

**Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi
Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan;
*Mediation Analysis***

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Nissa Gustyana Maharani Raypura
Nomor Mahasiswa : 20313412
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2024**

Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan; Mediation Analysis

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir

Guna memperoleh gelar Sarjana Jenjang Strata 1

Program Studi Ekonomi Pembangunan

Pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Nissa Gustyana Maharani Raypura
Nomor Mahasiswa : 20313412
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam tindak plagiasi seperti dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Mei 2024

Penulis,



Nissa Gustyana Maharani Raypura

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan; Mediation Analysis

Nama: Nissa Gustyana Maharani Raypura

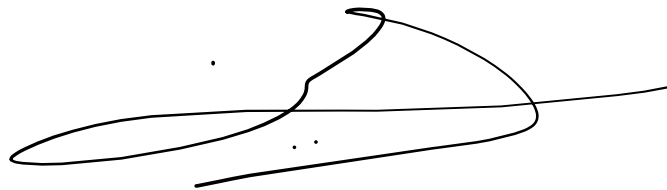
Nomor Mahasiswa: 20313412

Program Studi: Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 15 Mei 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Priyonggo Suseno S.E., M.Sc. Ph.D

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa selalu dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita hingga ke zaman yang terang benderang.

Penulisan skripsi ini dipersembahkan:

Kepada kedua orang tua saya, Ibu Rosmala Dewi dan Bapak Nofrizal Dwiyanto serta kakak saya Putri Raypura, Shintia Raypura, dan Adik saya Shifa Raypura yang selalu memberikan semangat, dukungan, nasihat, serta mendoakan penulis.

Sahabat dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang hadir dalam proses pembuatan skripsi penulis, dan memberikan dukungan dalam mencapai titik saat ini.

Saya tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memebrikan arahan dalam Menyusun hingga Tugas Akhir saya dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum warrahmatullahi wabarakatub

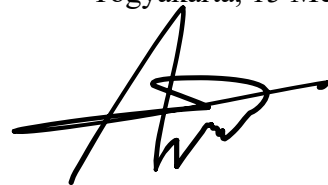
Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa halangan suatu apapun. Sholawat serta salam tidak lupa selalu kita haturkan kepada Nabi agung Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman jahiliyah menuju zaman. Alhamdulillah atas izin Allah skripsi berjudul Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan; Mediation Analysis dapat terselesaikan dengan baik dan lancar. Penelitian ini dilaksanakan sebagai prasyarat dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini sulit tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Abdul Hakim, S.E., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Priyonggo Suseno S.E., M.Sc. Ph.D, selaku dosen pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu saya dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
4. Kedua orang tua saya, Ibu Rosmala Dewi dan Bapak Nofrizal, yang telah memberi dukungan dan semangat dalam segala bentuk termasuk doa yang tiada putusnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Kepada Kedua kakak saya Putri Raypura, Shintia Raypura, dan adik saya Shifa Raypura yang telah menghibur saya dikala saya penat dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

6. Saya sangat berterima kasih kepada teman-teman Griya Aptana, Annaya, Septhia, Erma, Fadya, Olin, Darlene, Shelfa, Novita, Najya, yang sudah memberi saya emotional support sehingga saya bisa bertahan dan menyelesaikan Tugas Akhir saya.
7. Teman-teman saya yang jauh di perantauan Kelompok Belajar Kelkud, Tyan, Nahdah, dan Dina yang telah menemani saya di saat saya merasa down dan selalu menyemangati saya untuk tetap semangat dalam menjalani hidup dan membuat saya tertawa.

Yogyakarta, 15 Mei 2024



Nissa Gustyana Maharani Raypura

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	6
2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.7 Keputusan Kerja (<i>Decision Making</i>).....	23
2.3 Hipotesis.....	25
2.4 Kerangka Berfikir.....	25
BAB III	28
METODE PENELITIAN	28
3.1 Metode Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.3 Variabel Penelitian.....	30
3.4 Alat Analisis.....	32
BAB IV	34

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	34
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	35
4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Alamat Ketika dibesarkan Sampai Usia 18 Tahun.....	36
4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	37
4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	37
4.8 Uji Validitas.....	38
4.9 Uji Reabilitas.....	40
4.10 Pengujian Hipotesis.....	41
4.10.1 Uji Hipotesis Generasi Milenial dan Generasi Z.....	41
4.11 Uji hipotesis Generasi Z.....	45
4.12 Uji Hipotesis Generasi Milenial.....	48
4.13 ANALISIS DARI HASIL INTERPRETASI.....	52
4.14 Analisis Ekonomi.....	53
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	55
5.1 Simpulan.....	55
5.2 Implikasi.....	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kelompok Generasi Pada Tahun 2017	2
Gambar 2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja	14
Gambar 3. Inner Model Generasi Milenial dan Generasi Z.....	44
Gambar 4. Inner Model Generasi Z.....	47
Gambar 5. Inner Model Generasi Milenial	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Kajian Literatur terhadap Preferensi Generasi Milenial dan Z...	8
Tabel 3. 2. Karakteristik Populasi dan Sampel.....	29
Tabel 3.3. Definisi Operasional.....	31
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Alamat Ketika dibesarkan sampai Usia 18 Tahun	36
Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Status Pernikahan	37
Tabel 4.7. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	37
Tabel 4.8. Nilai Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbachs Alpha	39
Tabel 4.9. Nilai Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbachs Alpha (Keputusan Kerja)	41
Tabel 4.10. Uji Hipotesis Generasi Milenial dan Generasi Z	41
Tabel 4.11. Uji Hipotesis Generasi Z	45
Tabel 4.12. Uji Hipotesis Generasi Milenial.....	48

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengestimasi pengaruh preferensi Generasi Z dan Generasi Milenial dalam memilih pekerjaan. Generasi Z lahir antara tahun 1999-2012, dan Generasi Milenial lahir antara tahun 1980-2000an, yang memiliki karakteristik dan preferensi yang unik dalam konteks ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan kerja pada kedua generasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden gabungan dari generasi Z dan milenial. Data diproses dengan menggunakan metode SEM Konfirmatori (CFA- Confirmatory Factor Analysis). Metode ini merupakan pengukuran model struktural yang didasarkan pada teori atau hipotesis. Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu adanya peran variabel motivasi intrinsik dalam memediasi pengaruh upah, preferensi, dan kepuasan kerja terhadap keputusan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi instrinsik memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja, namun tidak memediasi pengaruh upah dan kepuasan kerja terhadap keputusan kerja.

Kata Kunci: Preferensi Kerja, Upah, Kepuasan Kerja, Keputusan Kerja, Motivasi Instrinsik

BAB I

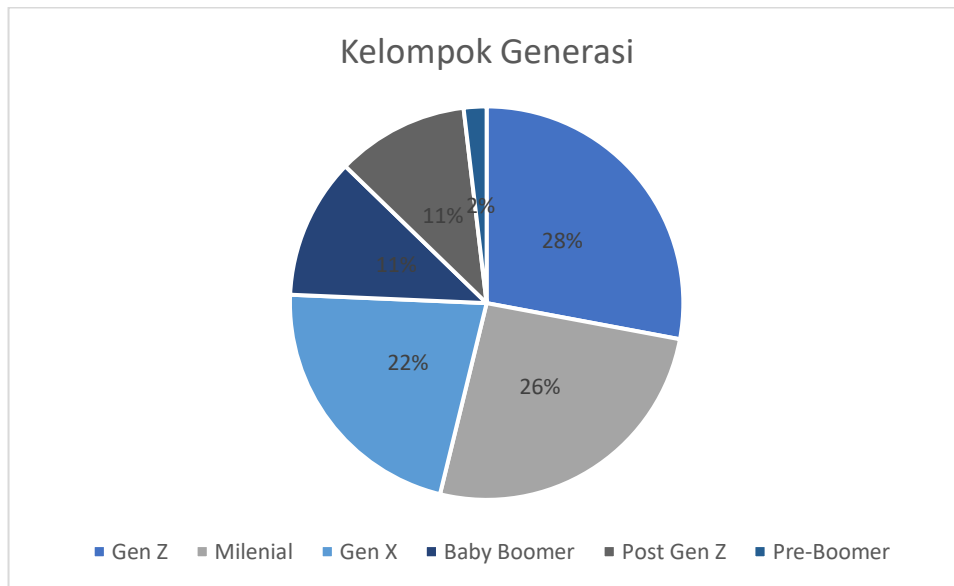
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Z sering kali disebut sebagai generasi milenial muda atau *iGen* yang merupakan kelompok demografis yang terlahir antara pertengahan tahun yang tepatnya pada tahun 1997-2012. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi digital yang sangat berkembang pesat, sehingga Gen Z memiliki nilai-nilai, karakteristik, dan preferensi yang unik dalam berbagai aspek kehidupan. Gen Z merupakan bagian dari Angkatan kerja *Digital Native*, Gen Z juga menghadapi berbagai masalah ketenagakerjaan saat terjadinya pandemi, dimana transisi menjadi pengangguran atau bahkan keluar dari pasar tenaga kerja.

Sementara itu, generasi milenial, yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, telah disorot sebagai generasi yang memiliki potensi besar untuk berbisnis dan menjadi inovator dalam berbagai bidang. Perubahan dinamika dunia kerja mempengaruhi preferensi mereka, di mana beberapa cenderung menghindari pekerjaan yang memberatkan dan lebih memilih fleksibilitas atau pengalaman kerja yang bermakna.

Upah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi preferensi karir kedua generasi ini. Selain sebagai penghasilan finansial, upah juga memainkan peran krusial dalam mempertahankan karyawan dan menjamin keberlangsungan perusahaan. Namun, tantangan terkait upah meliputi kompleksitas dalam menentukan upah yang sesuai untuk menarik dan mempertahankan talenta, serta dampaknya terhadap struktur tenaga kerja di masa yang tidak pasti.



Gambar 1. Kelompok Generasi Pada Tahun 2023

Sumber: Good Stats dari Sensus Badan Pusat Statistik, 2023

Generasi milenial atau dapat disebut juga sebagai generasi Y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi X, mereka yang lahir pada tahun 1980-2000an. Riset yang telah dilakukan oleh Lembaga Alvara Research Center mengatakan generasi milenial menyimpan potensi besar untuk melakukan bisnis. Generasi milenial juga merupakan terminologi generasi yang saat ini banyak diperbincangkan oleh berbagai macam kalangan diberbagai bidang. (Boston Consulting Group & University of Berkeley. (2011). Millennials: A Portrait of Generation Next.)

Prioritas Utama Milenial dan Gen Z dalam berkerja juga akan semakin bervariasi seiring dengan perkembangannya zaman, dunia kerja memiliki karakteristik dan dinamika tersendiri bagi para pekerjanya. Beberapa hal dapat terlihat dari berbagai karakteristik para pekerja di setiap generasi. Misalnya, ada yang beranggapan bahwa tenaga kerja kalangan Milenial dan Gen Z sering menghindari dari tuntutan pekerjaan yang cenderung membebani, bahkan generasi muda juga tidak sedikit yang memilih untuk resign atau menganggur daripada terjebak di situasi yang tidak mereka sukai.

Pergolakan pada ekonomi global belakangan ini membuat tidak menentunya orientasi generasi dalam memilih pekerjaan. Beberapa tahun kebelakang, usaha rintisan

atau start up sangat menjadi idola kalangan anak muda, tetapi kini preferensi mereka mulai berubah. Perubahan generasi banyak mendapat perhatian dari pengelola sumber daya manusia di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan banyak kalangan yang masih yakin bahwa generasi Z lebih memilih di perusahaan start up, hal ini membuat preferensi mereka telah berubah dibandingkan generasi milenial. (Andreas Maryoto, 2023)

Upah memiliki permasalahan dimana ketika upah rata-rata yang didapatkan semakin tinggi maka tenaga kerja yang dibutuhkan menjadi sedikit, dan sebaliknya. Upah juga berguna sebagai bentuk penjamin atas keberlangsungan perusahaan, karena secara tidak langsung upah berperan sebagai pengikat antara kedua belah pihak, yaitu antara pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja.

Menurut data yang diolah oleh Pusdatik Kemnaker dari Sakernas pada Februari 2021, populasi muda Indonesia yang berusia antara 15 hingga 24 tahun mencapai sekitar 44,09 juta orang, atau sekitar 21,47 persen dari total populasi usia kerja di Indonesia. Jumlah ini mengalami penurunan tipis sebesar 0,01 persen dibandingkan dengan data pada Februari 2020. Mayoritas dari populasi muda ini adalah laki-laki, mencapai sekitar 50,50 persen, sedangkan perempuannya sekitar 49,50 persen. (Pusdatik Kemnaker, 2021)

Dari berbagai penelitian yang mengkaji preferensi generasi muda di Indonesia telah menyelidiki bagaimana preferensi generasi milenial dan Z dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti upah minimum regional, tetapi literatur yang secara spesifik membahas preferensi mereka dalam konteks ini masih kurang. Karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana preferensi generasi milenial dan Z dalam memilih pekerjaan dipengaruhi oleh upah minimum regional dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan, dengan fokus pada tingkat upah sebagai salah satu pertimbangan utama. Dalam konteks ini, penggunaan pendekatan analisis mediasi

menjadi relevan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana upah mempengaruhi preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan. Analisis mediasi memungkinkan untuk mengidentifikasi apakah motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja atau rasa memiliki terhadap pekerjaan, bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara upah dan keputusan karir. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam memahami dinamika kompleks di balik preferensi pekerjaan generasi muda, tetapi juga memberikan wawasan strategis bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif di berbagai sektor industri.

