

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Preferensi Karir Generasi Z

**Thessania Sherry Ariani Zebua, Lamhot Henry Pasaribu**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia  
Email: mm-24185@student.ithb.ac.id, lamhot\_dlb@ithb.ac.id

---

**Kata Kunci**

Lingkungan Kerja;  
Fleksibilitas Kerja;  
Pengembangan Karir; Preferensi Karir

**Abstrak**

Generasi Z sebagai angkatan kerja baru memiliki karakteristik unik dalam menentukan pilihan karier, termasuk preferensi terhadap lingkungan kerja yang dinamis, fleksibilitas, dan kesempatan pengembangan karir. Namun, penelitian terdahulu belum secara komprehensif menguji pengaruh ketiga faktor ini secara simultan, khususnya pada alumni teknik pertambangan yang menghadapi tantangan industri spesifik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Preferensi Karir Generasi Z. Generasi Z sebagai angkatan kerja baru memiliki karakteristik unik dalam menentukan pilihan karier, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi preferensi mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada alumni perguruan tinggi X. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Preferensi Karir Generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, fleksibel, serta menyediakan kesempatan pengembangan karir untuk menarik dan mempertahankan talenta dari kalangan Generasi Z.

**Keywords**

*Work Environment;*  
*Work Flexibility;*  
*Career Development;*  
*Career Preference*

**Abstract**

*Generation Z, as the new workforce, has unique characteristics in career choices, including preferences for dynamic work environments, flexibility, and career development opportunities. However, prior studies have not comprehensively examined the simultaneous influence of these three factors, particularly among mining engineering alumni who face industry-specific challenges. This research aims to analyze the influence of Work Environment, Job Flexibility, and Career Development on Generation Z Career Preferences. Generation Z as the new workforce has unique characteristics in determining career choices, so it is important for organizations to understand the factors that influence their preferences. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to alumni of X college. The data analysis technique used is multiple linear regression to test the effect of each independent variable on the dependent variable. The results showed that Work Environment, Work Flexibility, and Career Development have a positive*

*and significant effect on Generation Z Career Preferences. These findings confirm the importance of organizations creating a conducive, flexible work environment and providing career development opportunities to attract and retain Generation Z talent.*

---

## PENDAHULUAN

**Generasi** merupakan sekelompok individu yang lahir pada periode waktu yang sama secara kronologis, sosial, dan historis, dengan teori generasi menjelaskan bahwa individu dalam kelompok generasi tertentu memiliki karakteristik yang serupa (Barhate & Dirani, 2022; Buford, 2022; Jayatissa, 2023; Linsenmeyer & Rahman, 2021; Priyashantha et al., 2023; Zhang & Cheng, 2023). Penelitian mengenai generasi telah mengidentifikasi kebutuhan karir yang terus berkembang di antara berbagai kelompok generasi aktif di dunia kerja, yaitu Baby Boomer (1946–1964), Generasi X (1965–1980), Generasi Y atau Milenial (1981–1995), dan Generasi Z (1996–2012). Berdasarkan sensus penduduk Indonesia tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z merupakan kelompok terbesar dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari populasi. Di posisi kedua terdapat Generasi Milenial dengan jumlah 69,38 juta jiwa atau 25,87% dari populasi. Selanjutnya, Generasi X berjumlah sekitar 58,65 juta jiwa, sementara Baby Boomer mencapai 31,01 juta jiwa. Selain itu, terdapat kelompok Post-Generasi Z dan Pre-Boomer, masing-masing dengan jumlah sekitar 29,17 juta jiwa dan 5,03 juta jiwa.

Generasi Z, yang juga dikenal dengan sebutan Gen Z, iGen, atau generasi pasca-milenial (1995–2012), merupakan kelompok terbaru yang mulai memasuki dunia kerja sejak tahun 2017 (Barhate & Dirani, 2022). Menurut Putra (2016), setiap generasi memiliki ekspektasi, aspirasi, nilai, serta pola perilaku kerja yang berbeda. Perbedaan ini turut memengaruhi preferensi masing-masing generasi dalam memilih jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan mereka (Nurqamar et al., 2022).

