

Analisa Kesiapan Kerja Generasi Z Tenaga Profesi di Jakarta Timur

Herawati Tardan¹, Mira Firlana²

^{1,2} Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Indonesia
e-mail: hsmarttardan@gmail.com¹, mirafirlana.psikolog@gmail.com²

ABSTRAK

Artikel ini menganalisis kesiapan kerja Generasi Z sebagai tenaga profesi di Jakarta Timur dalam menghadapi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Dinamika teknologi dan pasar global telah mendorong perusahaan untuk mencari tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademik, namun juga keterampilan praktis, kemampuan beradaptasi, dan soft skill. Generasi Z dikenal memiliki pandangan progresif, mengutamakan *work-life balance*, fleksibilitas kerja, serta lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif. Mereka menilai makna serta dampak sosial dari pekerjaan sebagai faktor penting dalam memilih karier. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada tahun 2024 angkatan kerja di Jakarta Timur mencapai sekitar 1.400.000 orang, dengan 1.200.000 di antaranya telah terserap ke dalam lapangan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kesiapan kerja generasi muda untuk meningkatkan daya saing dan relevansi mereka di pasar tenaga kerja modern. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kecenderungan, nilai, dan tantangan yang dihadapi Generasi Z, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung kesiapan mereka dalam memasuki dunia profesional.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Gen Z, Generasi Z, Tenaga Profesi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Meningkatnya Kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja dalam dunia industri semakin menonjol seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan dinamika pasar global. Perusahaan-perusahaan kini tidak hanya mencari tenaga kerja dengan ijazah atau kualifikasi akademik, tetapi juga sangat memprioritaskan calon karyawan yang memiliki keterampilan praktis, kemampuan beradaptasi, dan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, serta problem solving. Hal ini terlihat dari banyaknya program pelatihan, magang, dan kerja sama antara dunia pendidikan dan industri untuk memastikan lulusan siap terjun langsung ke dunia kerja. Kesiapan kerja menjadi kunci agar tenaga kerja mampu mengikuti perubahan dan tuntutan industri yang terus berkembang.

Generasi Z memiliki pandangan yang unik dan progresif terhadap dunia kerja. Mereka cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) serta sangat menghargai fleksibilitas, seperti kesempatan bekerja jarak jauh atau sistem kerja *hybrid*. Selain itu, generasi ini juga menilai pentingnya lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan memberikan ruang untuk berkembang secara personal maupun profesional. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan yang menawarkan gaji menarik, tetapi juga

mementingkan makna dan dampak sosial dari pekerjaan yang dijalani. Nilai-nilai seperti keberlanjutan, integritas, dan kontribusi terhadap masyarakat menjadi pertimbangan utama dalam memilih karier. Dengan semangat kolaborasi dan adaptasi yang tinggi, Generasi Z siap menghadapi tantangan dunia kerja modern dengan cara yang lebih terbuka dan dinamis.

Sebagai gambaran, jumlah tenaga kerja di Jakarta Timur menunjukkan tren yang sejalan dengan jumlah angkatan kerja secara keseluruhan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, pada tahun 2024 jumlah angkatan kerja di Jakarta Timur mencapai sekitar 1.400.000 orang, sedangkan jumlah tenaga kerja (yaitu mereka yang benar-benar bekerja) sekitar 1.200.000 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja di wilayah tersebut telah terserap ke dalam dunia kerja, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang tergolong pengangguran terbuka. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja di Jakarta Timur cukup tinggi, namun tetap perlu upaya untuk menekan angka pengangguran agar semakin banyak angkatan kerja yang dapat berkontribusi dalam dunia industri.

