

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Transformasi digital yang ditandai dengan otomatisasi, penggunaan teknologi berbasis internet, serta perubahan pola komunikasi telah mengubah cara organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (Schwab, 2017). Perubahan ini juga berdampak pada karakteristik dan preferensi tenaga kerja, khususnya generasi muda yang tumbuh di era digital.

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012, kini mulai memasuki dunia kerja dan menjadi bagian penting dari angkatan kerja produktif. Generasi ini dikenal sebagai *digital native* yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi serta akses informasi yang cepat (Priporas *et al.*, 2017). Selain itu, Generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti keinginan akan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri (Sukoco, 2021). Menurut Twenge (2017), Generasi Z juga cenderung lebih realistis dan mempertimbangkan stabilitas dalam memilih pekerjaan.

Minat kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keputusan individu untuk melamar dan bekerja pada suatu organisasi. Minat kerja mencerminkan keinginan seseorang untuk menjadi bagian dari organisasi berdasarkan persepsi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, citra perusahaan, dan imbalan yang diberikan (Hasibuan, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Gloria *et al.* (2024) menunjukkan bahwa minat kerja seseorang dalam memilih karier, dapat dijelaskan melalui pendekatan *Theory of Planned Behavior*. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Dengan demikian, semakin positif sikap individu, semakin kuat dukungan sosial yang diterima, serta semakin tinggi persepsi kontrol terhadap kemampuan diri, maka semakin besar pula minat mahasiswa dalam memilih karier yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa minat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial.

Fenomena minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi menunjukkan adanya perubahan pola pikir dan preferensi dalam memilih pekerjaan. Generasi Z tidak lagi hanya berorientasi pada ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan berbagai faktor yang berkaitan dengan kualitas perusahaan dan prospek kerja di masa depan. Kondisi ini terlihat dari tingginya jumlah pencari kerja dibandingkan lowongan yang tersedia, serta meningkatnya sikap selektif generasi muda dalam menentukan tempat kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Generasi Z cenderung mencari perusahaan yang mampu memberikan rasa aman, kesempatan berkembang, dan sistem

penghargaan yang adil sehingga perusahaan perlu memiliki daya tarik yang lebih kuat untuk memperoleh minat kerja dari calon tenaga kerja muda (Schroth, 2019).

Dalam konteks Kabupaten Banyuwangi, perkembangan sektor pariwisata dan jasa yang semakin meningkat turut memengaruhi dinamika ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi tahun 2024, jumlah angkatan kerja usia muda terus mengalami peningkatan sehingga persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin ketat. Kondisi tersebut menyebabkan Generasi Z lebih selektif dalam memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan citra perusahaan, peluang pengembangan diri, dan sistem kompensasi yang ditawarkan. Oleh karena itu, minat kerja Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh daya tarik perusahaan itu sendiri.

Namun demikian, perusahaan di Banyuwangi masih menghadapi tantangan dalam menarik minat kerja Generasi Z. Perbedaan karakteristik dan ekspektasi kerja menyebabkan perusahaan perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan generasi muda. Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan faktor finansial, tetapi juga memperhatikan reputasi perusahaan serta peluang pengembangan karier yang dapat mendukung masa depan mereka. Selain itu, berkembangnya peluang kerja digital dan kesempatan bekerja di luar daerah juga meningkatkan persaingan perusahaan dalam menarik tenaga kerja muda yang berkualitas.

Salah satu faktor yang memengaruhi minat kerja adalah reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan dapat diartikan sebagai persepsi individu terhadap citra, kredibilitas, dan kualitas suatu organisasi yang terbentuk melalui informasi dan pengalaman yang diterima oleh masyarakat. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja, di mana perusahaan dengan citra yang baik cenderung lebih menarik perhatian pencari kerja, khususnya generasi Z, karena dianggap mampu memberikan lingkungan kerja yang terpercaya dan prospek karier yang lebih baik (Putri *et al.*, 2024). Perusahaan dengan reputasi yang baik cenderung lebih menarik bagi pencari kerja karena memberikan rasa aman dan kebanggaan bagi karyawan. Penelitian oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif terhadap minat kerja Generasi Z. Hal ini sejalan dengan pendapat Putri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa reputasi organisasi dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon karyawan.

Selain reputasi, peluang pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam menarik minat kerja. Pengembangan karier mencakup kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pengalaman kerja, serta jalur promosi yang jelas (Dessler, 2020). Generasi Z cenderung memilih organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar secara berkelanjutan (Schroth, 2019). Penelitian oleh Setyawati *et al.* (2021) menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap minat kerja, terutama bagi mahasiswa dan lulusan baru.

Faktor lain yang turut memengaruhi minat kerja adalah sistem gaji atau kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk

penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Milkovich *et al.*, 2020). Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif menjadi pertimbangan penting dalam keputusan seseorang untuk melamar pekerjaan. Dalam perspektif keadilan kompensasi, individu akan menilai kesesuaian antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima sebagai dasar dalam membentuk sikap terhadap pekerjaan. Persepsi keadilan dalam sistem gaji mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima telah adil, layak, dan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi memiliki pengaruh penting terhadap minat kerja, di mana sistem gaji yang dianggap adil dan kompetitif dapat meningkatkan ketertarikan individu, khususnya generasi Z, untuk bergabung dengan suatu organisasi (Haq *et al.*, 2024). Penelitian oleh Saputri (2022) menunjukkan bahwa sistem gaji berpengaruh signifikan terhadap minat kerja, khususnya di kalangan Generasi Z.

