

Motivasi Generasi Z Dalam Memilih Karier Di Era Digital

Generation Z Motivation In Choosing A Career In The Digital Age

Heskyel Pranata Tarigan¹⁾

¹⁾ Universitas Bengkulu

Email: ¹⁾ heskytarigan8@gmail.com

How to Cite :

Tarigan, H, P. (2026). Generation Z Motivation in Choosing a Career in the Digital Age. Social Sciences Journal. 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [20 April 2026]

Revised [23 Mei 2026]

Accepted [26 Mei 2026]

KEYWORDS

Generation Z, Career Motivation, Digital Era.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap pola pikir dan preferensi karier Generasi Z. Generasi ini dikenal sebagai kelompok yang tumbuh bersama kemajuan internet, media sosial, dan transformasi digital sehingga memiliki pandangan yang berbeda dalam menentukan pilihan karier dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi utama Generasi Z dalam memilih karier meliputi fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, pendapatan yang kompetitif, serta kesempatan untuk bekerja sesuai minat dan passion. Selain itu, pengaruh media sosial, perkembangan teknologi, dan tren pekerjaan digital juga menjadi faktor penting dalam membentuk orientasi karier mereka. Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang memberikan kebebasan, kreativitas, dan peluang untuk berkembang secara profesional maupun personal. Dengan demikian, perusahaan dan lembaga pendidikan perlu memahami karakteristik serta kebutuhan Generasi Z agar mampu menciptakan lingkungan kerja dan sistem pendidikan yang relevan dengan tuntutan era digital.

ABSTRACT

The development of digital technology has brought significant changes to the mindset and career preferences of Generation Z. This generation is known as a group that grew up with the advancement of the internet, social media, and digital transformation, thus having different views in determining career choices compared to previous generations. This study aims to analyze the motivations of Generation Z in choosing a career in the digital era and the factors that influence these decisions. The research method used is a qualitative descriptive approach with data collection techniques through observation, interviews, and literature studies. The results show that the main motivations of Generation Z in choosing a career include work flexibility, opportunities for self-development, work-life balance, competitive income, and the opportunity to work according to interests and passions. In addition, the influence of social media, technological developments, and digital work trends are also important factors in shaping their career orientation. Generation Z tends to choose jobs that provide freedom, creativity, and opportunities for professional and personal development. Thus, companies and educational institutions need to understand the characteristics and needs of Generation Z in order to be able to create a work environment and education system that is relevant to the demands of the digital era.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia pendidikan, sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan. Transformasi digital yang ditandai dengan kemajuan internet, media sosial, kecerdasan buatan, serta perkembangan platform digital telah menciptakan pola kehidupan baru yang serba cepat, praktis, dan terhubung secara global. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi sistem kerja dan jenis pekerjaan yang tersedia, tetapi juga memengaruhi cara individu memandang karier dan masa depan mereka. Dalam konteks ini, Generasi Z menjadi salah satu kelompok yang paling dekat dengan perkembangan teknologi digital karena sejak lahir mereka telah hidup berdampingan dengan internet dan perangkat digital.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai digital native atau generasi yang tumbuh dalam lingkungan teknologi modern. Kehidupan sehari-hari Generasi Z tidak dapat dipisahkan dari penggunaan smartphone, media sosial, internet, dan berbagai aplikasi digital. Kondisi tersebut membentuk karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam pola komunikasi, cara memperoleh informasi, gaya hidup, hingga cara menentukan pilihan pendidikan dan karier. Generasi Z cenderung memiliki pemikiran yang lebih terbuka, kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Mereka juga memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memberikan kenyamanan, fleksibilitas, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Di era digital saat ini, pilihan karier semakin beragam dan tidak lagi terbatas pada pekerjaan konvensional. Munculnya profesi baru seperti content creator, digital marketer, data analyst, influencer, UI/UX designer, programmer, hingga pekerjaan berbasis freelance menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah membuka peluang kerja yang luas bagi generasi muda. Selain itu, sistem kerja fleksibel seperti work from home, remote working, dan gig economy semakin diminati karena dianggap mampu memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa orientasi karier Generasi Z mengalami perubahan yang signifikan dibandingkan generasi sebelumnya yang cenderung lebih mengutamakan stabilitas pekerjaan jangka panjang.