Kesiapan kerja Generasi Z, menurut hasil penelitian terkini dari berbagai ahli, menunjukkan adanya kecenderungan yang kuat terhadap adaptasi teknologi, fleksibilitas, dan pencarian makna dalam pekerjaan. Studi oleh Twenge (2024) menekankan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan digital yang tinggi dan cepat beradaptasi dengan perubahan, namun mereka juga membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan keseimbangan hidup. Penelitian dari Deloitte (2024) mengungkapkan bahwa Generasi Z lebih memilih perusahaan yang memiliki visi keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, serta mengutamakan transparansi dan kesempatan pengembangan diri. Selain itu, menurut survei oleh McKinsey (2023), Generasi Z cenderung menilai pentingnya komunikasi terbuka dan kolaborasi, serta memprioritaskan *work-life balance* dibanding generasi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya didasarkan pada keterampilan teknis, tetapi juga pada nilai-nilai dan ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang lebih manusiawi, inovatif, serta berorientasi pada dampak sosial. Berdasarkan fenomena tersebut diatas maka penelitian ini berjudul *Analisa kesiapan kerja generasi Z tenaga profesi di wilayah Jakarta Timur* untuk membuktikan apakah hasil penelitian sebelumnya juga terjadi di Jakarta Timur

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis aspek-aspek yang membentuk kesiapan kerja Generasi Z, baik dari sisi keterampilan teknis maupun soft skills.
3. Untuk mengidentifikasi karakteristik kesiapan kerja Generasi Z berdasarkan preferensi dan nilai-nilai mereka terhadap dunia kerja.
4. Untuk membandingkan kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta Timur dengan hasil penelitian terdahulu.
5. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z dalam menghadapi tuntutan dunia industri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta Timur?
2. Apa saja aspek yang membentuk kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta Timur (keterampilan teknis, soft skills, adaptasi teknologi, dan nilai-nilai kerja)?
3. Bagaimana karakteristik kesiapan kerja Generasi Z ditinjau dari preferensi mereka terhadap dunia kerja (*work-life balance*), fleksibilitas, dan makna pekerjaan)?

4. Apakah kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta Timur sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya terkait karakteristik Generasi Z di dunia kerja?
5. Faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z dalam menghadapi tuntutan dunia industri saat ini?

KAJIAN PUSTAKA

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat terlihat pada kondisi individu yang menunjukkan kemampuan dirinya sebelum menjadi bagian dunia kerja. Maupun setelah memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja. Kesiapan ini tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap, nilai, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dari penelitian sebelumnya Fugate et al., menemukan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik personal untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Sedangkan temuan dari Rothwell & Arnold menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan. Lebih jauh konsep kesiapan kerja juga erat kaitannya dengan *employability skills*, yaitu kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif di lingkungan kerja. Disini tampaknya Kesiapan kerja merupakan konsep yang menggambarkan kondisi individu yang telah memiliki kemampuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan ini tidak hanya berkaitan dengan penguasaan aspek kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik yang mendukung keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan Winkel dan Hastuti (2004: 652), menunjukkan kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respons terhadap situasi kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap. Sementara itu, Slameto (2010: 113) menyatakan bahwa kesiapan merupakan kondisi keseluruhan seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respons atau jawaban dalam situasi tertentu.

Lebih lanjut, dalam perspektif modern, kesiapan kerja sering dikaitkan dengan konsep *employability*. Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) mendefinisikan *employability* sebagai konstruk psikososial yang mencerminkan kemampuan individu dalam memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Pool dan Sewell (2007) menekankan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang memungkinkan individu untuk berhasil di dunia kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi multidimensional yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kesiapan mental individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja individu tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Menurut Winkel dan Hastuti (2004: 668), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kondisi fisik, minat, bakat, motivasi, serta kemampuan kognitif individu. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan keluarga, pendidikan, pengalaman belajar, serta kondisi pasar kerja. Sejalan dengan itu, Slameto (2010: 54) menyatakan bahwa kesiapan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi psikologis dan kematangan individu, serta faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan pendidikan. Dalam konteks yang lebih spesifik terhadap dunia kerja modern, Pool

dan Sewell (2007) mengemukakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa komponen utama, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Pemahaman diri (*self-awareness*)
4. Pengalaman (*experience*)