Berdasarkan informasi dari Purdue Global, setiap generasi memiliki ciri khas dan nilai kerja yang tercermin dari motivasi, gaya komunikasi, serta pandangan terhadap dunia kerja. Generasi Baby Boomer umumnya menunjukkan loyalitas tinggi dan menjunjung kerja sama tim, sedangkan Generasi X lebih mandiri dan fleksibel. Generasi Milenial dikenal kompetitif serta menghargai pengalaman kerja yang bermakna. Di sisi lain, Generasi Z bersifat progresif, kreatif, dan terbiasa menggunakan teknologi sejak usia dini. Mereka lebih nyaman berkomunikasi melalui media sosial dan pesan instan, serta mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, pembelajaran, dan ekspresi individual. Perbedaan antar generasi ini menegaskan perlunya pemahaman lintas generasi di dalam organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif dan produktif.

Merujuk pada penelitian Ozkan dan Solmaz (2015), lingkungan sosial menjadi salah satu faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z dalam memilih tempat kerja. Generasi ini cenderung mencari lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mampu mendukung produktivitas serta kesejahteraan mereka (Nurqamar et al., 2022). Selain itu, Fodor dan Jaeckel (2018) menambahkan bahwa fleksibilitas jam kerja adalah aspek penting bagi Generasi Z. Kepuasan dan kebahagiaan yang dihasilkan dari fleksibilitas ini dianggap penting karena mereka sangat mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan. Dengan adanya fleksibilitas, mereka dapat mengatur waktu lebih efektif sehingga tetap memiliki waktu untuk keluarga, pekerjaan, dan hobi (Asril & Perdhana, 2024).

Faktor gaji dan kompensasi juga menjadi perhatian penting Generasi Z. Shih (2014) menemukan bahwa gaji berperan besar dalam meningkatkan daya tarik organisasi bagi pencari kerja dan lulusan baru. Chi et al. (2017) mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa gaji adalah faktor utama dalam pengambilan keputusan karir (Tuning & Allen, 2021). Selain itu, Goh dan Lee (2018) serta Tulgan (2013) mengungkapkan bahwa Generasi Z, yang mengalami dampak Resesi Besar, memiliki kebutuhan tinggi akan stabilitas pekerjaan. Survei menunjukkan bahwa gaji yang layak dan stabilitas kerja menjadi pertimbangan kunci dalam menarik perhatian calon pekerja dari generasi ini.

Berbeda dengan penelitian Ozkan dan Solmaz (2015) yang hanya mengeksplorasi pengaruh lingkungan sosial atau Fodor dan Jaeckel (2018) yang berfokus pada fleksibilitas kerja, studi ini memperluas cakupan dengan mengintegrasikan ketiga variabel sekaligus pada populasi yang belum terjamah, yaitu Generasi Z alumni pertambangan kelompok yang menghadapi tantangan karir unik seperti tuntutan kerja lapangan, risiko keselamatan, dan tekanan global untuk praktik berkelanjutan.

Seiring dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja, Iorgulescu (2016) menekankan perlunya pemahaman mendalam mengenai karakteristik, ekspektasi, prioritas, dan nilai-nilai mereka. Setiap generasi memiliki pola pikir, sikap, dan kebiasaan kerja unik, yang mencerminkan dinamika generasional. Bulut (2021) menambahkan bahwa pemanfaatan pengetahuan mengenai karakteristik generasi ini dapat membantu pemangku kepentingan di pasar tenaga kerja dalam mengoptimalkan manfaat ekonomi dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami karakteristik dan sikap Generasi Z, baik secara umum maupun dalam dunia kerja, guna membentuk tenaga kerja yang kompeten serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan produktivitas. Studi ini mengeksplorasi kebiasaan kerja, motivasi, harapan, preferensi, etika kerja, dan nilai-nilai Generasi Z dengan mempertimbangkan peran pasar tenaga kerja, pemberi kerja, dan teknologi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tiga pertanyaan utama: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X? (2) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X? (3) Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X. Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis, yaitu memperkaya keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya studi preferensi karir generasi muda, serta manfaat praktis bagi lembaga pendidikan tinggi, perusahaan, dan Generasi Z itu sendiri dalam memahami serta menyesuaikan strategi pengembangan karir dengan kebutuhan generasi muda.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pusat perhatian dalam suatu studi yang diamati dan dianalisis secara sistematis. Dalam penelitian ini, objek

