karyawan dalam konteks koperasi (Lestari, 2021).

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulur dan Mandagi (2023) mereka melakukan studi *systematic literature review* yang mana tidak menggunakan populasi atau sampel empiris secara langsung. Sebagai gantinya, peneliti melakukan seleksi dan analisis terhadap 62 artikel ilmiah dari database *Scopus* dan *Web of Science*, yang kemudian disaring menjadi 42 artikel relevan yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Artikel-artikel tersebut dikaji untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi (*antecedents*) serta akibat atau implikasi (*consequences*) dari kinerja karyawan Gen Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima antecedents utama yang mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z meliputi kemampuan teknologi, *work-life balance*, lingkungan kerja inklusif, peluang pengembangan karier, dan makna kerja (*purpose-driven work*). Sementara itu, konsekuensi dari kinerja karyawan Gen Z terbagi ke dalam dua kelompok besar: outcome individu, seperti kreativitas dan inovasi, kepuasan kerja, serta pengembangan diri, dan *outcome* organisasi, yakni budaya organisasi, retensi karyawan, dan peningkatan kinerja organisasi (Wulur & Mandagi, 2023)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al (2024), penelitian mereka menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi yang berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap fenomena *job hopping* di kalangan karyawan Gen Z di Indonesia. Penelitian ini tidak menggunakan populasi dalam arti kuantitatif, namun melibatkan tiga orang karyawan Gen Z sebagai partisipan utama dan tiga orang informan tambahan yang merupakan rekan dekat mereka. Partisipan dipilih dengan teknik *criterion sampling*, dengan syarat bahwa mereka adalah individu Gen Z yang secara sukarela dan berulang kali berpindah pekerjaan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi, lalu dianalisis menggunakan reflexive thematic analysis dengan bantuan perangkat lunak NVivo 12 Plus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job hopping* pada Gen Z dipengaruhi oleh tiga dorongan motivasional utama, yaitu dorongan afektif (emosional), dorongan nilai dan tujuan jangka panjang, serta dorongan kebutuhan (seperti pengembangan diri dan percepatan karier). Penelitian ini juga mengidentifikasi empat tipe siklus perpindahan kerja: *unplanned*, *planned-active*, *planned-latent*, dan *planned-exploratory*, yang menunjukkan variasi dalam intensi dan pola perilaku Gen Z saat berpindah pekerjaan. Selain itu, partisipan secara umum memandang *job hopping* secara positif, sebagai bagian dari strategi pengembangan karier dan personal, dengan dampak yang mencakup peningkatan

pengalaman kerja, keterampilan, jaringan profesional, dan kejelasan arah karir (Arifin et al., 2024).

4. Penelitian yang dilakukan Gao et al (2019), penelitian mereka dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan manufaktur di Tiongkok yang memiliki cabang di Beijing, Tianjin, Shanghai, dan Shenzhen. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dari empat cabang tersebut, dan sebanyak 301 karyawan secara sukarela menyatakan bersedia ikut serta dalam survei. Namun, setelah proses penyaringan dan validasi data, jumlah akhir responden yang digunakan dalam analisis adalah 232 karyawan (respon rate sebesar 77%). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Career Adaptability* terhadap *performance* dengan *career self-management* sebagai mediator, serta melihat peran moderasi dari *proactive personality*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berpengaruh positif terhadap *career self-management*, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, ditemukan bahwa *proactive personality* memperkuat hubungan antara *Career Adaptability* dan *career self-management*, serta memperkuat pengaruh tidak langsung *Career Adaptability* terhadap kinerja melalui *career self-management*. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara kemampuan (*able*) dan kemauan proaktif (*will*) memberikan hasil kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jika hanya mengandalkan salah satu faktor saja (Gao et al., 2019).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Akça et al (2018), penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di bidang akuntansi, perbankan, dan asuransi di wilayah Istanbul, Turki. Populasi penelitian mencakup para profesional dari ketiga sektor tersebut, dan peneliti mengambil 450 responden sebagai sampel dengan distribusi yang merata, masing-masing sebanyak 150 orang dari tiap bidang. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah empat dimensi *Career Adaptability*, yaitu *trust*, *Curiosity*, *anxiety*, dan *Control* berpengaruh secara signifikan terhadap *work performance*. Analisis regresi menunjukkan bahwa keempat dimensi tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 0,78, yang berarti bahwa variabel-variabel *Career Adaptability* menjelaskan 78% variasi dalam performa kerja. Dari keempat dimensi tersebut, *trust* dan *Curiosity* memberikan kontribusi paling kuat terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan adaptasi karir sebagai faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif (Akça et al., 2018).

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *Career Adaptability* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance* karyawan. Namun, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang penting untuk diatasi. Mayoritas penelitian sebelumnya belum secara spesifik berfokus pada Generasi Z, terutama yang bekerja di wilayah Jember. Selain itu, studi yang

ada cenderung terbatas pada satu atau dua sektor pekerjaan, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika karir Gen Z di berbagai bidang. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji hubungan antara *Career Adaptability* dan *Job Performance* pada Gen Z di berbagai sektor pekerjaan di Jember. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memahami dinamika karir Gen Z dan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dan para profesional muda dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah.