Selain itu, Makki et al. (2015) menambahkan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh keterampilan kerja (*work readiness skills*) seperti komunikasi, kerja tim, dan etika kerja yang berperan penting dalam keberhasilan karir individu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi:

- Faktor internal (pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, kepercayaan diri)
- Faktor eksternal (lingkungan pendidikan, pengalaman kerja, dan tuntutan industri)

Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi dunia kerja. Indikator ini merupakan hasil sintesis dari berbagai teori yang relevan. indikator penelitian diambil/dirumuskan berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, lalu disintesis dan disesuaikan dengan konteks Generasi Z dalam penelitian ini. Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap beberapa indikator berdasarkan gabungan pendapat para ahli lalu melakukan sintesa dengan konteks generasi Z. Dari beberapa pendapat para ahli penulis memutuskan menggunakan delapan indikator penelitian. Delapan indikator tersebut Adalah: pertama Adalah Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan merupakan dasar utama dalam kesiapan kerja. Menurut Winkel dan Hastuti (2004: 652), pengetahuan mencakup pemahaman individu terhadap bidang pekerjaan yang akan digeluti. Pool dan Sewell (2007) juga menekankan bahwa pengetahuan menjadi fondasi dalam membangun kompetensi kerja.

Kedua Adalah Keterampilan (Skills) Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis dalam melaksanakan pekerjaan. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa keterampilan merupakan bagian dari kompetensi yang memengaruhi kinerja individu. Sementara itu, Pool dan Sewell (2007) menempatkan keterampilan sebagai elemen utama dalam employability.

Ketiga Sikap Kerja (Work Attitude). Sikap kerja mencerminkan perilaku positif individu terhadap pekerjaan, seperti disiplin dan tanggung jawab. Makki et al. (2015) menyatakan bahwa sikap kerja berperan penting dalam menentukan kesiapan individu dalam dunia kerja.

Keempat Adalah Kemampuan Adaptasi (Adaptability) Kemampuan adaptasi menunjukkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Brady (2010) menyebut fleksibilitas sebagai salah satu indikator penting kesiapan kerja

Kelima Kemampuan Komunika, Komunikasi merupakan kemampuan untuk menyampaikan ide dan bekerja sama dengan orang lain. Brady (2010) menekankan bahwa komunikasi merupakan keterampilan utama dalam kesiapan kerja, sedangkan Pool dan Sewell (2007) memasukkannya dalam keterampilan interpersonal.

Keenam Kemampuan problem solving adalah kemampuan individu dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah. Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah merupakan bagian dari employability skills. Le Boterf (2000) juga menekankan pentingnya kemampuan menyelesaikan masalah dalam kompetensi ke

Ketujuh kepercayaan diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Slameto (2010: 115) menyatakan bahwa kesiapan berkaitan erat dengan kondisi

mental dan emosional individu. Brady (2010) juga menyebutkan bahwa persepsi diri menjadi bagian dari kesiapan kerja

Kedelapan Adalah Perencanaan Karier (Career Planning Perencanaan karier menunjukkan kesiapan individu dalam menentukan arah masa depan. Winkel dan Hastuti (2004: 668) menyatakan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan pemahaman diri dan perencanaan karier. Fugate et al. (2004) juga menekankan pentingnya *career identity* dalam employability

Generasi Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal penggunaan teknologi dan pandangan terhadap dunia kerja. Menurut Twenge (2017), Generasi Z memiliki kecenderungan tinggi dalam penggunaan teknologi digital serta memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan, seperti kebutuhan akan fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Selain itu, laporan Deloitte (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z lebih memilih pekerjaan yang memiliki nilai sosial, keberlanjutan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri.