yang dikaji adalah Perguruan Tinggi X, khususnya Departemen Teknik Pertambangan. Departemen tersebut dipilih karena memiliki alumni yang berasal dari Generasi Z, yakni individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan tengah memasuki dunia kerja.

Menurut Sugiyono (2017), subjek penelitian adalah pihak atau individu yang menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah alumni Perguruan Tinggi X, Departemen Teknik Pertambangan. Penggunaan alumni sebagai subjek penelitian dianggap lebih representatif, karena mereka telah mengalami proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional, sehingga mampu memberikan perspektif yang lebih realistis dan komprehensif mengenai preferensi karir, terutama terkait peluang pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data dikumpulkan melalui pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian dengan penekanan pada pengumpulan data dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, mengukur variabel, serta mengetahui hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Dalam studi ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap preferensi karir Generasi Z dengan memanfaatkan data numerik dan teknik analisis statistik parametrik.

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi dari hasil penelitian. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh alumni Generasi Z yang telah bekerja dari Departemen Teknik Pertambangan di Perguruan Tinggi X yang masuk pada tahun 2016 hingga 2020, dengan jumlah sebanyak 130 orang. Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh alumni Generasi Z yang telah bekerja dari Departemen Teknik Pertambangan di Perguruan Tinggi X yang masuk pada tahun 2016 hingga 2020, dengan jumlah sebanyak 130 orang.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data berdasarkan sumbernya terdiri dari data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, atau observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen atau laporan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh langsung dari alumni Generasi Z Perguruan Tinggi X, khususnya Departemen Teknik Pertambangan, yang telah memasuki dunia kerja. Responden dipilih karena berada pada rentang usia Generasi Z dan sedang berada dalam tahap penentuan preferensi karir. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur variabel lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, pengembangan karir, serta preferensi karir, dengan indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk menilai tingkat persetujuan responden, sementara penyebaran dilakukan secara online agar lebih mudah diakses dan efisien dalam menjangkau responden. Metode ini dipilih karena mampu menghasilkan data yang sistematis, relevan dengan kebutuhan analisis statistik, serta mendukung pengujian pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap preferensi karir Generasi Z dengan pendekatan kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap preferensi karir dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada 101 responden alumni Perguruan Tinggi X dari Departemen Teknik Pertambangan yang telah bekerja di berbagai perusahaan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 59 orang (58%), sedangkan responden perempuan berjumlah 42 orang (42%). Berdasarkan distribusi tahun kelahiran, responden terbanyak lahir pada tahun 2000 dengan jumlah 21 orang (21%), disusul tahun 1999 sebanyak 20 orang (20%), dan tahun 1998 sebanyak 15 orang (15%), sementara responden paling sedikit berasal dari tahun 2005 dengan hanya 2 orang (2%). Dari sisi pekerjaan, sebagian besar responden bekerja sebagai karyawan swasta yaitu 75 orang (74%), diikuti 8 orang (8%) yang sedang menjalani magang, 8 orang (8%) dalam kategori pekerjaan lainnya, 6 orang (6%) bekerja secara lepas atau freelance, 3 orang (3%) sebagai pegawai BUMN atau PNS, dan 1 orang (1%) bekerja sebagai guru, dosen, anggota kepolisian, atau TNI. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun sebanyak 67 orang (66%), 29 orang (29%) memiliki pengalaman kerja 6 bulan hingga 1 tahun, dan hanya 5 orang (5%) yang memiliki pengalaman kerja selama 4 hingga 6 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal pengembangan karir namun sudah cukup memiliki pengalaman untuk menilai faktor lingkungan kerja dan pengembangan karir.