Penelitian ini akan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi Generasi Z terhadap jenis pekerjaan yang mereka pilih, dengan menelusuri bagaimana upah berperan sebagai faktor kunci. Dengan demikian, penelitian ini akan mengisi celah literatur yang ada dengan memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang preferensi karir generasi muda, khususnya dalam konteks pasar tenaga kerja yang terus berubah dan kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada perbedaan preferensi utama Gen Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan, terutama dalam kaitannya dengan tingkat Upah?
2. Bagaimana pengaruh upah memengaruhi keputusan generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan?
3. Faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi Keputusan Kerja pada generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan selain tingkat upah

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka terdapat tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui preferensi utama Generasi Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan terutama dalam kaitannya dengan tingkat upah
2. Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi preferensi generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan selain upah

3. Mengetahui proses keputusan Generasi Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variable Preferensi Generasi Z dan Generasi Milenial, Adapun harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memahami Preferensi Generasi Z dan Milenial dalam Memilih Pekerjaan: Penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam tentang preferensi utama Generasi Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan, terutama dalam konteks tingkat upah. Informasi ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk merancang strategi pemasaran yang lebih efektif dan menarik bagi Generasi Z, serta untuk menyesuaikan penawaran pekerjaan dengan preferensi mereka.
2. Mengidentifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Preferensi Generasi Milenial dan Generasi Z dan Milenial : Dengan memahami faktor-faktor selain upah yang memengaruhi preferensi generasi milenial dan Generasi Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik bagi keduanya.
3. Mengetahui Proses Keputusan dalam Memilih Pekerjaan: Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang proses keputusan yang dijalani oleh generasi milenial dan Generasi Z dan Milenial dalam memilih pekerjaan. Informasi ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi momen kunci dalam perjalanan pencarian kerja generasi ini dan menyesuaikan strategi rekrutmen dan retensi yang lebih efektif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Berbagai penelitian telah mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi preferensi generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan berdasarkan tingkat upah, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana, Suryadi, dan Asrumputri, (2020), Askin (2018), Prasasti (2020), Geovani (2019), Al Kholidy (2023), dan Khoiriyah (2023). Penelitian ini akan menjawab rumusan masalah yang telah dikaji pada bab sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian yang mengkaji analisis preferensi generasi milenial dan Z dalam memilih pekerjaan berdasarkan upah minimum regional dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi.

Terkait dengan preferensi kerja generasi milenial, Wicaksana, dan Teman-Teman (2020) telah mengidentifikasi dimensi-dimensi *work-life balance* pada karyawan generasi milenial pada 172 karyawan generasi milenial (20-40 tahun) yang bekerja di sektor perbankan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan generasi milenial yang kurang mampu menyelesaikan permasalahan pribadinya maka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang kurang maksimal serta akan berdampak pada karyawan yang kurang fokus terhadap target dan pekerjaan, motivasi bekerja menjadi menurun serta terjadi ketidakpuasan dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang terlalu sibuk dengan aktivitas didalam pekerjaan seperti meeting, deadline dan lembur dapat menurunkan kualitas kehidupan pribadi seperti berkurangnya waktu terhadap keluarga dan sahabat serta meninggalkan hobi yang dimiliki.

Sedangkan Askin (2018) lebih tertarik meneliti preferensi kerja dikaitkan dengan ajaran Islam dengan menggunakan metode Deskriptif dengan hasil penelitian bahwa Dalam perspektif islam hukum ketenagakerjaan termasuk dalam kajian ijarah. Upah di sini dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya. Upah salah satu bentuk penghargaan dan jaminan atas kinerja tenaga kerja. Dalam perspektif agama Islam, tenaga kerja dianggap sebagai

sesuatu aktivitas yang menjadi tanggung jawab pemilik tenaga kerja. Hubungan antara preferensi kerja dengan upah adalah peran kunci dalam keseimbangan dan keadilan

Prasasti (2020), di sisi lain, mengidentifikasi indikator karakter dan perilaku milenial dan menganalisis potensi peluang kerja dan ancamannya. Penelitian dilakukan pada tahun 2020. Hasil penelitian menemukan bahwa Generasi milineal adalah generasi yang berbeda karakter dengan generasi sebelumnya yaitu kepintaran dan keakraban dengan teknologi digital, komunikatif, dan multitasking. Generasi milineal mempunyai ciri yang unik yaitu cenderung kreatif, mempunyai passion yang inovatif dan produktif.

Geovani (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung, dan pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung, mengetahui pengaruh modal dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung. Dengan menggunakan metode kuantitatif.

Al Kholidy (2023) dengan penelitian Untuk mengetahui peluang dan tantangan generasi Z dalam menghadapi masa depan melalui rencana *work readiness* yang matang. Menggunakan metode Kualitatif deskriptif memperoleh data dengan wawancara pada salah satu pemilik toko kelontong. Memiliki hasil penelitian Peluang bagi Generasi Z saat menghadapi karir di masa depan melalui *work readiness* dan mudah beradaptasi pada era modern.

Khoiriyah (2023) melakukan penelitian Untuk memprediksi loyalitas karyawan milenial melalui kepuasan kerja dan *structural empowerment*. Dengan menggunakan 116 sampel karyawan yang memiliki hasil akhir Pengaruh kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan

Tabel 2.1. Ringkasan Kajian Literatur terhadap Preferensi Generasi Milenial dan Z

No	Peneliti	Tujuan	Metode	Hasil
1	(Wicaksana et al., 2020)	Mengidentifikasi dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. Work-life mengacu pada seimbangnnya waktu yang dihabiskan oleh individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.	Data melalui kuisisioner online dengan metode <i>accidental sampling</i> 33 pertanyaan berskala Likert. Analisis faktor konfirmatori (CFA) digunakan untuk mengetahui faktor pembentuk perilaku para pencari kerja generasi Z di Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi WIPL (57,6%) dan PLIW (54,1%) generasi milenial berada dalam kategori rendah. Sedangkan dimensi WEPL (63,4%) dan PLEW (54,7%) berada dalam kategori tinggi. Secara khusus <i>work-life balance</i> dapat menjadi preferensi bagi perusahaan dan generasi milenial untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan individu.
2	(Fajriyanti et al., 2023)	penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Generasi Z mengacu pada individu yang lahir antara pertengahan 1990an hingga 2000an.	Menggunakan kuisisioner disebar melalui Google Form dengan metode skala Likert. Pada olahan data juga menggunakan variable mediasi.	Berpengaruh signifikan dan positif
3	(Aksin, 2018)	Upah salah satu bentuk penghargaan dan jaminan atas kinerja tenaga kerja. Dalam perspektif agama Islam, tenaga kerja dianggap sebagai sesuatu aktivitas yang menjadi tanggung jawab pemilik tenaga kerja. Hubungan antara preferensi kerja dengan upah adalah peran kunci dalam keseimbangan dan keadilan	Deskriptif	Dalam perspektif islam hukum ketenagakerjaan termasuk dalam kajian ijarah. Upah di sini dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.
4	(Hanifah & Wardono, 2020)	Mengidentifikasi faktor yang membentuk perilaku pencari kerja generasi Z di Indonesia. Generasi Z merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1990an hingga 2000an elemen yang dibahas pada penelitian ini adalah fakotr yang membentuk perilaku pencari kerja.		
5	(Ekonomi et al., 2020)	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta.	Menggunakan penyebaran kuisisioner dengan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan workplace spirituality berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, workplace spirituality berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan, motivasi

				intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dan workplace spirituality berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan melalui mediasi motivasi intrinsik.
6	(Anggasta Ibrahim Geovani, 2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung. dan pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung, mengetahui pengaruh modal dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada perusahaan properti di Kota Bandar Lampung	Metode kuantitatif, dengan penelitian berlandas filsafat positivism, dan data primer berupa dokumentasi dan wawancara. Dengan alat analisis uji asumsi klasik	X1 dan X2 secara simultan signifikan berpengaruh terhadap variable dependen tenaga kerja.
7	(Prasasti Suci, 2020)	Tujuan pada penelitian ini adalah menemukan indicator karakter dan perilaku milenial dan menganalisis potensi peluang dan ancamannya.	Menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial adalah ditandai oleh sangat melek teknologi digital, komunikatif, dan <i>multitasking</i> .
8	(Naiborhu et al., n.d.)	Untuk mengetahui hubungan signifikan antara sosial media dan lapangan kerja pada generasi milenial di Desa Lintong Nihuta tahun 2020.	Pengambilan sampel random acak dari 200 orang diuji validitas dan melalui sosial media.	Terdapat hubungan antara sosial media dan lapangan kerja pada generasi milenial di Desa Lintong Nihuta pada tahun 2020
9	(Amin & Kholidy, 2023)	Untuk mengetahui peluang dan tantangan generasi Z dalam menghadapi masa depan melalui rencana <i>work readiness</i> yang matang.	Kualitatif deskriptif memperoleh data dengan wawancara pada salah satu pemilik toko kelontong.	Peluang bagi Generasi Z saat menghadapi karir di masa depan melalui <i>work readiness</i> dan mudah beradaptasi pada era modern.
10	(Wati, 2023)	Bertujuan menganalisis pengaruh sikap keuangan, preferensi waktu, etika uang, dan teknologi keuangan terhadap literasi keuangan, serta pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku pengelolaan keuangan generasi milenial di PT. Tirta Asasta Depok	Menggunakan jalur path analysis dengan alat data Smart PLS 4	Signifikan terhadap perilaku pengelolaan keuangan
11	(Psikologi et al., n.d.)	Untuk memprediksi loyalitas karyawan milenial melalui kepuasan kerja dan <i>structural empowerment</i> .	Accidental sampling dengan subjek 116 orang karyawan	Pengaruh kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan
12	(VERA et al., 2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis dan membuktikan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan dipengaruhi secara parsial oleh pengaturan kerja yang fleksibel,	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey dan populasi di perusahaan	Positif dan signifikan

		kehidupan seimbang kerja, dan keterikatan karyawan	karyawan property kota Kendari.	
13	(Nurqamar et al., 2022)	Untuk menciptakan keberagaman pola pikir dan karakteristik bagi generasi Z yang berfokus pada faktor penarik tenaga kerja, status pekerja, kondisi dan lingkungan kerja, keseimbangan pengembangan karir, dan melihat dampak terhadap intensi generasi Z untuk memutuskan melamar pekerjaan.	Metode Kuantitatif, dengan metode kuisisioner survey dengan purposive sampling	Kelima faktor berpengaruh signifikan positif
14	(Putri Lania Regitha, 2023)	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh employer branding, reputasi perusahaan, informasi sosial media dan status generasi secara parsial ataupun simultan terhadap niat melamar pekerjaan generasi Milenial dan Z	Metode kuantitatif, dengan survey menyebarkan kuisisioner secara online	Berpengaruh signifikan dan positif
15	(Prasetyaningtyas et al., 2022)	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, pengaruh karakteristik kerja pada motivasi karyawan, pengaruh lingkungan kerja pada motivasi karyawan, efek langsung dari motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi, dan mengetahui efek lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pada Generasi Z.	Penelitian kuantitatif, menggunakan SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS 3	Pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan serta pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja dan variable lainnya.

Pada kajian Pustaka di atas hampir semua penelitian menggunakan metode atau alat penelitian dengan penyebaran kuisisioner di beberapa *platform* media sosial dan menargetkan generasi Milenial dan Z. Metode yang digunakan pada kajian Pustaka di atas selaras dengan penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu yang membahas preferensi generasi Milenial dan Z mempermudah penelitian dalam mencari referensi dan membantu berjalannya penelitian. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Anggasta (2019), Prasati (2020), dan Eka (2023) yang menggunakan alat analisis atau olahan data yang sama dengan penelitian yang akan diteliti. Maka dari itu, pada penelitian ini akan membahas Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja

Generasi Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan; *Mediation Analysis*, yang belum dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Penelitian ini yang membedakan dari penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Anggasta (2019), Prasati (2020), dan Eka (2023), dengan fokus pada metode analisis dan pendekatan yang digunakan. Penelitian sebelumnya umumnya menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui platform media sosial untuk menggali preferensi dan karakteristik Generasi Milenial dan Z terkait dengan lingkungan kerja dan nilai-nilai pekerjaan. Di sisi lain, penelitian ini memanfaatkan pendekatan *Mediation Analysis* dalam SEM. Pendekatan ini tidak hanya mengeksplorasi hubungan langsung antara upah dan preferensi terhadap pilihan kerja, tetapi juga menginvestigasi peran motivasi instrinsik sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan memahami mekanisme ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam memengaruhi keputusan karir Generasi Z dan Milenial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melengkapi literatur yang ada tetapi juga membuka jalan untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika pilihan karir di kalangan generasi muda saat ini.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Pilihan Kerja (*Supply of Labor*)

Ketenagakerjaan adalah faktor yang penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Pasar tenaga kerja dibentuk dengan dua kekuatan utama yaitu permintaan tenaga kerja, dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan, sedangkan penawaran tenaga kerja dilakukan oleh pihak tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja ketidakseimbangan permintaan tenaga kerja dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan berkepanjangan.

Ketidakseimbangan terjadi ketika penawaran tenaga kerja lebih besar dibanding permintaan tenaga kerja yang terdapat di dalam pasar tenaga kerja. Pemilihan pekerjaan didasarkan pada sejumlah faktor yang kompleks dan beragam. Individu cenderung mempertimbangkan berbagai aspek sebelum membuat keputusan, termasuk keahlian, minat, nilai-nilai pribadi, peluang karier, dan kebutuhan finansial.