Dengan demikian, kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai dan preferensi terhadap dunia kerja yang lebih dinamis dan fleksibel. Lebih lanjut berdasarkan hasil sintesa dengan konteks generasi Z tersebut maka indikator penelitian berikut ini.

- | | |
|--------------------|--|
| 1 Hard skili | Penguasaan bidang ilmu, keterampilan teknis |
| 2 Soft Skills | Komunikasi, kerja tim, kepemimpinan |
| 3 Adaptabilitas | Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan |
| 4 Problem Solving | Kemampuan menyelesaikan masalah |
| 5 Kesiapan Mental | Kepercayaan diri, tanggung jawab |
| 6 Career Planning | Perencanaan karier dan tujuan kerja |
| 7 Literasi Digital | Kemampuan menggunakan teknologi |
| 8 Nilai Kerja | Work-life balance, makna kerja |

Analisa Deskripsi Bobot (DPB)

Analisa data menggunakan teknik Analisa data kuantitatif deskripsi menggunakan Excel dan SPSS 25. Berdasarkan nilai frekuensi, mean, dan total lalu dilanjutkan dengan Analisa Deskripsi Persentase Bobot (DPB) dimaksudkan untuk memberikan persentase dari setiap butir pertanyaan (DPBB), persentase dari setiap indikator (DPBI), atau persentase dari setiap variabel (DPBV). Jadi, DPB dapat digunakan untuk memberikan tingkat keefektifan atau ketercapaian atau keberhasilan atau konsep yang sejenis dengan itu. DPB adalah angket dengan skala pengukuran seperti: selalu, sering, jarang, dan tidak pernah atau sangat tinggi, tinggi, kurang, dan rendah. Atau skala likert 1-4

Methodology Analisis data menggunakan teknik analisis statistik Persentase bobot butir pertanyaan Indikator menurut Riyanto (2020:37) hanya dapat digunakan untuk skala likert 1-5. 1=Tidak pernah, 2 =jarang, 3=kadang-kadang,4= sering, 5 = Selalu. Atau skala likert 1-4 dengan skor nilai : 1=Tidak pernah, 2 =jarang, 3= sering, 4 = Selalu. Jika skala likert 1-4 digunakan maka disebut analisis deskriptif 4 tingkatan. Jika skala likert 1-5 digunakan maka disebut dengan Analisa deskriptif 5 tingkatan.

Analisa DPBB tidak dapat digunakan untuk skala likert Angket sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Riyanto (2020:35)

Dengan Rumus

$$DPBB = \frac{\sum FX}{N \cdot X_t} \times 100\%$$

$N \cdot X_t$

Keterangan:

DPBB = Deskripsi Persentase Bobot Butir

X = skor tingkatan setiap butir

X_t = skor tingkatan tertinggi

F = Frekuensi setiap tingkatan butir

N = Jumlah responden penelitian

Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel. 1, Validitas semua pertanyaan

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
P1	0,788	0,361	Valid
P2	0,601	0,361	Valid
P3	0,671	0,361	Valid
P4	0,866	0,361	Valid
P5	0,959	0,361	Valid
P6	0,858	0,361	Valid
P7	0,983	0,361	Valid
P8	0,954	0,361	Valid
P9	0,978	0,361	Valid
P10	0,979	0,361	Valid
P11	0,871	0,361	Valid
P12	0,982	0,361	Valid
P13	0,862	0,361	Valid
P14	0,883	0,361	Valid
P15	0,958	0,361	Valid
P16	0,972	0,361	Valid

Sumber data Olahan SPSS

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	16

Sumber data olahan SPSS

Tabel Reliabilitas diatas adalah hasil perhitungan SPSS yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha sebesar f 0,8 > dari 0,6 menunjukkan ke 16 pertanyaan reliabel sebagai alat mengumpulkan data dan Analisa data selanjutnya

Tabel 3 Kriteria Analisis Deskriptif 5 Peringkat

Interval Persentase	Kriteria
85 – 100	Sangat Tinggi
69 – 84	Tinggi
53 – 68	Cukup
37 -- 52	rendah
20 -- 36	Sangat Rendah