Motivasi dalam memilih karier menjadi salah satu faktor penting yang menentukan arah masa depan individu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan tertentu, termasuk dalam menentukan pilihan pekerjaan. Bagi Generasi Z, motivasi memilih karier tidak hanya didasarkan pada faktor ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh minat, passion, lingkungan sosial, peluang pengembangan diri, dan pengaruh teknologi digital. Banyak anggota Generasi Z yang lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan hobi dan kemampuan mereka dibandingkan pekerjaan dengan pendapatan tinggi tetapi tidak memberikan kepuasan pribadi. Hal ini menunjukkan adanya perubahan nilai dan prioritas dalam dunia kerja modern.

Selain faktor internal, perkembangan media sosial juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karier Generasi Z. Media sosial tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi dan hiburan, tetapi juga menjadi sumber informasi mengenai peluang kerja, pengembangan keterampilan, dan inspirasi karier. Banyak Generasi Z yang termotivasi memilih profesi tertentu karena melihat tren dan keberhasilan figur publik atau influencer di media sosial. Fenomena tersebut menyebabkan perubahan pola pikir mengenai kesuksesan karier, di mana pekerjaan berbasis digital dianggap lebih menarik, fleksibel, dan memiliki peluang besar untuk berkembang.

Perubahan dunia kerja akibat revolusi industri 4.0 juga menuntut individu untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Kompetensi seperti kemampuan teknologi, kreativitas, komunikasi digital, pemecahan masalah, dan kemampuan berpikir kritis menjadi keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Generasi Z yang memiliki kedekatan dengan teknologi cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Namun demikian, persaingan kerja yang semakin ketat juga menjadi tantangan tersendiri bagi mereka. Oleh karena itu, Generasi Z perlu memiliki motivasi yang kuat, kemampuan adaptasi yang baik, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang dinamis.

Dalam memilih karier, Generasi Z juga cenderung mempertimbangkan aspek kesejahteraan mental dan kualitas hidup. Mereka lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan berekspresi, dan menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini berbeda dengan pandangan generasi sebelumnya yang umumnya lebih berorientasi pada keamanan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Generasi Z lebih berani mengambil risiko dalam mencoba pekerjaan baru, berpindah karier, atau bahkan membangun usaha sendiri melalui platform digital. Sikap tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki pola pikir yang lebih fleksibel dan inovatif dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian mengenai motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran

mengenai perubahan pola pikir generasi muda terhadap dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan, perusahaan, dan pemerintah dalam merancang strategi pendidikan, pelatihan, serta kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan kebutuhan Generasi Z. Dengan memahami motivasi dan karakteristik mereka, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan mampu mendukung perkembangan potensi generasi muda di era digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karier mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan, psikologi, dan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perkembangan karier generasi muda di era digital.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan, termasuk dalam menentukan pilihan karier. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku dalam mencapai keinginan atau kebutuhan yang diharapkan.

Menurut teori motivasi Abraham Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks pemilihan karier, Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan faktor ekonomi atau pendapatan, tetapi juga kebutuhan akan pengembangan diri, kenyamanan kerja, serta kesempatan untuk mengekspresikan potensi dan kreativitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karier pada Generasi Z lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri.

Selain itu, teori motivasi dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, sedangkan faktor hygiene berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan sosial, dan keamanan pekerjaan. Generasi Z cenderung lebih tertarik pada pekerjaan yang mampu memberikan tantangan, pengalaman baru, serta peluang pengembangan keterampilan dibandingkan pekerjaan yang monoton dan kurang fleksibel.

Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal sebagai digital native karena sejak kecil telah terbiasa menggunakan teknologi digital seperti internet, smartphone, media sosial, dan berbagai platform online. Kedekatan dengan teknologi menjadikan Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, baik dalam pola komunikasi, gaya hidup, maupun cara memandang pekerjaan dan masa depan.

Generasi Z memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengakses informasi secara cepat dan mudah. Mereka cenderung aktif menggunakan media sosial sebagai sarana komunikasi, hiburan, pendidikan, hingga pengembangan diri. Selain itu, Generasi Z dikenal sebagai generasi yang kreatif, inovatif, terbuka terhadap perubahan, serta memiliki kemampuan multitasking yang baik. Karakteristik tersebut membuat mereka lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja di era digital.

Dalam dunia kerja, Generasi Z memiliki pandangan yang lebih fleksibel terhadap karier. Mereka tidak hanya berorientasi pada pekerjaan tetap dengan sistem kerja konvensional, tetapi juga tertarik pada pekerjaan berbasis digital, freelance, startup, maupun pekerjaan kreatif yang memberikan kebebasan dan fleksibilitas. Generasi Z juga cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan passion dan minat pribadi dibandingkan pekerjaan yang hanya memberikan keuntungan finansial semata.