Proses pengambilan keputusan dalam memilih pekerjaan melibatkan evaluasi dan perbandingan antara berbagai opsi yang tersedia, serta pertimbangan terhadap konsekuensi jangka panjang dari setiap pilihan. Sumber informasi yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti konseling karier, situs web pencarian kerja, publikasi industri, dan jaringan profesional. (Carnevale, Smith, & Strohl, 2013).

Masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah mudah karena mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lalu, dan harus mengetahui prospek produksi di masa yang akan datang. Kondisi kerja dapat dikatakan baik akan menghasilkan output tinggi, dan upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia merupakan persoalan yang sering muncul dalam pembahasan topik tenaga kerja selain hubungan industry antara pekerja dengan dunia usaha.

Teori ini memandang individu sebagai pembuat keputusan rasional yang memilih antara berbagai opsi pekerjaan berdasarkan pada keuntungan dan kerugian yang mereka nilai. Dalam konteks penelitian ini, teori pilihan kerja dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana Generasi Milenial dan Z mengevaluasi upah dan preferensi mereka terhadap pilihan karier mereka. Mediation analysis dapat membantu memahami peran variabel mediator, seperti nilai-nilai pribadi atau peluang karier, dalam menghubungkan hubungan antara upah dan pilihan kerja. Penelitian ini akan mengamati bagaimana faktor-faktor seperti upah dan preferensi mempengaruhi pilihan kerja Generasi Milenial dan Z. Upah berperan sebagai faktor utama dalam menentukan permintaan tenaga kerja dari perusahaan. Jika upah yang ditawarkan lebih tinggi, kemungkinan besar permintaan tenaga kerja akan lebih tinggi pula. Preferensi terkait dengan faktor-faktor seperti nilai-nilai pribadi, peluang karier, dan kebutuhan finansial juga mempengaruhi penawaran tenaga kerja dari pihak tenaga kerja.

2.2.1.1 Penawaran Tenaga Kerja

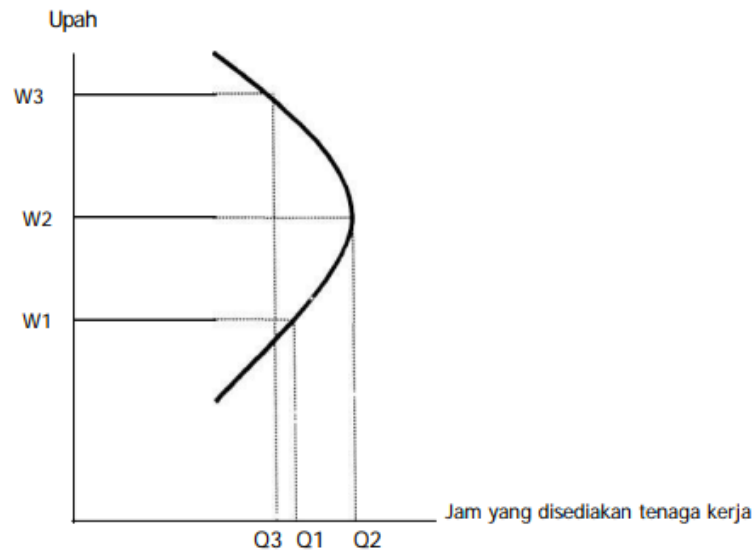
Penawaran tenaga kerja merupakan tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja dan yang diberikan upah dalam jangka waktu tertentu. Pada teori klasik sumberdaya manusia merupakan individu yang bebas dalam mengambil

keputusan untuk berkerja atau tidak (Sholeh, 2007). Teori ini pada dasarnya teori tentang konsumen, dimana individu memiliki tujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Kepuasan individu dapat diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (Becker, 1976). Individu juga terdapat kendala pada tingkat pendapatan dan waktu. Berkerja sebagai kontrofersi dari menikmati luang dapat menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan ketika memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dalam permasalahan individu adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

Keputusan individu dalam menambah atau mengurangi waktu luang dapat dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja (Layard dan Walters, 1978). Tingkat produktivitas dapat selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola naik mencapai puncak kemudian menurun. Semakin besar elastisitas maka semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, artinya semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta (Sholeh, 2007).

Pola kombinasi faktor dapat digambarkan pada kurva isoquant jika kombinasi faktor tidak sebanding yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi tenaga kerja dan kapital yang menghasilkan volume produksi yang sama.



Gambar 2.1 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Ruang Guru, 2020

Menurut Becker (1976), kepuasan personal dapat dicapai melalui kegiatan konsumsi atau menikmati waktu luang. Kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan ketersediaan waktu. Bekerja, sebagai lawan dari waktu luang, dapat menyebabkan penderitaan, sehingga seseorang hanya bersedia bekerja jika mendapatkan kompensasi dalam bentuk pendapatan. Oleh karena itu, solusi bagi masalah individu ini terletak pada jumlah jam kerja yang bersedia ditawarkan pada tingkat upah dan harga yang diinginkan.

Konsep ini menunjukkan bahwa individu cenderung menambah atau mengurangi jumlah jam kerja mereka sebagai respons terhadap perubahan upah. Dalam konteks penelitian ini, analisis dapat dilakukan terhadap bagaimana upah mempengaruhi preferensi Generasi Milenial dan Z terhadap pilihan pekerjaan. Misalnya, apakah mereka lebih cenderung memilih pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi meskipun mungkin dengan waktu kerja yang lebih panjang, atau sebaliknya.

Kombinasi optimal antara waktu non-pasar dan barang-barang pasar terletak pada kurva indiferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan memperhatikan kendala tertentu. Seperti yang ditunjukkan dalam gambar 1, kurva penawaran tenaga

kerja memiliki bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu, waktu kerja individu akan bertambah seiring dengan peningkatan upah (dari W ke W1). Namun, setelah mencapai upah tertentu (W1), kenaikan upah malah mengakibatkan penurunan waktu yang disediakan oleh individu untuk bekerja (dari W1 ke WN). Fenomena ini dikenal sebagai *Backward Bending Supply Curve*.

Semakin tinggi elastisitas, semakin besar peran input tenaga kerja dalam menciptakan output, yang berarti permintaan tenaga kerja menjadi semakin rendah. Sementara itu, untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak proporsional (*Variable Proportions*), biasanya digunakan kurva isokuan (*isoquantities*). Kurva ini mencerminkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan modal) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Kemiringan isokuan mencerminkan tingkat substitusi teknis marginal atau *Marginal Rate of Technical Substitution* (MRS). Hal ini bertujuan untuk memahami hubungan antara faktor tenaga kerja dan modal yang tercermin dalam kemiringan kurva isokuan.

Penelitian tentang "Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z dengan Menggunakan Metode Pendekatan; *Mediation Analysis*" menghubungkan konsep ekonomi teori penawaran tenaga kerja dengan preferensi psikologis dan faktor-faktor pilihan kerja generasi tersebut. Melalui analisis mediasi, penelitian ini mengungkap bagaimana upah mempengaruhi preferensi pekerjaan generasi ini, sejauh mana nilai-nilai pribadi, peluang karier, dan kebutuhan finansial bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Selain itu, konsep-konsep seperti kurva penawaran tenaga kerja dan kurva isoquant digunakan untuk memahami bagaimana generasi Milenial dan Z mengintegrasikan insentif ekonomi dan non-ekonomi dalam memilih karier mereka, memberikan pandangan mendalam terhadap dinamika pasar tenaga kerja yang mereka hadapi.

2.2.2 Aspek Demografis dalam Pilihan Kerja

Demografi merupakan variable yang dapat mempengaruhi kinerja (Testa, dan Muel, 2009). Demografi merupakan tulisan mengenai rakyat atau kependudukan manusia atau juga dikenal sebagai ilmu kependudukan yang mempelajari tentang

dinamika kependudukan manusia. Demografi mencakup jumlah penduduk, ukuran, kematian, persebaran geografis, komposisi penduduk, gender, dan usia.

Faktor demografi seperti usia, gender, dan masa kerja memiliki pengaruh pada kinerja karena keterkaitan usia dengan kematangan emosi dalam mengolah dan mengambil keputusan. Perbedaan gender dalam struktur tenaga kerja mencakup ketidaksetaraan akses terhadap peluang pekerjaan, pembayaran yang adil, dan promosi karier dapat menjadi masalah yang signifikan. Selain itu, masa kerja juga dapat meningkatkan kinerja karena terkait dengan banyaknya pengalaman dan ketrampilan yang akan diperoleh dapat mendukung kinerja. Menurut Chung & Monroe (2001) gender dapat mempengaruhi kinerja dalam tipe pekerjaan yang memerlukan judgement dalam kompleksitas tugasnya. Pada faktor demografis dapat memiliki dampak yang signifikan termasuk dalam pemilihan pekerjaan. Mengembangkan teori modal manusia yang menunjukkan Pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas individu (Becker, 1993)

Keputusan individu dalam membuat keputusan ekonomi berdasarkan utilitas atau kepuasan mereka didapatkan dari konsumsi pekerjaan. Aspek demografis seperti usia, status perkawinan, dan tanggungan keluarga dapat memengaruhi preferensi konsumen dan pilihan kerja. Pasar tenaga kerja dapat dibagi beberapa segmen dalam karakteristik demografis yaitu, usia, jenis kelamin, dan tingkat Pendidikan. Pekerja yang memiliki karakteristik serupa kemungkinan akan memiliki pekerjaan yang serupa dan perusahaan dapat mengadaptasi strategis perekrutan yang sesuai dengan segmen pasar kerja.

Teori siklus hidup keluarga pada aspek demografis menjadi preferensi dan keputusan konsumen termasuk dalam pemilihan pekerjaan yang dipengaruhi oleh fase siklus hidup keluarga. Individu yang baru menikah mungkin akan memprioritaskan hal yang berbeda dan memilih pekerjaan dibandingkan dengan yang belum menikah. Selain itu, mobilitas juga mengacu pada perpindahan individual atau kelompok dari tingkat sosial tertentu. Aspek demografis seperti latar belakang keluarga, Pendidikan, dan kelas sosial dapat mempengaruhi mobilitas karena pilihan pekerjaan.

Aspek demografis sebagai variabel penting yang mempengaruhi pilihan karier generasi ini. Faktor seperti usia, gender, dan masa kerja memiliki dampak signifikan terhadap preferensi kerja individu. Misalnya, usia dapat memengaruhi kematangan emosional dalam pengambilan keputusan karier, sementara perbedaan gender bisa mempengaruhi akses terhadap peluang pekerjaan dan promosi karier. Selain itu, fase siklus hidup keluarga juga dapat mempengaruhi preferensi konsumen terhadap pekerjaan, dengan individu yang baru menikah mungkin memiliki prioritas yang berbeda dalam memilih pekerjaan dibandingkan yang belum menikah. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana variabel demografis ini berinteraksi dengan faktor ekonomi seperti upah dan preferensi dapat memberikan wawasan yang berharga untuk merancang strategi perekrutan dan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan karier generasi Milenial dan Z di pasar tenaga kerja modern.

2.2.3 Generasi Milenial dan Karakteristik

Generasi Milenial merupakan kelompok generasi yang lahir sekitar tahun 1980 hingga 1996. Mereka tumbuh dalam era teknologi informasi, internet, dan media sosial. Karakteristik kunci dalam generasi milenial meliputi keterampilan teknologi yang kuat, keinginan untuk pekerjaan yang bermakna, cenderung bersifat sosial, dan pencarian keseimbangan antara kehidupan pribadi karir.

Generasi milenial cenderung mencari pekerjaan yang memiliki dampak positif pada masyarakat atau lingkungan. Mereka ingin merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar dan memberikan makna dalam hidup. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi generasi milenial. Mereka menginginkan fleksibilitas dalam waktu berkerja, dari jarak jauh, atau memiliki jadwal yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka.

Keterampilan teknologi dalam penggunaan media sosial dan alat-alat digital merupakan karakteristik intrinsic generasi milenial. Mereka sering mencari pekerjaan yang memanfaatkan keterampilan teknologi mereka. Kolaborasi kerja dan tim adalah

nilai yang penting bagi generasi milenial mereka berkerja dalam lingkungan yang mendukung kerja sama dan ide baru yang berkembang.

Dukungan Terhadap Keanekaragaman dan Inklusi: Generasi Milenial sering mendukung nilai-nilai keanekaragaman dan inklusi dalam lingkungan kerja. Mereka mencari perusahaan yang mempromosikan budaya inklusi. Fleksibilitas Lokasi dan Gaya Kerja: Kemampuan untuk bekerja dari mana saja dan fleksibilitas dalam gaya kerja (seperti bekerja secara lepas atau sebagai pekerja lepas) adalah pertimbangan penting dalam pemilihan pekerjaan Generasi Milenial.

Beberapa karakteristik Generasi Milenial diantaranya:

- 1) Mempunyai keinginan untuk memimpin, dan sangat memperhatikan profesionalisme.
- 2) Dapat melakukan beberapa hal, selalu mencari tantangan kreatif dan memandang kolega sebagai sumber yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka membutuhkan tantangan untuk mencegah kebosanan.
- 3) Mereka membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas dalam berkerja, serta *work-life balance*.
- 4) Millennial tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan mereka bila hal itu tidak membuatnya bahagia. (Kapoor & Solomon dalam Amin dkk, 2018)

Penelitian ini dapat mengambil manfaat dari karakteristik unik yang dimiliki oleh Generasi Milenial dan Z dalam konteks preferensi pekerjaan mereka. Generasi Milenial, yang tumbuh dengan teknologi informasi dan media sosial, cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier. Mereka juga sangat memperhatikan nilai-nilai seperti keanekaragaman, inklusi, dan fleksibilitas lokasi dalam memilih tempat kerja. Sementara itu, Generasi Z, yang lahir dalam era digital yang lebih matang, dikenal karena kreativitas, kemampuan multitasking, dan kebiasaan menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka mengekspresikan kreativitas dan memanfaatkan kemampuan teknologi mereka. Dengan mempertimbangkan karakteristik ini dalam analisis mediasi,

penelitian dapat mengungkap bagaimana faktor-faktor ekonomi seperti upah mempengaruhi pilihan karier mereka melalui preferensi yang unik ini, memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang dinamika pasar tenaga kerja untuk kedua generasi ini.