### Analisis Data Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Proses pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji analisis regresi linier berganda. Pada tahap awal, dilakukan uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Setelah data dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Preferensi Karir), baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis kemudian diuji dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan nilai signifikansi untuk menguji hipotesis serta menilai kekuatan hubungan antar variabel.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana item dalam instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pada uji validitas, digunakan analisis korelasi Pearson antara skor item dan total skor. Item dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan sig.  $<$  0,05. Hasil uji menunjukkan sebagian besar item valid dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	LK.01	0.685	0.1956	Valid
	LK.02	0.70	0.1956	Valid
	LK.03	0.760	0.1956	Valid
	LK.04	0.779	0.1956	Valid
	LK.05	0.767	0.1956	Valid
	LK.06	0.799	0.1956	Valid
	LK.07	0.686	0.1956	Valid
	LK.08	0.723	0.1956	Valid
	LK.09	0.703	0.1956	Valid
	LK.10	0.730	0.1956	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	FK.01	0.763	0.1956	Valid
	FK.02	0.658	0.1956	Valid
	FK.03	0.833	0.1956	Valid
	FK.04	0.798	0.1956	Valid
	FK.05	0.821	0.1956	Valid
Pengembangan Karir (X3)	PK.01	0.460	0.1956	Valid
	PK.02	0.768	0.1956	Valid
	PK.03	0.833	0.1956	Valid
	PK.04	0.855	0.1956	Valid
	PK.05	0.822	0.1956	Valid
	PK.06	0.813	0.1956	Valid
	PK.07	0.719	0.1956	Valid
Preferensi Karir (Y)	Pref.01	0.878	0.1956	Valid
	Pref.02	0.906	0.1956	Valid
	Pref.03	0.903	0.1956	Valid
	Pref.04	0.887	0.1956	Valid
	Pref.05	0.890	0.1956	Valid
	Pref.06	0.890	0.1956	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Preferensi Karir (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,1956 dengan jumlah responden sebanyak 101 orang . Nilai r hitung untuk seluruh indikator berkisar antara 0,460 hingga 0,906, yang berarti berada di atas nilai r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen internal, yaitu apakah pernyataan item-item dalam variabel yang diteliti memberikan hasil yang andal. Pada tahap uji instrumen pendahuluan , reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,902	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,833	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,877	Reliabel
Preferensi Karir (Y)	0,946	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Pengembangan Karir, dan Preferensi Karir, memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Beberapa asumsi yang perlu diisi dalam tahap ini meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Penjelasan masing-masing uji disajikan berikut ini.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data dari setiap variabel yang dianalisis memiliki sebaran yang normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov melalui software SPSS versi 26. Uji ini digunakan untuk mengakhiri apakah data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		101
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0,1584158
	Std. Deviation	2,68398444
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,070
	Positive	0,045
	Negative	-0,070
<b>Test Statistic</b>		0,070
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		0,2

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,07 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal.”

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidaknya hubungan linear (korelasi) antar variabel independen. Keberadaan multikolinearitas tidak diharapkan karena semakin kuat korelasi antar variabel bebas, maka semakin besar potensi bias dalam hasil analisis. Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai tolerance dan VIF.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,400	2,498
	Fleksibilitas Kerja (X2)	0,545	1,836
	Pengembangan Karir (X3)	0,334	2,996

a. Dependent Variable: Preferensi Karir

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residu antar pengamatan. Model regresi yang ideal adalah model yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, memiliki sifat homoskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,743	2,420		0,307	0,760
	Lingkungan Kerja (X1)	-0,079	0,083	-0,151	-0,957	0,341
	Fleksibilitas Kerja (X2)	-0,173	0,116	-0,201	-1,491	0,139
	Pengembangan Karir (X3)	0,213	0,118	0,312	1,813	0,073