Karier

Karier merupakan rangkaian aktivitas pekerjaan yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya untuk mencapai tujuan tertentu. Karier tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, tetapi juga mencakup proses pengembangan diri, pengalaman kerja, dan pencapaian individu dalam dunia profesional. Pemilihan karier menjadi salah satu keputusan penting dalam kehidupan seseorang karena berkaitan dengan masa depan, kesejahteraan, dan kualitas hidup.

Menurut teori perkembangan karier Donald Super, pemilihan karier merupakan proses yang berlangsung sepanjang kehidupan individu dan dipengaruhi oleh pengalaman, lingkungan sosial, serta

perkembangan diri seseorang. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan melalui beberapa tahap perkembangan karier, mulai dari tahap pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, hingga penurunan karier. Pada tahap eksplorasi, individu mulai mengenali minat, bakat, dan potensi diri untuk menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai.

Dalam era digital, konsep karier mengalami perubahan yang cukup signifikan. Jika sebelumnya karier identik dengan pekerjaan tetap dan stabil dalam satu perusahaan, saat ini banyak individu yang memilih karier fleksibel dan berbasis teknologi digital. Munculnya profesi baru seperti content creator, influencer, digital marketer, programmer, dan freelancer menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah membuka peluang karier yang lebih luas dan dinamis.

Karier di era digital juga menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptasi, kreativitas, dan keterampilan teknologi yang baik. Oleh karena itu, Generasi Z perlu mempersiapkan diri dengan kemampuan yang relevan agar mampu bersaing dalam dunia kerja modern yang terus berkembang.

Era Digital dan Dunia Kerja

Era digital merupakan masa ketika teknologi informasi dan komunikasi berkembang sangat pesat serta memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Perkembangan internet, kecerdasan buatan, media sosial, dan otomatisasi kerja telah mengubah sistem kerja tradisional menjadi lebih modern dan berbasis digital. Transformasi digital tersebut menciptakan berbagai peluang sekaligus tantangan baru dalam dunia kerja. Generasi Z menjadi kelompok yang paling siap menghadapi perubahan tersebut karena mereka memiliki kedekatan dengan teknologi sejak usia dini. Kemampuan menggunakan teknologi digital menjadi salah satu keunggulan Generasi Z dalam menghadapi persaingan kerja modern. Namun demikian, perkembangan teknologi yang sangat cepat juga menuntut mereka untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan agar tidak tertinggal.

Selain memberikan peluang kerja yang luas, era digital juga memengaruhi pola pikir generasi muda terhadap karier. Banyak Generasi Z yang lebih tertarik pada pekerjaan yang fleksibel, kreatif, dan dapat dilakukan secara online. Media sosial bahkan telah menjadi sarana baru dalam membangun karier dan memperoleh penghasilan. Fenomena ini menunjukkan bahwa era digital memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan orientasi karier Generasi Z.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Generasi Z dalam Memilih Karier

Motivasi Generasi Z dalam memilih karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, kemampuan, kepribadian, nilai hidup, dan tujuan masa depan. Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan passion karena mereka menganggap kepuasan kerja lebih penting daripada sekadar memperoleh pendapatan tinggi.

Sementara itu, faktor eksternal meliputi pengaruh keluarga, lingkungan sosial, media sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, serta peluang kerja yang tersedia. Media sosial menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi pola pikir Generasi Z dalam menentukan pilihan karier karena mereka sering memperoleh informasi dan inspirasi mengenai pekerjaan melalui platform digital.

Selain itu, perkembangan teknologi juga membuka banyak peluang kerja baru yang menarik minat Generasi Z. Profesi berbasis digital dianggap lebih fleksibel, kreatif, dan memiliki peluang penghasilan yang besar. Faktor lingkungan kerja yang nyaman, fleksibel, serta mendukung kesehatan mental juga menjadi pertimbangan penting bagi Generasi Z dalam memilih pekerjaan.

Dengan demikian, motivasi Generasi Z dalam memilih karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan akan kebebasan, pengembangan diri, keseimbangan hidup, dan kesempatan untuk berkarya di era digital.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dianggap tidak relevan akan disisihkan agar analisis lebih terarah.

Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar lebih mudah dipahami. Penyajian data dilakukan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang berkaitan dengan motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital.

Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat untuk menjawab rumusan masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi yang telah dilakukan terhadap Generasi Z mengenai motivasi dalam memilih karier di era digital, diperoleh beberapa temuan penting terkait faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier mereka. Generasi Z menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dalam memandang pekerjaan dan masa depan karier. Mereka tidak hanya berorientasi pada pendapatan, tetapi juga mempertimbangkan kenyamanan kerja, fleksibilitas, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Fleksibilitas Kerja Menjadi Motivasi Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden lebih tertarik pada pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Generasi Z cenderung menyukai sistem kerja fleksibel seperti remote working, freelance, dan work from home karena dianggap mampu memberikan kebebasan dalam mengatur aktivitas sehari-hari.

Responden menyatakan bahwa pekerjaan yang terlalu terikat pada aturan dan jam kerja tetap dianggap kurang menarik. Mereka lebih memilih pekerjaan yang memungkinkan untuk bekerja secara mandiri, kreatif, dan tidak monoton. Perkembangan teknologi digital yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara online menjadi salah satu faktor yang memperkuat minat Generasi Z terhadap sistem kerja fleksibel.

Selain itu, fleksibilitas kerja juga dianggap mampu meningkatkan keseimbangan hidup atau work-life balance. Generasi Z ingin memiliki waktu untuk mengembangkan diri, menjalankan hobi, serta menjaga kesehatan mental di tengah tuntutan pekerjaan.

Minat dan Passion Memengaruhi Pilihan Karier

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z sangat mempertimbangkan minat dan passion dalam menentukan pilihan karier. Banyak responden yang menyatakan bahwa mereka ingin bekerja sesuai dengan bidang yang disukai agar dapat merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Sebagian besar responden berpendapat bahwa pekerjaan yang sesuai passion akan memberikan kepuasan pribadi dan meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, Generasi Z cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan tidak hanya fokus pada besarnya gaji.

Fenomena ini terlihat dari meningkatnya minat Generasi Z terhadap profesi kreatif dan berbasis digital seperti content creator, influencer, desainer grafis, digital marketer, programmer, dan entrepreneur digital. Profesi tersebut dianggap mampu memberikan ruang untuk berekspresi, berinovasi, dan mengembangkan kreativitas.

Pengaruh Teknologi dan Media Sosial

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa media sosial dan perkembangan teknologi memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karier Generasi Z. Media sosial menjadi sumber informasi utama mengenai dunia kerja, peluang karier, serta tren pekerjaan yang sedang berkembang.

Banyak responden mengaku memperoleh inspirasi karier melalui platform digital seperti YouTube, Instagram, TikTok, dan LinkedIn. Mereka sering melihat kesuksesan figur publik, influencer, maupun pekerja digital yang dianggap mampu memperoleh penghasilan tinggi dengan pekerjaan yang fleksibel dan kreatif.

Selain itu, media sosial juga membantu Generasi Z dalam mengembangkan keterampilan dan membangun personal branding. Sebagian responden bahkan menjadikan media sosial sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan tambahan melalui bisnis online, affiliate marketing, maupun pembuatan konten digital.

Pentingnya Pengembangan Diri dan Peluang Karier

Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan belajar dan pengembangan keterampilan. Responden menyatakan bahwa mereka lebih tertarik bekerja di lingkungan yang mendukung peningkatan kemampuan, kreativitas, dan inovasi.

Peluang pengembangan karier dianggap lebih penting dibandingkan pekerjaan yang hanya memberikan stabilitas tanpa adanya peningkatan kemampuan. Oleh sebab itu, banyak Generasi Z yang

tertarik bekerja di perusahaan startup atau industri kreatif yang dinilai lebih dinamis dan terbuka terhadap ide-ide baru.

Selain pengembangan keterampilan teknis, Generasi Z juga memperhatikan pengembangan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis yang dianggap penting dalam menghadapi persaingan kerja di era digital.

Faktor Pendapatan dan Keamanan Finansial

Walaupun minat dan passion menjadi pertimbangan utama, faktor pendapatan tetap menjadi salah satu motivasi penting dalam memilih karier. Generasi Z menginginkan pekerjaan yang mampu memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kemandirian finansial.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z lebih memilih pekerjaan dengan pendapatan yang berkembang secara jangka panjang dibandingkan pekerjaan dengan gaji tinggi tetapi tidak memberikan kenyamanan kerja. Mereka juga cenderung tertarik pada pekerjaan yang memiliki peluang penghasilan tambahan melalui teknologi digital.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Generasi Z dalam memilih karier mengalami perubahan yang cukup signifikan dibandingkan generasi sebelumnya. Jika pada generasi terdahulu pekerjaan tetap dan stabil menjadi prioritas utama, maka Generasi Z lebih mengutamakan fleksibilitas, kenyamanan kerja, dan kesempatan pengembangan diri.