2.2.4 Generasi Z dan Karakteristik

Generasi Z merupakan sekelompok generasi yang lahir pada pertengahan 1990an hingga awal 2010. Mereka adalah kelompok yang tumbuh dalam era teknologi digital dan internet. Generasi Z adalah generasi yang tumbuh dalam dunia teknologi digital. Generasi Z adalah generasi yang tumbuh dalam dunia teknologi tinggi, terbiasa dengan perangkat digital, dan cenderung terhubung secara online.

Generasi Z cenderung dapat melakukan banyak hal sekaligus termasuk mengakses informasi dari berbagai sumber dan berkomunikasi melalui platform digital. Mereka cenderung memiliki jaringan sosial yang luas melalui media sosial dan aplikasi berbagai informasi. Interaksi sosial mereka sering terjadi secara online. Generasi Z juga sering dikenal sebagai generasi yang kreatif dan inovatif. Mereka cenderung memiliki jaringan sosial yang luas melalui media sosial dan aplikasi berbagai informasi. Interaksi sosial mereka sering terjadi secara online. Generasi yang kreatif dan inovatif. Mereka sering mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mengejar pekerjaan yang memungkinkan mereka mengekspresikan kreativitas.

Mereka ditandai dengan tingkat pendidikan yang tinggi, keragaman, dan penggunaan teknologi yang luas. Generasi Z juga dikenal sebagai individu yang konservatif, bertanggung jawab, serta inovatif, dengan keterbiasaan menggunakan teknologi yang melekat pada kehidupan sehari-hari mereka, menjadikan internet sebagai bagian tak terpisahkan. Karenanya, Generasi Z sering diidentifikasi sebagai generasi yang aktif di media sosial karena mereka cenderung menyukai kemudahan dan kecepatan dalam berbagai aktivitas online, termasuk berbelanja secara digital (Santoso & Triwijayanti, 2018).

Karakteristik Generasi Z yang menunjukkan tingkat kecakapan teknologi tinggi dan keterhubungan online yang luas. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka mengekspresikan kreativitas dan memanfaatkan teknologi secara maksimal. Mereka juga dikenal sebagai individu yang inovatif dan terbiasa dengan fleksibilitas dalam menggunakan platform digital untuk berkomunikasi dan mencari informasi. Dalam konteks penelitian ini, analisis mediasi dapat mengeksplorasi bagaimana preferensi pekerjaan Generasi Z dipengaruhi oleh faktor ekonomi seperti upah, sambil mempertimbangkan kecenderungan mereka terhadap fleksibilitas, inovasi, dan keterhubungan online. Pemahaman ini penting untuk merancang strategi perekrutan yang efektif dan memahami dinamika pasar tenaga kerja bagi Generasi Z di era digital ini.

2.2.5 Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik merujuk pada dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam individu, bukan berasal dari faktor eksternal seperti hadiah material atau sanksi. Menurut Deci (2005) menyatakan bahwa motivasi instrinsik sebagai kecenderungan alami untuk mencari tantangan, memahami kreativitas, dan berusaha untuk melakukan sesuatu karena adanya kepuasan dan minat dalam tindakan.

Motivasi instrinsik menjadi aspek penting dalam ekonomi perilaku untuk mencoba memahami perilaku ekonomi dengan mempertimbangkan faktor psikologis dan emosional. Pada pemahaman individu seringkali dipacu oleh kepuasan pribadi, rasi prestasi, atau kebutuhan untuk berkembang secara pribadi, faktor ini memiliki dampak signifikan pada keputusan ekonomi. Untuk menganalisis faktor yang mendorong individu dalam pengambilan keputusan ekonomi, baik dalam konteks konsumen maupun produsen, motivasi instrinsik menjadi landasan penting dalam merancang strategi ekonomi dan manajemen yang mempertimbangkan aspek psikologis dan instrinsik perilaku ekonomi. Untuk mencapai tujuan organisasi seperti inovasi atau peningkatan efisiensi dapat mendorong bagi individu dalam suatu perusahaan (Laureate dan Williamson, 2021)

Dalam lingkungan kerja, motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk mencari tugas-tugas yang menantang, menghasilkan ide-ide kreatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan karena mereka merasakan kepuasan dan kepuasan pribadi dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa terlibat secara intrinsik dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, memahami dan mendorong motivasi intrinsik di tempat kerja menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Mengintegrasikan konsep motivasi intrinsik sebagai faktor yang mempengaruhi preferensi pekerjaan generasi ini. Generasi Milenial dan Z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan kompensasi ekonomi, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis mereka seperti tantangan, kreativitas, dan kepuasan pribadi. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang secara pribadi, mencari tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan, dan memperoleh kepuasan dari tindakan yang mereka lakukan, menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan karier mereka. Memahami hubungan kompleks antara faktor ekonomi dan motivasi intrinsik ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karier generasi Milenial dan Z, serta bagaimana strategi manajemen dan kebijakan organisasi dapat dirancang untuk mengoptimalkan keterlibatan dan kinerja mereka di tempat kerja.

2.2.6 Teori Upah

Teori upah memiliki peran sentral dalam menganalisis perilaku pasar tenaga kerja. Teori utama dalam ekonomi upah adalah teori Human Capital yang dikembangkan Gary Becker. Teori ini menekankan upah diterima oleh individu yang tercermin pada investasi yang dilakukan dalam modal manusia, seperti Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Menurut Becker (1993) upah adalah hasil dari investasi dalam Pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan produktivitas pekerja.

Pada pasar tenaga kerja menggambarkan upah sebagai hasil dari keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Menurut Friedman (1956) menyatakan bahwa upah adalah harga yang membayar faktor produksi pekerja. Pada teori ini permintaan yang tinggi terhadap keterampilan tertentu dapat meningkatkan upah. Akan tetapi, kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu sektor dapat menekan upah. Dalam jangka Panjang perekonomian akan mencapai stationery state atau keadaan dimana perkembangan ekonomi tidak berkembang sama sekali, tapi akan mengemukakan perkembangan penduduk yang berjalan dengan cepat akan memperbesar jumlah penduduk menjadi dua kali lipat dalam waktu satu generasi akan menurunkan Kembali tingkat pembangunan ke taraf yang lebih rendah.

Teori upah memiliki beberapa komponen upah menurut surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI No: SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non-upah:

1. Upah :

1. Upah pokok dimana imbalan dasar yang dibayarkan kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesempatan.
2. Tunjangan Kerja yaitu pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan dalam waktu yang sama dengan upah pokok.
3. Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran secara langsung atau tidak langsung yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya.

2. Non- Upah:

1. Fasilitas merupakan mensejahterakan dalam bentuk nyata karena hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh seperti fasilitas kendaraan, antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, dan lain-lain.
2. Bonus adalah pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau lembaga, atau karena prestasi pekerja yang melebihi target produksi yang normal.

3. Tunjangan Hari Raya atau THR merupakan pembagian keuntungan lainnya yang diberikan pada saat Hari raya.

Dalam konteks teori upah yang menggambarkan upah sebagai hasil dari keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, penting untuk mempertimbangkan bagaimana preferensi pekerjaan generasi ini dapat dipengaruhi oleh permintaan yang tinggi terhadap keterampilan tertentu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai upah. Namun, kelebihan penawaran tenaga kerja dalam sektor-sektor tertentu dapat menekan upah. Analisis mediasi dapat membantu dalam memahami sejauh mana upah berperan sebagai mediator antara faktor ekonomi dan motivasi intrinsik dalam pengambilan keputusan karier generasi Milenial dan Z. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan generasi ini di tempat kerja.

2.2.7 Keputusan Kerja (*Decision Making*)

Decision making atau pengambilan keputusan dalam berkerja merupakan proses yang kompleks. Pada konteks ekonomi keputusan sering dikaitkan dengan konsep utilitas dan pengoptimalan dalam alokasi sumber daya. Individu dalam lingkungan kerja dihadapkan pada berbagai pilihan tugas, proyek, atau strategi yang dapat memengaruhi produktivitas dan hasil akhir. Keputusan ini melibatkan evaluasi alternatif berdasar prinsip utilitas, dimana individu berusaha memaksimalkan kepuasan atau manfaat pribadi dengan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya. Keputusan kerja ekonomi terkait dengan analisis biaya-manfaat, dimana individu mempertimbangkan konsekuensi finansial dan dampak ekonomi dari pilihan yang akan diambil. Pada konteks ini, faktor seperti efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas menjadi fokus utama dalam proses decision making. Aspek- aspek ini dapat membuat keputusan yang lebih informatif dan strategis, serta mendukung tujuang organisasi dan mengoptimalkan hasil dalam kontribusi ekonomi yang kompetitif. (Brown, 2011).

Keputusan kerja atau *decision making* memiliki contoh atau skill yang berhubungan erat dalam dunia kerja yaitu;

1. *Problem Solving*

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang dibutuhkan oleh para pemimpin. Setiap individu harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah di kehidupan sehari-hari.

2. *Active Listening*

Kemampuan mendengarkan yang aktif di mana kemampuan ini sangat dibutuhkan untuk berdiskusi dan berkolaborasi untuk mengambil keputusan dengan baik.

3. Penalaran

Ketika membuat keputusan dibutuhkan juga kemampuan untuk berpikir yang logis dan melakukan penalaran. Tanpa kemampuan bernalar yang baik maka akan cukup sulit untuk mendapat keputusan yang objektif.

4. Intuisi

Intuisi bagian penting dalam skill decision making karena bergantung pada insting. Proses pengambilan keputusan juga perlu mengolaborasi insting dan data yang telah dikumpulkan. (McShane, & Von Glinow 2018).

Konsep utilitas dalam pengambilan keputusan ekonomi menjelaskan bahwa individu berusaha memaksimalkan kepuasan atau manfaat pribadi mereka dalam konteks kerja. Upah, sebagai salah satu faktor penting, bisa menjadi mediator antara preferensi pekerjaan generasi ini dan keputusan akhir mereka untuk mengambil atau mempertahankan pekerjaan tertentu. Misalnya, upah yang sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan finansial mereka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Skill decision making seperti *problem solving*, *active listening*, penalaran, dan intuisi sangat relevan dalam konteks ini. Generasi Milenial dan Z yang terbiasa dengan teknologi dan memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, sering menggunakan skill ini dalam memilih pekerjaan yang tidak hanya mengoptimalkan upah tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai personal dan tujuan karier mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana mereka mempengaruhi

keputusan karier generasi ini adalah esensial dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

2.3 Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dugaan sementara atau kesimpulan yang dapat ditarik untuk menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi Instrinsik memediasi hubungan antara upah dan keputusan kerja. Terdapat hubungan signifikan antara upah dan keputusan kerja dalam memengaruhi keputusan untuk bekerja.
2. Motivasi instrinsik membuktikan secara signifikan dengan memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja
3. Motivasi instrinsik membuktikan secara signifikan dengan memediasi hubungan preferensi kerja dan kepuasan kerja

Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi preferensi generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan selain upah menggunakan metode deskriptif, menggambarkan data secara deskriptif yang bertujuan menggambarkan atau menjelaskan fenomena tanpa melakukan manipulasi variabel.

2.4 Kerangka Berfikir

Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z sebagai faktor analisis bagaimana tingkat upah dapat memengaruhi keputusan dalam memilih jenis pekerjaan. Upah sebagai bentuk penghargaan yang dapat memotivasi individu untuk memilih pekerjaan, disamping itu konsep upah menjadi perbandingan sebagai faktor penentu dalam menentukan kepuasan kerja dan pilihan karir.