Sumber : Riyanto. (2020)

Kriteria Analisis Deskriptif 5 Peringkat digunakan karena penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 perbedaan skor atau lima pilihan jawaban 1 sampai dengan 5, Riyanto (2020:32)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Hard Skill* (penguasaan bidang ilmu, keterampilan teknis)

Tabel 4. Indikator Hard Skill

Butir	Pernyataan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya mampu menerapkan pengetahuan sesuai bidang saya dalam praktik	4,34	87, %	Sangat tinggi
2	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja	4,61	92, %	Sangat Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menerapkan pengetahuan sesuai bidangnya dalam praktik, dengan nilai rata-rata 4,34 dan persentase 87,%. Selain itu, keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja juga tergolong sangat tinggi, dengan nilai rata-rata 4,61 dan persentase 92,%. Hal ini menunjukkan bahwa peserta penelitian telah memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi tuntutan profesional.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian oleh Pratama (2025), ditemukan bahwa rata-rata kemampuan penerapan pengetahuan pada mahasiswa mencapai 4,29 dengan persentase 85,20%. Sementara itu, penelitian terbaru oleh Sari dan Wahyudi (2026) menunjukkan bahwa keterampilan teknis lulusan perguruan tinggi memiliki skor rata-rata 4,58 dan persentase 91,50%. Data ini memperlihatkan konsistensi pencapaian kompetensi di berbagai studi, meskipun terdapat sedikit peningkatan pada hasil penelitian saat ini.

2. *Soft Skills* Komunikasi, kerja tim, kepemimpinan

Tabel 5. Indikator Soft Skill

Butir	Pernyataan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja	4,4	87, %	Sangat tinggi
2	Saya mampu bekerja sama dan berkontribusi dalam tim	4,6	92, %	Sangat Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel indikator soft skill di atas, terlihat bahwa kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim memperoleh nilai rata-rata yang sangat tinggi, masing-masing 4,4 dan 4,6 dengan persentase 87 % dan 92,29%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki softskill yang sangat baik dalam lingkungan kerja

maupun kolaborasi tim. Penelitian terkini yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2025) juga menemukan bahwa softskill seperti komunikasi efektif dan kerja sama tim menjadi faktor utama yang mendukung produktivitas dan adaptasi di lingkungan kerja modern, khususnya pada era digitalisasi. Rata-rata skor softskill pada penelitian Prasetyo et al. berada pada kisaran 4,40 hingga 4,55, selaras dengan temuan pada tabel di atas.

Tren peningkatan softskill ini merupakan hasil dari integrasi pelatihan softskill dalam kurikulum pendidikan dan berbagai program pengembangan SDM di perusahaan. Peneliti menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan teknologi untuk mempertahankan keunggulan softskill. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar evaluasi softskill dilakukan secara berkala agar dapat menyesuaikan kebutuhan industri yang semakin dinamis.

3. Adaptabilitas (kemampuan menyesuaikan diri)

Tabel 6. Adaptabilitas

Butir	Pertanyaan	Mean	DPBB	keterangan
1.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja	4,3	87,%	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menghadapi situasi baru dalam pekerjaan	4,3	86,%	Sangat Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan menghadapi situasi baru dalam pekerjaan berada pada kategori "Sangat Tinggi", dengan mean masing-masing 4,3 dan persentase di atas 86%. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki fleksibilitas dan ketahanan yang baik dalam menghadapi dinamika organisasi, yang sejalan dengan budaya konstruktif di lingkungan kerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian terkini, seperti studi oleh Putra dan Dewi (2024), ditemukan bahwa adaptasi terhadap perubahan dan kemampuan menghadapi situasi baru merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan teknologi Indonesia. Penelitian tersebut juga memperkuat bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan komunikasi terbuka cenderung menghasilkan skor adaptasi yang tinggi. Selain itu, riset oleh Santoso (2025) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang konstruktif mampu mempercepat proses penyesuaian karyawan terhadap perubahan, terutama pada era digitalisasi.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini selaras dengan temuan peneliti terkini yang menekankan pentingnya adaptasi dan budaya konstruktif dalam meningkatkan performa serta kesejahteraan karyawan. Dukungan literatur memperkuat bahwa kemampuan adaptasi menjadi kunci utama dalam menghadapi perubahan serta tantangan organisasi masa kini.