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan 5, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik mengenai homoskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3), terhadap variabel dependen yaitu Preferensi Karir (Y). Hasil pengolahan data melalui regresi linear berganda disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,706	2,967		-2,260	0,026
	Lingkungan Kerja (X1)	0,298	0,102	0,311	2,939	0,004
	Fleksibilitas Kerja (X2)	0,513	0,142	0,327	3,606	0,000
	Pengembangan Karir (X3)	0,268	0,128	0,215	2,094	0,038

a Dependent Variable: Preferensi Karir

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.12, maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = -6,706 + 0,298 X_1 + 0,513 X_2 + 0,268 X_3$$

Dimana :

Y = Preferensi Karir

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa

1. Nilai konstanta -6,706, menyatakan bahwa jika seluruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Pengembangan Karir) bernilai nol, maka nilai Preferensi Karir (Y) diperkirakan sebesar -6,706.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,298 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Preferensi Karir Generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif dan mendukung suatu lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan Generasi Z dalam menetapkan preferensi karirnya. Sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja menurun, maka preferensi karir Generasi Z juga cenderung mengalami penurunan.
3. Koefisien regresi pada variabel Pengembangan Karir sebesar 0,268 memperlihatkan bahwa variabel ini turut berpengaruh secara positif terhadap Preferensi Karir Generasi Z. Artinya, semakin luas peluang pengembangan karir yang tersedia di dalam organisasi, maka semakin kuat pula preferensi karir yang dimiliki oleh Generasi Z. Sebaliknya, apabila kesempatan untuk berkembang terbatas, maka preferensi karir mereka juga berpotensi menurun.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen secara simultan dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai *R-Square*

berada dalam rentang 0 hingga 1. Sehingga hasil analisis koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	0,565	0,552	3,27476

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan output pada Tabel 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,565. Angka ini menunjukkan bahwa 56,5% variasi dalam variabel dependen (Preferensi Karir) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama. Sedangkan, sisa sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi. Model regresi ini dapat dikatakan memiliki kekuatan prediktif yang cukup kuat, karena lebih dari setengah variasi Preferensi Karir Generasi Z dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji T bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Koefisien Regresi	t hitung	sig.	Keterangan
H1 Lingkungan Kerja -> Preferensi Karir	0,298	2,939	0,026	Supported
H2 Fleksibilitas Kerja -> Preferensi Karir	0,513	3,606	0,004	Supported
H3 Pengembangan Karir -> Preferensi Karir	0,268	2,094	0,000	Supported

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Preferensi Karir Generasi Z, karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,939, lebih besar dari t tabel (1,65). Nilai koefisien regresi sebesar 0,298 menunjukkan pengaruh yang bersifat positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan, maka Preferensi Karir Generasi Z juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan didukung (didukung). Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya seperti (Nguyen et al., 2023), (Prayoga et al., 2024), dan (Al Ghifari et al., 2024) yang menerangkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi karir generasi Z.

H2: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X.

Hasil analisis terhadap variabel Fleksibilitas Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Preferensi Karir, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan thitung sebesar  $3,606 > t$  tabel (1,65). Koefisien regresi sebesar 0,513 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kerja sama dalam mendukung fleksibilitas yang diberikan oleh organisasi, maka Preferensi Karir Generasi Z juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu, hipotesis H2 didukung.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya seperti (Hofer et al., 2024) dan (Osorio & Madero, 2025), yang menerangkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi karir generasi Z.

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap preferensi karir Generasi Z di Perguruan Tinggi X.