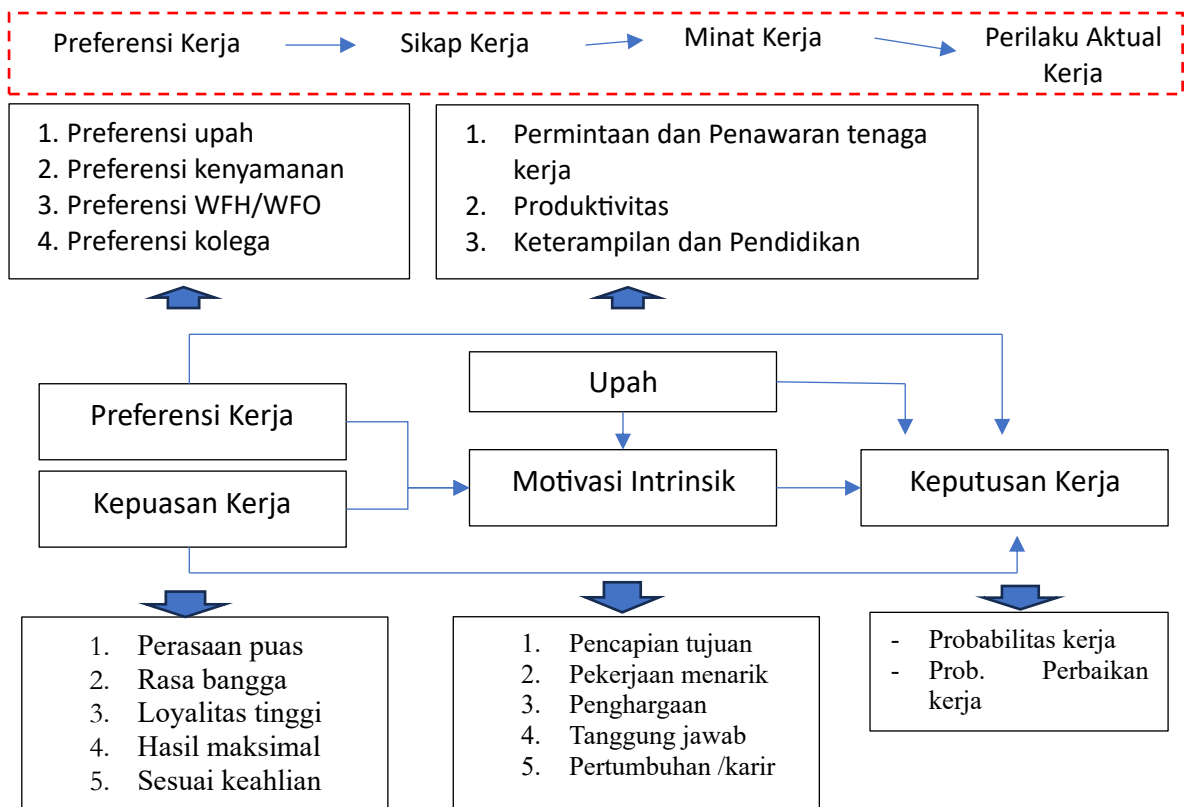
Preferensi pekerjaan mempunyai faktor yang mempengaruhi individu terhadap jenis pekerjaan tertentu. Teori preferensi dan kepuasan kerja terdapat hubungan antara pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja. Pengaruh preferensi yang bersumber dari faktor psikologis dan lingkungan sosial. Pengaruh upah terhadap preferensi pekerjaan dapat mempengaruhi preferensi individu terhadap jenis pekerjaan tertentu. Pengembangan

teori yang mengaitkan penghargaan finansial dengan preferensi pekerjaan, dan pengaruh lingkungan pekerjaan yang berkaitan dengan upah dapat mempengaruhi preferensi pekerjaan.

Pemahaman Generasi Milenial dan Generasi Z terdapat identifikasi ciri-ciri generasi yang dapat mempengaruhi pilihan karir. Harapan dan nilai Generasi Milenial dan Generasi Z terdapat preferensi dan pilihan pekerjaan. Teknologi dan globalisasi membentuk pandangan dan preferensi Generasi Milenial dan Z terhadap pekerjaan. Pada penelitian ini preferensi menjadi mediator atau memediasi antara upah dan pilihan kerja Generasi Milenial dan Z. Preferensi pada penelitian dapat dikategorikan pada sistem kerja, dan kepuasan kerja, sebagai bahan pertimbangan untuk tingkat kepuasan atau memilih pekerjaan pada Generasi Milenial dan Z.

Analisis mediasi sebagai konsep dasar bagaimana analisis mediasi digunakan untuk memahami peran preferensi dalam menghubungkan upah dengan pilihan kerja. Penjelasan pada model statistik yang digunakan untuk menganalisis mediasi dalam konteks penelitian ini. Pengukuran validitas dan reliabilitas variabel mediasi untuk memastikan hasil analisis mediasi yang akurat. Pada penelitian ini Motivasi Instrinsik sebagai variabel mediasi, sebagai perantara dalam hubungan variabel independen dan dependen.

Pada kerangka berfikir ini dapat ditarik kesimpulan sementara pada hipotesis utama yaitu, Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan kerja, dan preferensi memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan kerja. Hipotesis mediasi yaitu, motivasi instrinsik memediasi hubungan antara Upah dan preferensi. Pada penelitian ini terdapat Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian terdapat satu variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja, dan sistem kerja (WFH atau WFO, dan Variabel bebas atau independen adalah yang mempengaruhi atau sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Upah.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, maka berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka pada penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional. Menggunakan metode SEM Konfirmatori (CFA- Confirmatory Factor Analysis). Metode ini merupakan pengukuran model structural yang didasarkan pada teori atau hipotesis yang sudah ada. Peneliti menguji sejauh apa data yang diukur sesuai dengan model yang telah dirumuskan. CFA digunakan untuk menguji sejauh apa model konsep yang ada sesuai dengan data empiris. Pada CFA, parameter seperti faktor dan korelasi antara faktor dijelaskan.

Penelitian "Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z Dengan Menggunakan Metode Pendekatan; Mediation Analysis" bertujuan untuk memahami bagaimana preferensi pekerjaan berbeda antara generasi milenial dan generasi Z, dengan mempertimbangkan faktor upah sebagai salah satu pertimbangan dalam pemilihan pekerjaan, dan menggunakan metode pendekatan Mediation Analysis pada SEM Konfirmatori (CFA- Confirmatory Factor Analysis). Pada metode mediation analysis digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variable independent dan dependen. Mengidentifikasi variable perantara yang menjelaskan sebagian atau seluruh efek variable independent dan dependen.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis untuk dijawab kepada responden.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang Fresh Graduate atau orang yang sudah berkerja pada generasi milenial dan generasi Z. Dalam penarikan sampel menggunakan metode *proportional sampling method* atau menggunakan kuisisioner yang telah di verifikasi untuk melakukan penelitian. Populasi Generasi Milenial kelahiran

1980-an hingga 1998 di wilayah tertentu. Untuk menjamin representasi yang akurat dari populasi target dalam penelitian ini, metode yang paling sesuai adalah proportional stratified random sampling dengan total sampel sebanyak 100 orang, terbagi secara proporsional menjadi 50 responden dari Generasi Milenial dan 50 responden dari Generasi Z. Pendekatan ini dimulai dengan mengidentifikasi dua strata utama berdasarkan tahun kelahiran masing-masing generasi. pertama mencakup Generasi Milenial, yang meliputi individu kelahiran antara tahun 1980-an hingga 1998. kedua adalah Generasi Z, yang terdiri dari individu kelahiran antara tahun 1990 hingga 2012. Proporsi yang ditentukan adalah 50% dari total sampel untuk masing-masing generasi, sehingga setiap strata akan memiliki 50 responden.

Proses pengambilan sampel dilakukan secara acak dari dalam masing-masing strata untuk memastikan representasi yang seimbang dan akurat dari karakteristik serta preferensi yang dimiliki oleh kedua generasi tersebut. Implementasi metode ini diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh upah dan preferensi terhadap pilihan kerja Generasi Milenial dan Generasi Z dalam konteks penelitian ini

Populasi Generasi Z kelahiran 1990 hingga 2012 di wilayah yang sama. Populasi yang bekerja di sektor-sektor tertentu yang relevan dengan pemilihan pekerjaan berdasarkan upah minimum regional. Pengambilan sampel ini akan dilakukan penyebaran kuisisioner yang telah dibuat kepada 100 orang.

Tabel 3. 2. Karakteristik Populasi dan Sampel

Generasi	Karakteristik Usia	Populasi (Agustus 2023)
Generasi Milenial	1981-1996	69,38 Juta Jiwa
Generasi Z	1997- 2012	74,93 Juta Jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia

Sampel generasi milenial yang mencakup sejumlah individu dari populasi milenial di wilayah yang ditentukan. Sampel ini mungkin berjumlah puluhan atau ratusan individu. Sampel generasi Z yang mencakup sejumlah individu dari populasi Generasi

Z di wilayah yang sama. Sampel pekerja dari sektor-sektor tertentu. Sampel yang diambil adalah kriteria sampel minimal untuk populasi tidak terbatas, dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 p q}{d^2}$$

Sumber: (Jacobs, Sorensen, 2010).

Dengan perhitungan formula: $z = 1,96$; $p=50\%$ dan $q = 50\%$ dan $d=10\%$. Maka akan diperoleh nilai $n = 96$ (mendekati 100). Penyebarannya dituliskan lewat apa dan berapa jumlah sample. Maka dari itu dalam penyebaran sample dibutuhkan 100 orang responden, dengan 50 Generasi Milenial dan 50 Generasi Z.

3.3 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu independent dan dependen.

1. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian terdapat satu variabel terikat yang digunakan yaitu Keputusan Kerja.

2. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas atau independent adalah yang mempengaruhi atau sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Preferensi, Kepuasan Kerja, dan Upah.

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani atau menghubungkan antara variabel dependen dan independent untuk menjelaskan proses atau mekanisme bagaimana variabel independent mempengaruhi variabel dependen, yaitu Motivasi Instrinsik.

Indikator- indikator yang membentuk. Definisi operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran Variabel
1	Preferensi/ Selera Kerja : Variabel Independen	Preferensi atau selera kerja adalah kecenderungan atau prioritas individu terhadap jenis pekerjaan, lingkungan kerja, tugas, dan kondisi kerja tertentu yang mereka sukai atau anggap penting dalam menjalani karier atau pekerjaan (Yuniarto, 2019)	1. Preferensi upah 2. Preferensi kenyamanan 3. Preferensi WFH/WFO 4. Preferensi kolega	Skala Likert
2	Kepuasan Berkerja : Variabel Independen	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Bahua, 2022)	1. Perasaan puas 2. Rasa bangga 3. Loyalitas tinggi 4. Hasil maksimal 5. Sesuai keahlian	Variabel Independen
3	Upah : Variabel Independen	Merupakan penerimaan sebagai imbalan kerja kepada pekerja untuk jasa yang telah dilakukan. Dalam teori neoklasik bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah juga berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan. (Sandarinding, 2021)	1. Permintaan dan Penawaran tenaga kerja 2. Produktivitas 3. Keterampilan dan Pendidikan	Variabel Independen
4.	Keputusan Kerja: Variabel Dependen	Keputusan kerja adalah proses memilih tindakan atau pilihan dari berbagai alternatif	1. Probabilitas kerja 2. Prob. Perbaikan kerja	Variabel Dependen

		yang tersedia untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan masalah dalam konteks situasi kerja (Amalia, 2022)		
5.	Motivasi Intrinsik : Variabel Mediasi	Motivasi yang berasal dari individu yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Samosir, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan 2. Pekerjaan menarik 3. Penghargaan 4. Tanggung jawab 5. Pertumbuhan /karir 	Variabel Mediasi

3.4 Alat Analisis

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis mediasi analisis pada metode SEM-CFA. SEM adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel laten dan indikatornya, hubungan antara variabel laten satu dengan lainnya, serta mempertimbangkan kesalahan pengukuran secara langsung (Santoso, Widiharih, dan Pramuditha, 2020). SEM yang memanfaatkan CFA sebagai komponen analisis utama dapat efektif digunakan untuk mengeksplorasi dan menjelaskan hubungan antar variabel dalam sebuah model yang kompleks. Dalam konteks ini, CFA berperan penting dalam memastikan bahwa variabel laten diukur dengan tepat, sementara SEM digunakan untuk mengevaluasi hubungan kausal yang melibatkan efek mediasi. Gabungan dari kedua pendekatan ini menjadikan SEM sebagai alat analisis yang sangat kuat untuk memahami dan menguji pengaruh mediasi dalam struktur model kausal yang lebih rumit.

SEM memungkinkan peneliti untuk menjalankan analisis yang melibatkan beberapa variabel dependen dan independen secara simultan. Mediasi analisis merupakan hubungan antara tiga variable : variable independent (X), Variabel Dependen (Y), dan Variabel Mediasi (M). Mediasi digunakan untuk memahami bagaimana variable mediasi mempengaruhi hubungan antar variable independent dan dependen. Alat analisis yang berguna untuk mengidentifikasi mekanisme proses yang menjelaskan hubungan antara dua variable.

Mediasi analisis merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memahami mekanisme yang menjelaskan hubungan antar variabel independen, dependen, dan variabel mediasi. Dalam penelitian ini mediasi analisis digunakan untuk mengetahui faktor preferensi, upah, dan kepuasan kerja memengaruhi keputusan. Kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik (Febiyanti, 2022).

SEM-CFA sebagai alat analisis utama yang menggabungkan analisis faktor regresi untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dalam sebuah model yang kompleks (Sayyida, 2018). CFA digunakan untuk menguji validitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian, yang memastikan variabel yang digunakan untuk mengukur penelitian ini. SEM memungkinkan analisis hubungan yang langsung dan tidak langsung. Dengan menggunakan SEM-CFA penelitian ini ingin mengidentifikasi bagaimana upah, preferensi, dan kepuasan kerja memengaruhi keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik pada Generasi Milenial dan Z.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Analisis data yang telah terkumpul dengan menggunakan faktor CFA. Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruksi laten tersebut dengan melakukan CFA. Penggunaannya bertujuan untuk menguji *dimensionalities* suatu *construct*. Outer model dengan indikator reflektif dilakukan evaluasi melalui validitas konvergen serta *discriminant* validitas dari indikator pembentuk *construct* laten pada *composite reliability* atau *corobach alpha* untuk setiap indikatornya. Outer model dengan indikator formatif menggunakan evaluasi melalui substantive content dengan cara membandingkan besarnya *relative weight* serta melihat tingkat signifikansi dari indikator *construct* (Ghozali & Latan, 2012).

Hasil dari pilot test kuisisioner yang telah lolos pada tanggal 19 April 2024 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah mengalami peningkatan yang signifikan setelah revisi. Sebelumnya, pada pilot test kuisisioner sebelum pengambilan data pada tanggal 13 Januari 2024, beberapa aspek teknis dan isi dari kuisisioner dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas. Setelah revisi tersebut, kuisisioner telah diuji ulang pada 50 responden untuk memastikan bahwa semua pertanyaan dan instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel-variabel dengan tepat sesuai dengan konstruk yang ingin diteliti. Hasil dari pilot test yang lolos pada April 2024 menunjukkan bahwa kuisisioner telah memenuhi kriteria untuk dilanjutkan ke tahap pengumpulan data utama, dengan perbaikan signifikan yang memberikan keyakinan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut, termasuk penggunaan faktor CFA untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruksi laten yang diteliti.