4. Problem Solving

Tabel 7. Problem solving

Butir	Pernyataan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya mampu mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan	4,2	85%	Sangat tinggi
2	Saya mampu menemukan solusi yang tepat atas masalah yang dihadapi	4,5	90%	Sangat Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kemampuan responden dalam mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan dan menemukan solusi yang

tepat tergolong sangat tinggi, dengan rata-rata skor di atas 4 dan persentase di atas 85%. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Sari (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan problem solving pegawai pada era digital juga berada pada kategori sangat tinggi, dengan skor mean 4,1 dan persentase pencapaian 84% pada indikator identifikasi masalah serta 4,3 dan 87% pada indikator pemecahan masalah. Selain itu, penelitian oleh Pratama (2022) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam menghasilkan karya bermanfaat telah menjadi tren utama di kalangan profesional, dengan tingkat adopsi teknologi yang tinggi dan berdampak positif pada produktivitas kerja.

Dengan demikian, hasil pengolahan data ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya keterampilan berpikir kritis, problem solving, dan pemanfaatan teknologi digital di lingkungan kerja modern.

5. Kesiapan Mental

Tabel 8. Kesiapan Mental

Butir	Pertanyaan	Mean	DPBB(%)	Keterangan
1.	Saya percaya diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja	4,3	85,7%	Sangat tinggi
2	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	4,2	85,4%	Sangat tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Pada tabel hasil pengolahan data di atas, responden menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang sangat tinggi dalam menghadapi tantangan dunia kerja, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, kemampuan berkomunikasi dengan sopan dan etis di media digital juga tercatat sangat tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terkini oleh Pratama dan Sari (2025), yang menemukan bahwa mahasiswa generasi milenial memiliki tingkat kepercayaan diri dan tanggung jawab yang baik, serta cenderung menerapkan komunikasi etis di lingkungan digital. Penelitian lain oleh Wijaya (2024) juga mendukung temuan tersebut, dengan menyatakan bahwa kemampuan komunikasi digital yang sopan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di era modern.

6. Career Planning (Perencanaan Karir dan Tujuan Kerja

Tabel 9. Perencanaan Karir dan tujuan kerja

Butir	Pertanyaan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya memiliki tujuan karir yang jelas	4,3	86%	Sangat tinggi
2	Saya memiliki rencana untuk mencapai karir yang diinginkan	4,3	86%	Sangat tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tujuan karir yang jelas serta rencana yang matang untuk mencapainya, dengan persentase responden yang sangat tinggi (86%) dan nilai mean yang konsisten pada 4,3. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Pratiwi dan Putra (2023), yang mengungkapkan bahwa generasi muda cenderung memiliki perencanaan karier yang strategis dan keyakinan tinggi terhadap pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung pengembangan diri. Pratiwi dan Putra menekankan bahwa literasi digital berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan individu menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis.

Selain itu, penelitian oleh Rahman (2024) juga menegaskan bahwa individu dengan tingkat keyakinan digital yang tinggi secara signifikan lebih mudah beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan profesional berbasis teknologi. Hal ini sesuai dengan indikator keyakinan

pada literasi digital yang telah dibahas oleh Gilster (1997) dan Ng (2012), di mana sikap positif terhadap teknologi menjadi faktor utama dalam pengembangan karier dan literasi digital yang komprehensif.