Hasil analisis terhadap variabel Pengembangan Karir juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Preferensi Karir, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung sebesar  $2,094 > t$  tabel (1,65). Koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin terbuka peluang pengembangan karir, semakin tinggi pula preferensi karir. Oleh karena itu, hipotesis H3 didukung.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya seperti (Bhore & Tapas, 2023), (Fikri et al., 2024), dan (Ngian et al., 2022) yang menerangkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi karir generasi Z.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap preferensi karir Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam membentuk keputusan karir. Lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kenyamanan, kolaborasi, serta produktivitas mampu meningkatkan kecenderungan Generasi Z dalam menentukan arah dan tujuan karirnya. Fleksibilitas kerja, baik dari segi waktu maupun tempat, menjadi faktor penting yang membuat Generasi Z merasa lebih tertarik untuk mengembangkan karir di sebuah organisasi karena sejalan dengan kebutuhan gaya kerja modern dan keseimbangan kehidupan pribadi. Selain itu, program pengembangan karir yang jelas, seperti peluang pelatihan, peningkatan kompetensi, dan jenjang karir terstruktur, terbukti memperkuat arah dan keyakinan Generasi Z terhadap pilihan karirnya. Temuan ini memiliki implikasi manajerial berupa perlunya manajemen membangun lingkungan kerja yang positif, menerapkan kebijakan fleksibilitas, menyediakan jalur pengembangan karir yang terencana, serta mengadaptasi strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori preferensi karir dengan menegaskan pentingnya faktor eksternal, memperluas literatur tentang perilaku karir Generasi Z di dunia kerja digital, serta memberikan validasi empiris mengenai keterkaitan faktor lingkungan organisasi dengan pilihan karir, yang dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghifari, F., Swasti, I. K., & Evantheni, A. (2024). The influence of work environment and work-life balance on turnover intention among Generation Z workers in Gresik Regency. *Asian Journal of Management Analytics*, 3(4), 1047–1056. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i4.11513>
- Asril, A., & Perdhana, M. S. (2024). Generation Z in energy industry: Paradigm shift in organizational dynamics. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.24912/jmie.v8i1.27269>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2). <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Bhore, M., & Tapas, P. (2023). An exploratory study of factors influencing career decisions of Generation Z women in data science. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, Article e2168. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2168>
- Buford, M. V. (2022). Characteristics, engagement, learning, and career aspirations of Generation Z. In *Mapping the Future of Undergraduate Career Education: Equitable Career Learning, Development, and Preparation in the New World of Work*. <https://doi.org/10.4324/9781003213000-4>
- Bulut, S. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 4(4), 1–5. <https://doi.org/10.31031/pprs.2020.04.000593>
- Fikri, M. A. R., Santoso, B., & Handaru, A. W. (2024). Analisa preferensi kerja bagi generasi Z dengan menggunakan metode conjoint analysis. *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 63–81. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203>
- Hofer, T., Spiess, T., Ploder, C., & Bernsteiner, R. (2024). Understanding employer attractiveness for Generation Z in the IT industry. *European Journal of Management Issues*, 32(1), 21–29. <https://doi.org/10.15421/192403>
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A new lifeline: A systematic literature review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2). <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110>
- Linsenmeyer, W., & Rahman, R. (2021). Career motivations and aspirations of dietetic students: Applying the social cognitive career theory. *Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*. <https://doi.org/10.46743/1540-580x/2021.1937>
- Ngian, E. T., Tak, P. Y., Chin, C. H., & Khairuddin, A. S. (2022). Examining the effects of monetary and non-monetary factors on Generation Z's job selection preferences in the hospitality industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5), 1095–1113. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i5/13019>
- Nguyen, C. N., Tho, A., & Nguyen, T. B. (2023). Understanding Generation Z's job engagement and performance in generationally diverse workplace. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, 14(2), 93–108. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.en.14.2.2633.2024>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The intention of Generation Z to apply for a job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>

- Osorio, M. L., & Madero, S. (2025). Explaining Gen Z's desire for hybrid work in corporate, family, and entrepreneurial settings. *Business Horizons*, 68(1), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.02.008>
- Prayoga, V., Marumpe, D. P., Daud, I., & Karsim, K. (2024). The effect of work environment and quality of work life on the work productivity of Generation Z with mental health as a mediating variable. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(2), 163–178.
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: A systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2). <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Tuming, M. B., & Allen, C. (2021). Does salary, commuting time, and workload play a role in a college student's first career choice? *International Journal of Career Management*, 7, 1–15.
- Zhang, X., & Cheng, Y. (2023). Review of research on consumer behavior of Generation Z: Based on a systematic literature review. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 5(3). <https://doi.org/10.54097/n1nk8g3p>