Setelah lolos uji pilot test pada tanggal 19 April 2024, kuisisioner yang telah direvisi kembali disebarakan kepada 100 responden sesuai dengan sampel penelitian, yang

terdiri dari 50 responden generasi milenial dan 50 responden generasi Z. Tujuan dari pengambilan data ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan representatif dari kedua kelompok generasi tersebut, sehingga analisis dapat dilakukan untuk memahami pengaruh upah dan preferensi terhadap pilihan kerja mereka. Dengan demikian, pengumpulan data yang luas ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan kerja generasi milenial dan Z dalam konteks yang lebih luas.

4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki- laki berjumlah 46 orang (46%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 54 orang (54%). Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 54% responden didominasi oleh jenis kelamin Perempuan.

Setelah kuisioner difiksasi dan lolos uji coba pilot pada tanggal 19 April 2024. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki distribusi yang seimbang berdasarkan jenis kelamin. Dari total 100 responden, 54% adalah perempuan dan 46% adalah laki-laki. Distribusi ini mencerminkan partisipasi yang merata antara kedua jenis kelamin dalam penelitian ini. Periode pengambilan data setelah melewati tahap kuisioner yang difiksasi dan uji coba pilot menunjukkan bahwa penelitian ini telah berhasil mengumpulkan data yang representatif dari kedua kelompok jenis kelamin, memastikan bahwa hasil analisis dan kesimpulan yang diambil dapat mencerminkan perspektif yang inklusif dari seluruh responden.

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	46	46%
2.	Perempuan	54	54%

4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	19-25 (Generasi Z)	50	50%
2	26-41 (Milenial)	50	50%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan usia 21 lebih dominan Berdasarkan tabel di atas jumlah Generasi Z dan Milenial seimbang dengan masing-masing jumlah sebanyak 50%.

4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Frekuensi	Frekuensi kumulatif
1	Diplomasi/Vokasi	1	1%
2	S2/ Profesi/ S3	14	14%
3	Sarjana	45	45%
4	SMA/SMK	40	40%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan lulusan sarjana atau fresh graduate. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 45% responden lebih banyak dengan pendidikan terakhir Sarjana.

4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Alamat Ketika dibesarkan Sampai Usia 18 Tahun.

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Alamat Ketika dibesarkan sampai Usia 18 Tahun

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Desa	6	6%
2	Kabupaten/ Kota	32	32%

4	Kota Provinsi	62	62%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan kota provinsi mendominasi Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 60% responden berdasarkan alamat ketika dibesarkan sampai usia 18 tahun lebih dominan dari yang lain.

4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	80	80%
2	Menikah	20	20%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan kelamin menunjukkan bahwa responden dengan belum menikah lebih dominan yaitu sebesar 80%.

4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.7. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Bekerja/ Wiraswasta	50	50%
2	Mencari Kerja	10	10%
3	Tidak Bekerja	40	40%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa responden dengan bekerja wiraswasta lebih dominan yaitu sebanyak 50%.

4.8 Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *convergence validity* dan *discriminant validity*. Validitas konvergen (*Convergences validity*) dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor atau komponen skor dengan *construct* skor yang dihitung menggunakan Smart PLS 3.0. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan *construct* yang ingin diukur.

Pada tahap awal penyebaran kuesioner, langkah kritis yang perlu dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas, yang sering disebut sebagai pilot test. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi seberapa baik instrumen pengukuran mereka dapat mengukur apa yang dimaksudkan dan seberapa konsisten hasilnya. Dalam uji validitas, kuesioner dievaluasi apakah benar-benar mengukur variabel yang dimaksudkan, dengan jumlah responden 50 orang. Sementara itu, uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut jika diujikan pada waktu yang berbeda atau pada sampel yang berbeda. Pilot test ini dapat melibatkan sejumlah kecil responden yang mewakili populasi yang dituju. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas dapat membantu peneliti untuk melakukan perbaikan terhadap kuesioner sebelum dilakukan penyebaran secara luas.

Setelah melalui tahap pilot test awal dengan melibatkan 50 responden pertama, beberapa perubahan signifikan diperlukan pada desain kuisisioner untuk memperbaiki validitas instrumen pengukuran. Hasil dari uji validitas konvergen tahap pertama menunjukkan bahwa beberapa indikator tidak memenuhi standar yang ditetapkan, dengan nilai outer loading di bawah 0,50, khususnya pada itemonline3. Berdasarkan hasil ini, dilakukan revisi pada pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid untuk memastikan bahwa setiap indikator dapat dengan tepat mengukur konstruk yang dimaksudkan.

Setelah perbaikan dilakukan, kuisioner yang telah difiksasi kemudian disebarakan kepada 100 responden sesuai dengan sampel penelitian, yang terdiri dari 50 generasi milenial dan 50 generasi Z. Langkah ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang lebih representatif dan memadai, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian secara lebih akurat. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengaruh upah dan preferensi terhadap pilihan kerja generasi milenial dan Z, serta kontribusinya terhadap literatur dan praktik manajerial dalam konteks pasar tenaga kerja saat ini.

Hasil uji validitas konvergen tahap pertama pada tabel, menunjukkan bahwa nilai *outer loading* indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,50, kecuali item *online3*. Pada hasil pengujian untuk melihat *convergent validity*, terdapat indikator yang harus dihilangkan dikarenakan memiliki nilai kurang dari 0,50 dan jika tidak dihapus, akan mempengaruhi nilai *compositereliability*.

Untuk mendapatkan nilai *cross loading* di atas 0,50, beberapa indikator harus dihilangkan. Langkah yang dilakukan yaitu dikeluarkannya item yang tidak memenuhi syarat pada uji validitas konvergen tahap pertama dan selanjutnya diolah lagi melalui uji validitas konvergen tahap kedua yang disajikan pada tabel 4.2. Adapun hasil uji validitas tahap kedua dengan menggunakan ketentuan faktor *loading* 0,50, menunjukkan bahwa nilai *outer loading* indikator *construct* memiliki nilai di atas 0,50. Berdasarkan uji tersebut, maka seluruh item faktor *loading* tahap kedua dianggap valid.

Tabel 4.8. Nilai Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (M1)	0,949	0,952	0,956	0,687
KEPUTUSAN KERJA (M2.1)	0,936	0,939	0,946	0,637
MOTIVASI INTRINSIK (M1)	0,946	0,948	0,954	0,675
PREFERENSI KERJA (X1)	0,918	0,937	0,931	0,521

UPAH(X2)	0,848	0,758	0,856	0,400
----------	-------	-------	-------	-------

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

4.9 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dan indikator sebuah *construct* yang menunjukkan derajat sampai mana masing-masing indikator tersebut mampu mengindikasikan sebuah *construct* yang umum. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70. Sebuah *construct* dikatakan reliabel jika tingkat reliabilitasnya lebih besar dari 0,70 (Latan dan Ghozali, 2012).

Pada tahap pilot test awal dengan melibatkan 50 responden, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk konstruk latent dalam kuisisioner. Uji reliabilitas ini penting untuk memastikan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Berdasarkan hasilnya, semua konstruk latent dalam kuisisioner ini memperoleh nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) di atas nilai batas yang dapat diterima yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk latent yang terdapat dalam kuisisioner memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dianggap reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data pada sampel yang lebih luas.

Hasil uji reliabilitas ini memberikan keyakinan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang memadai untuk menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Dengan demikian, kuisisioner yang telah difiksasi dan diuji reliabilitasnya pada tahap pilot test ini siap untuk disebarakan kepada sampel penelitian yang lebih besar, yaitu 100 responden, yang terdiri dari generasi milenial dan Z, untuk mengumpulkan data yang representatif dan mendalam mengenai pengaruh upah dan preferensi terhadap pilihan kerja kedua generasi tersebut.

Tabel 4.9. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, *Cronbachs Alpha* (Keputusan Kerja)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (M1)	0,949	0,952	0,956	0,687
KEPUTUSAN KERJA (M2.1)	0,936	0,939	0,946	0,637
MOTIVASI INTRINSIK (M1)	0,946	0,948	0,954	0,675
PREFERENSI KERJA (X1)	0,918	0,937	0,931	0,521
UPAH(X2)	0,848	0,759	0,856	0,400

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa item Kepuasan kerja, keputusan kerja , motivasi kerja,preferensi kerja,upah memiliki nilai *composite reliability* > 0,70

4.10 Pengujian Hipotesis

4.10.1 Uji Hipotesis Generasi Milenial dan Generasi Z

Tabel 4.10. Uji Hipotesis Generasi Milenial dan Generasi Z

	Koefisien	Sample mean (M)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Keputusan Kerja	0.579	0.580	6.261	0.000
Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik	-0.056	-0.056	0.936	0.349
Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	-0.184	-0.195	1.759	0.079
Preferensi Kerja -> Keputusan Kerja	0.095	0.103	0.916	0.360
Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik	0.762	0.765	13.295	0.000
Upah -> Keputusan Kerja	-0.123	-0.128	1.722	0.085
Upah -> Motivasi Intrinsik	-0.063	-0.055	0.877	0.381
Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	-0.140	-0.150	1.675	0.094

Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	0.010	0.011	0.707	0.480
Upah -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	0.012	0.010	0.702	0.483

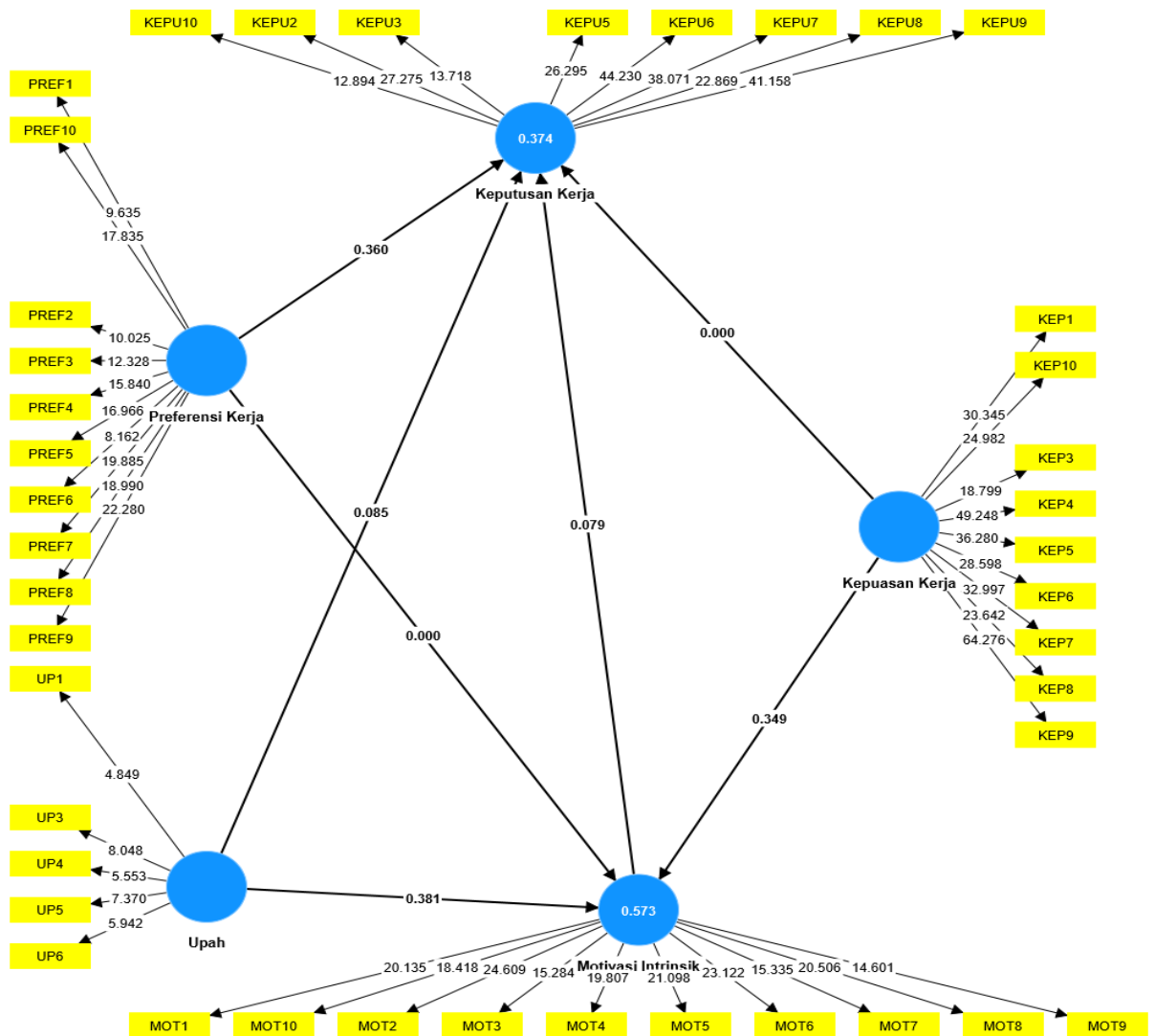
Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. **Kepuasan Kerja -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,579 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,579 > 0,05$ memuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keputusan kerja.
2. **Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik** Nilai Koefisien kepuasan kerja sebesar -0,056 bertanda negatif dan nilai p values sebesar $0,349 > 0,05$ membuktikan kepuasan berkerja berpengaruh negatif terhadap motivasi instrinsik.
3. **Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien motivasi instrinsik sebesar -0,184 bertanda negatif dan nilai p values sebesar $0,079 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi instrinsik dan kepuasan kerja.
4. **Preferensi Kerja -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien preferensi kerja sebesar 0,095 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,360 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara preferensi pekerjaan dan keputusan untuk bekerja.
5. **Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik** Nilai Koefisien preferensi kerja sebesar 0,762 menunjukkan hubungan positif dengan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ semakin sesuai preferensi pekerjaan maka semakin tinggi motivasi instrinsik.
6. **Upah -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien sebesar -0,123 yang tidak signifikan menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara upah dan keputusan bekerja. Dengan nilai p values sebesar $0,085 > 0,05$
7. **Upah -> Motivasi Intrinsik** Nilai Koefisien sebesar -0,063 yang menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara upah dan motivasi instrinsik dengan nilai p values sebesar $0,381 > 0,05$

8. **Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien sebesar -0,140 dengan nilai p values sebesar 0.094 >0,05 menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara preferensi pekerjaan, motivasi instrinsik, dan keputusan kerja.
9. **Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien yang tidak signifikan sebesar 0,010 dengan nilai p values 0.480 > 0,05 menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, motivasi instrinsik, dan keputusan kerja.
10. **Upah -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja** Nilai Koefisien sebesar 0,012 dengan nilai p values 0.483 > 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara upah, motivasi instrinsik, dan keputusan kerja.