Perubahan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital yang telah mengubah pola kehidupan masyarakat, termasuk dalam dunia kerja. Kehadiran internet dan media sosial membuka peluang kerja baru yang lebih fleksibel dan kreatif sehingga mengubah orientasi karier generasi muda. Temuan ini sejalan dengan teori perkembangan karier yang menyatakan bahwa lingkungan sosial dan perkembangan teknologi memengaruhi keputusan karier individu.

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor dominan dalam motivasi karier Generasi Z karena mereka menginginkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi Z tidak ingin terikat pada sistem kerja konvensional yang dianggap terlalu kaku dan membatasi kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kerja modern lebih menekankan pada hasil kerja dibandingkan kehadiran fisik di tempat kerja. Namun demikian, perkembangan dunia kerja digital juga menghadirkan tantangan baru bagi Generasi Z. Persaingan kerja yang semakin ketat menuntut mereka untuk memiliki keterampilan digital, kemampuan adaptasi, kreativitas, dan kemampuan komunikasi yang baik. Oleh karena itu, Generasi Z perlu terus meningkatkan kompetensi diri agar mampu bersaing dalam dunia kerja yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi Generasi Z dalam memilih karier dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, passion, tujuan hidup, dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan faktor eksternal meliputi perkembangan teknologi, media sosial, lingkungan sosial, serta peluang kerja di era digital.

Dengan memahami motivasi dan karakteristik Generasi Z, perusahaan, lembaga pendidikan, dan pemerintah dapat merancang strategi yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi muda saat ini. Lingkungan kerja yang fleksibel, inovatif, dan mendukung pengembangan diri menjadi salah satu faktor penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja Generasi Z di era digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi Generasi Z dalam memilih karier di era digital, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z memiliki pandangan dan orientasi karier yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Perkembangan teknologi digital, internet, dan media sosial telah memengaruhi pola pikir serta cara Generasi Z menentukan pilihan pekerjaan. Generasi ini tidak hanya mempertimbangkan faktor pendapatan, tetapi juga lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, kenyamanan, pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi utama Generasi Z dalam memilih karier meliputi minat dan passion, peluang pengembangan keterampilan, fleksibilitas kerja, serta kesempatan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif. Profesi berbasis digital seperti content creator, digital marketer, programmer, dan pekerjaan freelance menjadi pilihan yang banyak diminati karena dianggap mampu memberikan kebebasan dan peluang berkembang di era digital.

Selain faktor internal seperti minat, bakat, dan tujuan hidup, motivasi karier Generasi Z juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti perkembangan teknologi, media sosial, lingkungan sosial, dan perubahan sistem kerja modern. Media sosial menjadi salah satu sumber informasi dan inspirasi penting dalam membentuk pandangan Generasi Z terhadap dunia kerja dan kesuksesan karier.