Dalam konteks daerah berkembang seperti Kabupaten Banyuwangi, pertumbuhan sektor pariwisata dan jasa menunjukkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja. Banyuwangi dikenal sebagai salah satu daerah dengan perkembangan sektor pariwisata yang pesat, yang didukung oleh berbagai program pengembangan destinasi dan event daerah (Kementerian Pariwisata, 2022). Data dari berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi pada tahun 2024, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Banyuwangi terus mengalami peningkatan, terutama dari kelompok usia muda. Peningkatan ini menunjukkan adanya potensi tenaga kerja yang besar, namun juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, generasi Z cenderung mempertimbangkan berbagai aspek dalam memilih pekerjaan, seperti citra perusahaan, kesempatan pengembangan diri, dan sistem kompensasi yang ditawarkan. Hal ini menunjukkan bahwa minat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh daya tarik perusahaan itu sendiri.

Namun demikian, perusahaan di Banyuwangi masih menghadapi tantangan dalam menarik minat kerja Generasi Z. Perbedaan karakteristik dan ekspektasi kerja menyebabkan perusahaan perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia. Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan faktor gaji, tetapi juga reputasi perusahaan serta peluang pengembangan karier. Selain itu, adanya peluang kerja di luar daerah maupun secara digital juga meningkatkan persaingan dalam menarik tenaga kerja muda.

No	Data Minat Kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi	Keterangan
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 75,36%	Menunjukkan masyarakat usia produktif, termasuk Generasi Z, memiliki minat kerja yang cukup tinggi.
2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,03%	Masih terdapat pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan sehingga persaingan kerja cukup tinggi.
3	Sektor perdagangan banyak diminati	Generasi Z tertarik karena peluang kerja lebih luas dan fleksibel.
4	Sektor pariwisata, hotel, dan restoran berkembang pesat	Menjadi pilihan kerja Generasi Z karena lingkungan kerja dinilai lebih modern dan dinamis.
5	Sektor konstruksi terus meningkat	Membuka peluang kerja bagi lulusan SMA/SMK dan tenaga kerja muda.
6	Sektor pertanian dan perikanan masih mendominasi	Menjadi sumber lapangan kerja terbesar di Kabupaten Banyuwangi.
7	Reputasi perusahaan memengaruhi minat kerja	Generasi Z lebih tertarik pada perusahaan yang memiliki citra baik dan lingkungan kerja nyaman.
8	Gaji dan peluang karir menjadi pertimbangan utama	Generasi Z cenderung memilih perusahaan dengan gaji kompetitif dan jenjang karir yang jelas.

Tabel 1.1 Data Minat Kerja di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2024-2026
Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik) Kabupaten Banyuwangi Tahun 2026

Berdasarkan tabel 1.1 data minat kerja Kabupaten Banyuwangi tahun 2026, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 75,36% dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,03%. Data tersebut menunjukkan bahwa minat masyarakat usia produktif, termasuk Generasi Z, terhadap dunia kerja tergolong cukup tinggi, namun persaingan dalam memperoleh pekerjaan juga masih cukup ketat. Sektor pekerjaan yang paling banyak diminati di Kabupaten Banyuwangi meliputi perdagangan, pariwisata, hotel dan restoran, konstruksi, serta pertanian dan perikanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang dianggap mampu memberikan penghasilan, pengalaman kerja, serta peluang pengembangan diri yang lebih baik.

Dalam menentukan pilihan pekerjaan, Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga memperhatikan reputasi perusahaan, peluang pengembangan karir, dan sistem gaji yang ditawarkan. Perusahaan dengan reputasi baik cenderung lebih diminati karena dianggap mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan terpercaya. Selain itu, adanya peluang pengembangan karir seperti pelatihan kerja, promosi jabatan, dan peningkatan kompetensi menjadi faktor penting yang memengaruhi minat kerja Generasi Z. Sistem gaji yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup juga menjadi pertimbangan utama sebelum memutuskan untuk melamar pekerjaan. Oleh karena itu, fenomena tersebut relevan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Reputasi Perusahaan, Peluang Pengembangan Karir, dan Sistem Gaji terhadap Minat Kerja Generasi Z Kabupaten Banyuwangi” karena ketiga faktor tersebut diduga

memiliki pengaruh terhadap minat Generasi Z dalam memilih dan menentukan tempat kerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh reputasi perusahaan, pengembangan karier, dan sistem gaji terhadap minat kerja telah banyak dilakukan di wilayah perkotaan. Namun, penelitian yang mengkaji ketiga faktor tersebut dalam konteks daerah berkembang seperti Kabupaten Banyuwangi masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat berbagai permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut secara sistematis dan mendalam. Permasalahan tersebut muncul sebagai akibat dari adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan perumusan masalah yang jelas agar penelitian memiliki arah dan tujuan yang terfokus. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Apakah reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah peluang pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah sistem gaji berpengaruh signifikan terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh peluang pengembangan karir terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem gaji terhadap minat kerja Generasi Z di Kabupaten Banyuwangi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan terkait strategi rekrutmen, sistem gaji, dan pengembangan karir yang mampu menarik minat kerja Generasi Z.

2. Bagi Akademisi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

2. Penelitian ini dapat memperkaya referensi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja Generasi Z, terutama yang berkaitan dengan reputasi perusahaan, peluang pengembangan karir, dan sistem gaji.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan kajian serupa dalam konteks atau wilayah yang berbeda.

3. Bagi Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran kepada Generasi Z mengenai faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan dalam memilih tempat kerja, seperti reputasi perusahaan, peluang pengembangan karir, dan sistem gaji yang ditawarkan perusahaan.