Dengan gambar inner model sebagai berikut:



Gambar 3. Inner Model Generasi Milenial dan Generasi Z

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Berdasarkan hasil interpretasi uji hipotesis di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja Nilai koefisien sampel sebesar -0,140 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara preferensi pekerjaan, motivasi instrinsik, dan keputusan kerja. Maka preferensi kerja tidak secara signifikan dalam memengaruhi keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi instrinsik.

Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja Koefisien yang tidak signifikan sebesar 0,010 menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan keputusan kerja. Maka bearti kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik.

Upah -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja nilai koefisien 0,012 tidak ada hubungan yang kuat antara upah, motivasi intrinsik, dan keputusan kerja. Maka upah secara tidak signifikan memengaruhi keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik.

Secara keseluruhan hasil ini menunjukkan preferensi kerja, kepuasan kerja, dan upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik pada Generasi Milenial dan Z. Analisis dari hasil interpretasi uji hipotesis dapat memahami pentingnya hubungan yang kompleks antara faktor yang memengaruhi keputusan kerja, dan kebutuhan untuk penelitian yang lebih dalam.

4.11 Uji hipotesis Generasi Z

Tabel 4.11. Uji Hipotesis Generasi Z

	Koefisien (O)	Rata-rata Sampel (M)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	-0.009	0.139	0.017	0.987
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.587	0.612	3.806	0.000
MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.454	-0.687	0.641	0.522
PREFERENSI KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	1.007	1.085	2.948	0.003
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.451	0.416	3.078	0.002
UPAH -> KEPUTUSAN KERJA	-0.372	-0.298	1.581	0.115
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK	0.090	0.096	0.781	0.435
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.267	-0.442	0.501	0.616
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.205	-0.270	0.738	0.461
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.041	-0.086	0.276	0.783

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

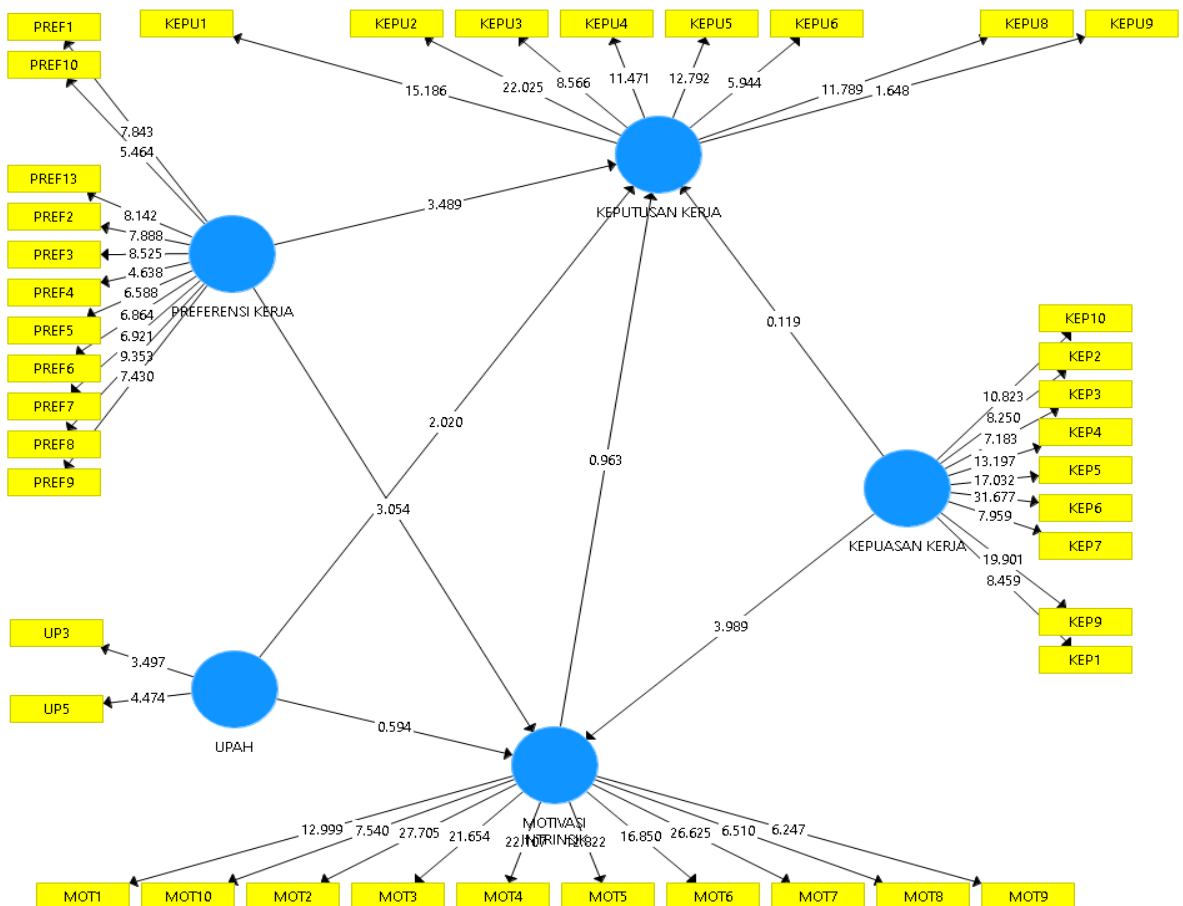
Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. **KEPUASAN KERJA -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien kepuasan kerja sebesar -0,009 bertanda negatif dan nilai p values sebesar 0,987 > 0,05 membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
2. **KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INSTRINSIK** Nilai Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,587 bertanda positif dan nilai p values sebesar 0,000 < 0,05 membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik
3. **MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien motivasi intrinsik sebesar -0,454 bertanda negatif dan nilai p values sebesar 0,128 > 0,05 membuktikan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
4. **PREFERENSI KERJA -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien preferensi kerja sebesar 1,007 bertanda positif dan nilai p values sebesar 0,000 < 0,05 membuktikan preferensi kerja berpengaruh positif terhadap keputusan kerja
5. **PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK** Nilai Koefisien preferensi kerja sebesar 0,451 bertanda positif dan nilai p values sebesar 0,002 < 0,05 membuktikan preferensi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik
6. **UPAH -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien upah sebesar -0,372 bertanda negatif dan nilai p values sebesar 0,115 > 0,05 membuktikan upah tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
7. **UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK** Nilai Koefisien upah sebesar 0,090 bertanda positif dan nilai p values sebesar 0,435 > 0,05 membuktikan upah tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsic.
8. **KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja sebesar -0,267 dengan nilai p values sebesar 0,616 > 0,05 membuktikan

motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan terhadap keputusan kerja.

9. **PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien pengaruh tidak langsung variabel preferensi kerja sebesar -0,205 dengan nilai p values sebesar $0,461 < 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja.
10. **UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai Koefisien pengaruh tidak langsung variabel upah sebesar -0,041 dengan nilai p values sebesar $0,783 > 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh upah terhadap keputusan kerja.

Dengan gambar *Inner Model* sebagai berikut:



Gambar 4. Inner Model Generasi Z

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Berdasarkan hasil interpretasi uji hipotesis di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN

KERJA nilai koefisien -0,267 menunjukkan motivasi instrinsik tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keputusan kerja. Perubahan dalam kepuasan kerja tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN

KERJA nilai koefisien -0,205 menunjukkan bahwa motivasi instrinsik tidak mampu memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja. Maka perubahan dalam preferensi kerja tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA nilai

koefisien -0,041 memiliki pengaruh tidak langsung menunjukkan motivasi instrinsik tidak dapat memediasi pengaruh upah terhadap keputusan kerja. Ini berarti bahwa perubahan dalam upah tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

4.12 Uji Hipotesis Generasi Milenial

Tabel 4.12. Uji Hipotesis Generasi Milenial

	Koefisien (O)	Rata-rata Sampel (M)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	-0.420	-0.424	1.904	0.057
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.538	0.524	3.838	0.000
MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.296	0.319	1.211	0.227
PREFERENSI KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	0.121	0.091	0.503	0.615
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.296	0.310	2.195	0.029

UPAH -> KEPUTUSAN KERJA	-0.278	-0.268	1.966	0.050
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK	-0.186	-0.180	2.211	0.027
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.159	0.161	1.158	0.247
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.088	0.105	0.891	0.373
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.055	-0.061	0.895	0.371

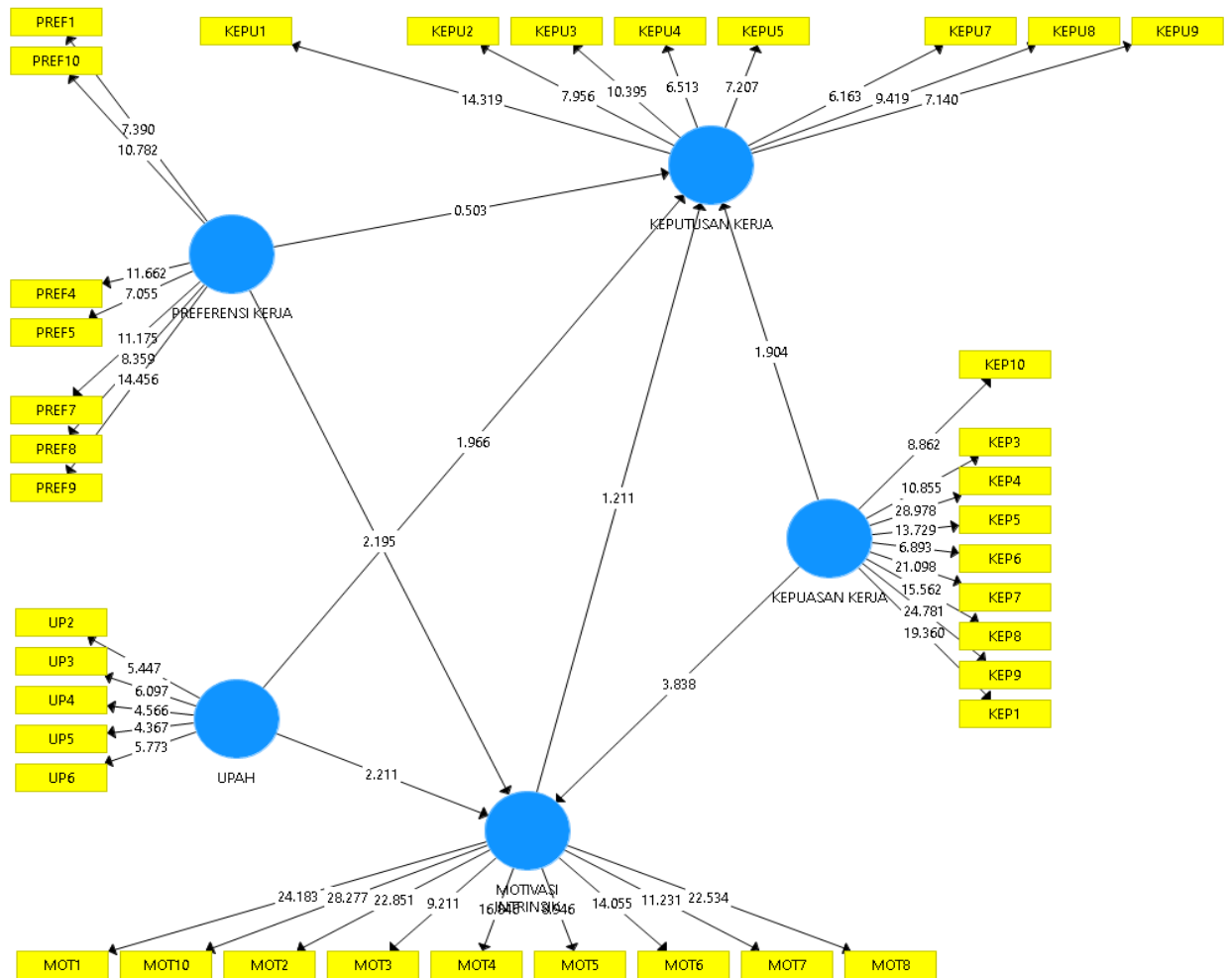
Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa

1. **KEPUASAN KERJA -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar -0,420 bertanda negatif dan nilai p values sebesar $0,057 > 0,05$ membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
2. **KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK** Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,538 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik
3. **MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien motivasi intrinsik sebesar 0,296 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,227 > 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
4. **PREFERENSI KERJA -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien preferensi kerja sebesar 0,121 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,615 > 0,05$ membuktikan preferensi kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan kerja
5. **PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK** Nilai koefisien preferensi kerja sebesar 0,296 bertanda positif dan nilai p values sebesar $0,029 < 0,05$ membuktikan preferensi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

6. **UPAH -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien upah sebesar -0,278 bertanda negatif dan nilai p values sebesar $0,050 < 0,05$ membuktikan upah berpengaruh negatif terhadap keputusan kerja
7. **UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK** Nilai koefisien upah sebesar 0,186 bertanda negatif dan nilai p values sebesar $0,027 < 0,05$ membuktikan upah berpengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik.
8. **KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja sebesar 0,159 dengan nilai p values sebesar $0,247 > 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan terhadap keputusan kerja.
9. **PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel preferensi kerja sebesar 0,088 dengan nilai p values sebesar $0,373 < 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja.
10. **UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA** Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel upah sebesar -0,055 dengan nilai p values sebesar $0,371 > 0,05$ membuktikan motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh upah terhadap keputusan kerja.