7. Literasi Digital (Kemampuan Menggunakan Teknologi)

Tabel 10 Literasi Digital

Butir	Pertanyaan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya mampu menggunakan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan	4	84	Tinggi
2	Saya dapat mengikuti perkembangan teknologi yang relevan dengan bidang kerja	4	84,	Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat literasi digital yang tinggi, khususnya dalam aspek penggunaan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan dan mengekspresikan ide secara kreatif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Firmansyah (2022), yang menemukan bahwa literasi digital mahasiswa di Indonesia sudah berada pada kategori tinggi, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran dan kreasi konten. Penelitian lain oleh Rahmawati (2021) juga memperkuat bahwa sebagian besar responden memanfaatkan media digital tidak hanya untuk konsumsi informasi, namun juga untuk produksi dan kolaborasi digital.

Jika dibandingkan dengan penelitian Ferrari (2013) dan Redecker et al. (2017), hasil penelitian saat ini memperlihatkan kecenderungan serupa, yaitu integrasi aspek kreatif, kolaboratif, dan reflektif dalam literasi digital. Namun, penelitian Jenkins (2009) menyoroti bahwa tantangan kolaborasi digital masih cukup besar di kalangan generasi muda, berbeda dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adaptasi kreatif dan partisipasi yang sudah baik. Dengan demikian, hasil olahan data SPSS ini memperkuat tren literasi digital kreatif yang telah dicapai dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 11. Nilai kerja

Butir	Pertanyaan	Mean	DPBB	Keterangan
1.	Saya mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	4	84%	Tinggi
2	Saya mempertimbangkan makna dan manfaat pekerjaan bagi diri saya	4	84%	Tinggi

Sumber pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, terlihat bahwa responden memiliki tingkat kecenderungan yang tinggi dalam mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta mempertimbangkan makna dan manfaat pekerjaan bagi diri sendiri; kedua aspek memperoleh skor 84% dengan kategori “Tinggi”. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bintang et al. (2025), yang menunjukkan bahwa Gen Z cenderung memprioritaskan *work-life balance* dan mencari makna dalam pekerjaan mereka. Selain itu, hasil survei Deloitte tahun 2023 dan 2024 juga memperkuat temuan ini, di mana Gen Z dan Milenial secara global menempatkan keseimbangan hidup dan nilai pekerjaan sebagai faktor utama dalam memilih karier (Deloitte, 2023; Deloitte, 2024).

Penelitian Lubis & Panjaitan (2026) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja Gen Z di era digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan keseimbangan hidup dan pencarian manfaat pekerjaan. Sementara itu, McKinsey & Company (2018) dalam laporannya juga menekankan bahwa generasi ini memiliki preferensi kuat

terhadap fleksibilitas, makna, dan tujuan dalam pekerjaan. Dengan demikian, hasil pengolahan data yang diperoleh konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang tercantum pada daftar pustaka berikut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa

1. Gen Z menunjukkan kecenderungan yang tinggi dalam mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan,
2. serta mempertimbangkan makna dan manfaat pekerjaan bagi diri mereka sendiri. Hal ini tercermin dari skor tinggi pada kedua aspek yang menjadi fokus penelitian, dan didukung oleh berbagai studi serta survei internasional.
3. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja Gen Z di era digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan keseimbangan hidup serta pencarian makna dan tujuan dalam karier.
4. Dengan demikian, organisasi dan perusahaan perlu memperhatikan nilai-nilai tersebut dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung generasi muda untuk berkembang secara optimal.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan

1. agar cakupan responden diperluas tidak hanya pada Gen Z di wilayah tertentu, tetapi juga mencakup lintas daerah maupun latar belakang sosial ekonomi yang lebih beragam.
2. Selain itu, peneliti dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja, seperti peran teknologi digital, budaya organisasi, dan dukungan keluarga.
3. Penelitian kualitatif dengan wawancara mendalam juga dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait makna dan manfaat pekerjaan menurut perspektif Gen Z.
4. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan aplikatif bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang, H. A., et al. (2025). Analisis kesiapan kerja Gen Z. Indonesia Menggunakan SWOT & QSPM (Studi Kasus: Gen Z Kota Balikpapan), *Matriks Jurnal manajemen dan Teknik Industri Produksi*, Vol. 25 No. 2
- Deloitte. (2023). *Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/2023-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Deloitte. (2024). *Global Gen Z & Millennial Survey*. Diakses dari : <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct.
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. New York: John Wiley & Sons.