Saran

1. Bagi Generasi Z
Generasi Z diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan, khususnya dalam bidang teknologi digital, komunikasi, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain itu, Generasi Z juga perlu lebih bijak dalam memilih karier dengan mempertimbangkan minat, bakat, kemampuan, serta peluang kerja di masa depan. Pengembangan soft skill dan hard skill secara seimbang sangat penting untuk mendukung kesuksesan karier di era digital. Generasi Z juga disarankan untuk memanfaatkan teknologi dan media sosial secara positif sebagai sarana belajar, membangun relasi, mengembangkan personal branding, serta mencari peluang karier yang sesuai dengan potensi diri.
2. Bagi Lembaga Pendidikan
Lembaga pendidikan diharapkan mampu menyesuaikan sistem pembelajaran dengan perkembangan dunia kerja di era digital. Sekolah dan perguruan tinggi perlu memberikan pendidikan yang tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada pengembangan keterampilan praktis, kreativitas, inovasi, dan kemampuan teknologi digital. Selain itu, lembaga pendidikan perlu memberikan layanan bimbingan karier yang lebih efektif agar peserta didik memiliki pemahaman mengenai peluang kerja, perkembangan profesi digital, serta kemampuan yang dibutuhkan di masa depan. Kegiatan pelatihan, seminar, dan workshop terkait dunia kerja digital juga perlu ditingkatkan guna mempersiapkan Generasi Z menghadapi tantangan dunia kerja modern.
3. Bagi Perusahaan dan Dunia Kerja
Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, inovatif, dan mendukung pengembangan diri karyawan, khususnya bagi Generasi Z. Sistem kerja yang memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas tenaga kerja muda. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan agar Generasi Z dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan industri di era digital. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap kreativitas, kolaborasi, dan penggunaan teknologi modern juga menjadi faktor penting dalam menarik minat Generasi Z.
4. Bagi Pemerintah
Pemerintah diharapkan dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui penyediaan program pelatihan kerja berbasis digital, peningkatan kualitas pendidikan, serta perluasan peluang kerja bagi generasi muda. Kebijakan yang mendukung perkembangan industri kreatif dan ekonomi digital juga perlu ditingkatkan agar mampu membuka lapangan kerja baru bagi Generasi Z. Selain itu, pemerintah dapat memperkuat kerja sama dengan lembaga pendidikan dan dunia industri dalam menciptakan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di era digital.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup dan metode penelitian yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode yang lebih luas, jumlah responden yang lebih banyak, atau fokus penelitian yang lebih spesifik, seperti pengaruh media sosial terhadap pilihan karier, kesiapan kerja Generasi Z, atau perkembangan profesi digital di masa depan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memberikan kajian yang lebih mendalam mengenai perubahan pola pikir generasi muda terhadap dunia kerja seiring perkembangan teknologi dan transformasi digital yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustina, R., & Setiawan, D. (2021). Pengaruh Media Sosial terhadap Minat Karier Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi*, 12(2), 45–56.

- Andriani, N., & Putra, A. (2022). Motivasi Kerja Generasi Z dalam Menghadapi Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 67–78.
- Anwar, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, N., & Rahman, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Pilihan Karier Generasi Z. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 33–44.
- Budiarti, E., & Kurniawan, H. (2022). Perubahan Pola Kerja di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Modern*, 9(3), 120–131.
- Darmawan, D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, A., & Sari, M. (2021). Peran Teknologi Digital dalam Membentuk Motivasi Karier Generasi Z. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 6(2), 88–99.
- Fitriani, L., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Media Sosial terhadap Orientasi Karier Mahasiswa Generasi Z. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 102–115.
- Gunawan, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halim, R., & Pratama, Y. (2022). Karakteristik Generasi Z dalam Dunia Kerja Modern. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 54–66.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., & Nuraini, S. (2020). Transformasi Dunia Kerja di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 23–34.
- Indrawati, S., & Wijaya, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Generasi Z. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(2), 75–86.
- Iskandar, D. (2022). *Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Generasi Z*. Bandung: Refika Aditama.
- Kurniawan, B., & Putri, D. (2021). Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor Utama Pilihan Karier Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 89–101.
- Lestari, R., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh Digitalisasi terhadap Perubahan Karier Generasi Muda. *Jurnal Teknologi dan Masyarakat*, 8(3), 133–145.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A., & Saputra, M. (2023). Motivasi Generasi Z dalam Memilih Pekerjaan Berbasis Digital. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 13(1), 41–52.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2021). Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Dunia Kerja Masa Kini. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(1), 19–30.
- Putri, N., & Ardiansyah, F. (2022). Pengaruh Passion terhadap Pemilihan Karier pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi Modern*, 4(2), 57–69.
- Rahmawati, I., & Dewi, P. (2021). Perkembangan Teknologi dan Perubahan Pola Kerja Generasi Muda. *Jurnal Pendidikan Sosial*, 9(2), 98–109.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, H., & Utami, R. (2023). Pengaruh Media Digital terhadap Keputusan Karier Mahasiswa. *Jurnal Komunikasi Digital*, 5(1), 12–24.
- Sari, D., & Prakoso, A. (2020). Generasi Z dan Tantangan Dunia Kerja di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 44–55.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, T., & Wijayanto, E. (2022). Pengaruh Media Sosial terhadap Motivasi Kerja Generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Sosial*, 7(2), 91–103.
- Susanto, A. (2020). *Pengembangan Karier di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widodo, J., & Pramesti, L. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pilihan Karier Generasi Z. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 10(1), 65–77.
- Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2021). Generasi Z dalam Menghadapi Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 27–39.
- Yusuf, S. (2021). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zahra, F., & Maulana, R. (2023). Peran Media Sosial dalam Membentuk Minat Karier Generasi Z. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 11(2), 111–123.