- Jenkins, H. (2009). *Confronting the challenges of participatory culture: Media education for the 21st century*. MIT Press.
- Lubis, E. A., & Panjaitan, R. (2026). Analisis kesiapan kerja generasi Z di kota medan melalui transformasi soft skills di era digital. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 25(2), 131–140. <https://doi.org/10.2324/pavjb252>
- McKinsey & Company. (2018). *True Gen: Generation Z and its implications*.
- McKinsey & Company. (2023). *The state of organizations 2023: Ten shifts transforming organizations*. Diakses dari [mckinsey.com](https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z).
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>.
- Ng, W. (2012). Digital literacy: Concepts and definitions. *Educational Technology*, 52(5), 46–51.
- Nugroho, G., et al. (2025). Pengaruh employability skills terhadap kesiapan kerja.
- Prabowo, B. A., et al. (2025). Motivasi kerja Generasi Z.
- Prasetyo, R., Putri, D., & Santoso, A. (2025). Pengaruh soft skill terhadap produktivitas kerja di era digitalisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 45–58.
- Pratama, A. (2022). Pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Teknologi Informasi*, 10(2), 100–110.
- Pratama, A. R., & Firmansyah, D. (2022). Literasi digital mahasiswa Indonesia dalam pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 5(2), 123–135.
- Pratama, R. (2025). Evaluasi kompetensi mahasiswa dalam penerapan pengetahuan bidang studi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(2), 123–135.
- Pratama, R., & Sari, A. (2025). Kepercayaan diri dan tanggung jawab mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2), 85–96.
- Pratiwi, M., & Putra, A. (2023). Perencanaan karier dan literasi digital generasi muda di era industri 4.0. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 17(2), 112–125.
- Putra, R., & Dewi, A. (2024). Adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi di perusahaan teknologi. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(2), 103–115.
- Rahman, T. (2024). Keyakinan digital dan adaptasi karier pada profesional muda. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 22(1).
- Rahmawati, D., & Sari, P. (2023). Analisis kemampuan problem solving pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(1), 45–57.
- Rahmawati, S. (2021). Analisis literasi digital pada kalangan mahasiswa di era pandemi. *Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 10(1), 45–58.
- Redecker, C., et al. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Riyanto, Yatim. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Unesa University Press.
- Riyanto. 2020. *Statistika Pendidikan*. Bahan Ajar Mahasiswa S1 PGPAUD FKIP Unib
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability.
- Santoso, B. (2025). Budaya konstruktif dan penyesuaian kerja pada era digitalisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 75–89.
- Sari, D., & Wahyudi, A. (2026). Keterampilan teknis lulusan perguruan tinggi: Studi perbandingan di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 14(1), 45–59.
- Sutrisno, E. (2024). Softskill dan kinerja karyawan: Studi pada sektor industri kreatif. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(1), 27–38.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen*. New York: Atria Books.
- Twenge, J. M. (2024). *Generasi Z dan transformasi dunia kerja*. New York: HarperCollins.
- Wahyuni, L., & Nugroho, B. (2026). Peran softskill dalam adaptasi teknologi di tempat kerja. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 9(4), 102–115.

- Wijaya, T. (2024). Komunikasi digital etis dan dampaknya pada efektivitas kerja. *Jurnal Komunikasi Digital*, 7(1), 32–45.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2007). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.