Dengan gambar *Inner Model* sebagai berikut:



Gambar 5. Inner Model Generasi Milenial

Sumber: *Smart PLS 4* (data diolah)

Berdasarkan hasil interpretasi uji hipotesis di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA nilai koefisien 0,159 memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan yang menunjukkan bahwa motivasi instrinsik tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keputusan kerja. Maka perubahan dalam kepuasan kerja tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA nilai koefisien sebesar 0,088 menunjukkan motivasi instrinsik tidak mampu memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja. Perubahan ini

menunjukkan preferensi kerja tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA nilai koefisien -0,05 menunjukkan pengaruh tidak langsung bahwa motivasi instrinsik tidak mampu memediasi pengaruh upah terhadap keputusan kerja. Maka perubahan ini upah tidak memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik secara signifikan.

4.13 ANALISIS DARI HASIL INTERPRETASI

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keputusan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,159 dengan nilai p sebesar 0,247 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keputusan kerja. Ini berarti perubahan dalam kepuasan kerja tidak mempengaruhi keputusan kerja melalui motivasi intrinsik secara signifikan.

2. Pengaruh Preferensi Kerja terhadap Keputusan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,088 dengan nilai p sebesar 0,373 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh preferensi kerja terhadap keputusan kerja. Ini berarti perubahan dalam preferensi kerja tidak mempengaruhi keputusan kerja melalui motivasi intrinsik secara signifikan.

3. Pengaruh Upah terhadap Keputusan Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,055 dengan nilai p sebesar 0,371 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh upah terhadap keputusan kerja. Ini berarti perubahan dalam upah tidak mempengaruhi keputusan kerja melalui motivasi intrinsik secara signifikan.

Dari ketiga analisis tersebut, jelas bahwa motivasi intrinsik tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja, preferensi

kerja, dan upah dengan keputusan kerja. Semua nilai p yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menandakan bahwa tidak ada hubungan mediasi yang signifikan secara statistik. Selain itu dapat disimpulkan bahwa organisasi tidak dapat mengandalkan motivasi intrinsik untuk memediasi pengaruh kepuasan kerja, preferensi kerja, dan upah terhadap keputusan kerja. Oleh karena itu, manajer perlu mencari faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh langsung terhadap keputusan kerja. Misalnya, memperhatikan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya, organisasi, dan insentif eksternal mungkin lebih efektif dalam mempengaruhi keputusan kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, (2023) penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Generasi Z mengacu pada individu yang lahir antara pertengahan 1990an hingga 2000an. Dengan hasil yang Berpengaruh signifikan dan positif

Penelitian lainnya yang sejalan adalah Prasasti (2020), di sisi lain, mengidentifikasi indikator karakter dan perilaku milenial dan menganalisis potensi peluang kerja dan ancamannya. Penelitian dilakukan pada tahun 2020. Hasil penelitian menemukan bahwa Generasi milenial adalah generasi yang berbeda karakter dengan generasi sebelumnya yaitu kepintaran dan keakraban dengan teknologi digital, komunikatif, dan multitasking. Generasi milenial mempunyai ciri yang unik yaitu cenderung kreatif, mempunyai passion yang inovatif dan produktif.

Terkait pengembangan organisasi, strategi pengembangan perlu difokuskan pada faktor lain selain motivasi intrinsik. Strategi dapat mencakup peningkatan kondisi kerja fisik, pengembangan karir, peningkatan komunikasi internal, dan penguatan budaya organisasi yang mendukung.

4.14 Analisis Ekonomi

Hasil analisis memberikan wawasan yang penting mengenai beberapa faktor-faktor individu seperti kepuasan kerja, preferensi kerja, dan upah memengaruhi keputusan kerja melalui motivasi instrinsik. Pada konteks ekonomi dalam memahami

penelitian ini sangat penting karena keputusan kerja berhubungan dengan produktivitas, efisiensi, dan pertumbuhan ekonomi.

Strategi pembangunan ekonomi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam ekonomi, strategi pembangunan harus mempertimbangkan faktor-faktor lain selain motivasi intrinsik. Kebijakan yang berfokus pada peningkatan kondisi kerja, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karir dapat lebih efektif dalam memengaruhi keputusan kerja dan meningkatkan output ekonomi pada Generasi Milenial dan Generasi Z.

Kebijakan pemerintah dalam mendesain kebijakan yang tidak hanya meningkatkan upah atau kepuasan kerja, tapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Invesasi dalam pendidikan dan pelatihan pada Generasi Milenial dan Z, pengembangan infrastruktur, dan peningkatan kesejahteraan sosial dapat memainkan peran yang penting dalam memotivasi tenaga kerja secara efektif.

Analisis ini memberikan perspektif mengenai pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan kerja Generasi Milenial dan Generasi Z. meskipun motivasi intrinsik tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara kepuasan kerja, preferensi kerja, dan upah dengan keputusan kerja, penelitian ini menekankan perlunya pendekatan dalam merancang kebijakan pembangunan ekonomi.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan preferensi kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap keputusan kerja yang di mediasi oleh motivasi intrinsik. Perbedaan preferensi utama Generasi Z dan Generasi Milenial dalam memilih pekerjaan terutama dalam kaitannya dengan tingkat upah. Terdapat perbedaan signifikan antara preferensi utama dalam memilih pekerjaan. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi digital yang cenderung memiliki preferensi yang lebih berorientasi pada fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan peluang untuk berkembang. Sedangkan, Generasi Milenial lebih menghargai stabilitas kerja, manfaat, dan keseimbangan antara kehidupan dan pribadi. Akan tetapi, kedua generasi ini sama-sama dipengaruhi oleh tingkat upah dalam memilih pekerjaan. Tingkat upah menjadi faktor penting untuk keduanya, meskipun Generasi Z cenderung mengutamakan faktor-faktor non finansial dibandingkan Generasi Milenial.

Penelitian ini menunjukkan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan kerja baik bagi Generasi Milenial dan Generasi Z. Bagi Generasi Milenial upah yang tinggi menjadi faktor menarik utama dalam memilih pekerjaan. Memperhatikan kompensasi sebagai indikator utama keberhasilan dan keamanan kerja. Sebaliknya bagi Generasi Z, faktor-faktor budaya perusahaan, kesempatan untuk pengembangan pribadi, work-life balance memainkan peranan besar.

Penelitian ini menunjukkan preferensi Generasi Z dan Milenial dipengaruhi berbagai faktor dengan upah menjadi salah satu faktor selain motivasi intrinsik. Perbedaan utama antara kedua generasi ini terletak pada faktor-faktor non-finansial. Memahami preferensi ini dalam pengambilan kebijakan dan Sumber Daya Manusia dalam merancang strategi untuk penyerapan tenaga kerja yang efektif. Dengan kebijakan kerja yang cukup fleksibilitas, peluang pengembangan, dan lingkungan

kerja yang mendukung, perusahaan dapat lebih memenuhi kebutuhan dan harapan dari tenaga kerja, dan mendukung pembangunan ekonomi berkelanjutan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran untuk akademisi, praktisi, dan pemerintah dalam penelitian ini.

1. Penyesuaian Kebijakan Sumber Daya Manusia: Perusahaan perlu mempertimbangkan perbedaan preferensi antara Generasi Z dan Milenial dalam merancang kebijakan sumber daya manusia, terutama dalam hal kompensasi dan manfaat kerja. Sementara upah tetap penting bagi keduanya, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor non-finansial seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.
2. Pengembangan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Perusahaan dapat meningkatkan daya tarik mereka sebagai tempat kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk kedua generasi ini. Hal ini meliputi menawarkan fleksibilitas kerja, kesempatan untuk pengembangan pribadi, dan promosi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Mengingat pentingnya faktor-faktor non-finansial dalam preferensi kerja Generasi Z dan Milenial, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memenuhi harapan mereka akan kesempatan pengembangan dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Dengan adanya saran- saran di atas adanya pemahaman yang lebih baik tentang dinamika dibalik keputusan kerja dan motivasi instrinsik, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, N. (2018). Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). In *Jurnal Meta Yuridis* (Vol. 1, Issue 2).
- Amin, M., & Kholidy, A. (2023). *Work Readiness Bagi Gen Z: Peluang Dan Tantangan*. 2(3). <https://doi.org/10.30640/digital.v2i3.1325>
- Anggasta Ibrahim Geovani. (2019). Pengaruh Modal dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Perusahaan Properti di Kota Bandar Lampung).
- Ekonomi, F., Islam, B., Memenuhi, U., Persyaratan, S., Mengikuti Gelar, G., Ekonomi, S., Studi, P., Bisnis, M., Fakultas, S., & Dan, E. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Perilaku Pro-lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi pada Kaeyawan BPJS Kesehatan Surakarta
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z DI Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Naiborhu, M., Hulu, F., Pendidikan, P., Fkip, P., Pardede, D. J. T. D., & Medan, N. (n.d.). Hubungan Sosial Media dengan Lapangan Keerja pada Generasi Milenial di Desa Lintong Nhuta Tahun 2020. Oleh. In *Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* (Vol. 3, Issue 1). Juni.
- 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>
- Prasasti Suci, P. T. E. (2020). *Karakter dan Perilaku Milenial: Peluang atau Ancaman Bonus Demografi*.
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>

- Psikologi, J. I., Kesehatan, D., Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Structural Empowerment terhadap Loyalitas Karyawan Milenial The Effect Of Job Satisfaction And Structural Empowerment On Milenial Employee Loyalty*.
<https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.852>
- Putri Lania Regitha, A. (2023). *Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan dan Informasi Sosial Media Terhadap Niat Melamar Pekerjaan Generasi Milenial dan Generasi Z*. 3.
- VERA, V. V., Bakhtiar Abbas, & H. Mahmudin A. Sabilalo. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti di Kota Kendari. *Journal Publicubo*, 5(4), 1061–1090.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.46>
- Wati, M. M. (2023). Preferensi Generasi Milenial dalam Financial, Money Ethics dan Fintech Serta Dampaknya pada Financial Management Behavior Melalui Financial Literacy (Study Kasus Pada Bumd Air Minum Wilayah Kota Depok). In *Ecobestha* (Vol. 2).
- Wicaksana, S. A., Pia Asrunputri, A., Psikologi, F., Pancasila Jl Srengseng Sawah, U., & -Jakarta Selatan, J. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Convergent Validity

	KEPUASAN KERJA (M1)	KEPUTUSAN KERJA (M2.1)	MOTIVASI INTRINSIK (M1)	PREFERENSI KERJA (X1)	UPAH (X2)
M1 .1			0,837		
M1 .10			0,840		
M1 .2			0,871		
M1 .3			0,755		
M1 .4			0,829		
M1 .5			0,835		
M1 .6			0,849		
M1 .7			0,763		
M1 .8			0,847		
M1 .9			0,779		
M2 .1		0,706			
M2 .10		0,775			
M2 .2		0,846			
M2 .3		0,732			
M2 .4		0,663			
M2 .5		0,852			
M2 .6		0,860			
M2 .7		0,855			
M2 .8		0,833			
M2 .9		0,831			
X1. 1				0,714	
X1. 10				0,795	
X1. 11				0,490	
X1. 12				0,309	

X1. 13				0,644	
X1. 2				0,783	
X1. 3				0,748	
X1. 4				0,771	
X1. 5				0,799	
X1. 6				0,745	
X1. 7				0,769	
X1. 8				0,810	
X1. 9				0,823	
X2. 1					0,648
X2. 10					0,225
X2. 2					0,712
X2. 3					0,752
X2. 4					0,722
X2. 5					0,786
X2. 6					0,823
X2. 7					0,563
X2. 8					0,464
X2. 9					0,628
Y1. 10	0,797				
Y1. 2	0,720				
Y1. 3	0,785				
Y1. 4	0,902				
Y1. 5	0,889				
Y1. 6	0,816				
Y1. 7	0,847				
Y1. 8	0,769				

Y1. 9	0,883				
Y1. 1	0,862				

Lampiran 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite*

Reliability, Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (M1)	0,949	0,952	0,956	0,687
KEPUTUSAN KERJA (M2.1)	0,936	0,939	0,946	0,637
MOTIVASI INTRINSIK (M1)	0,946	0,948	0,954	0,675
PREFERENSI KERJA (X1)	0,918	0,937	0,931	0,521
UPAH(X2)	0,848	0,758	0,856	0,400

Lampiran 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, *Cronbachs Alpha (Keputusan Kerja)*

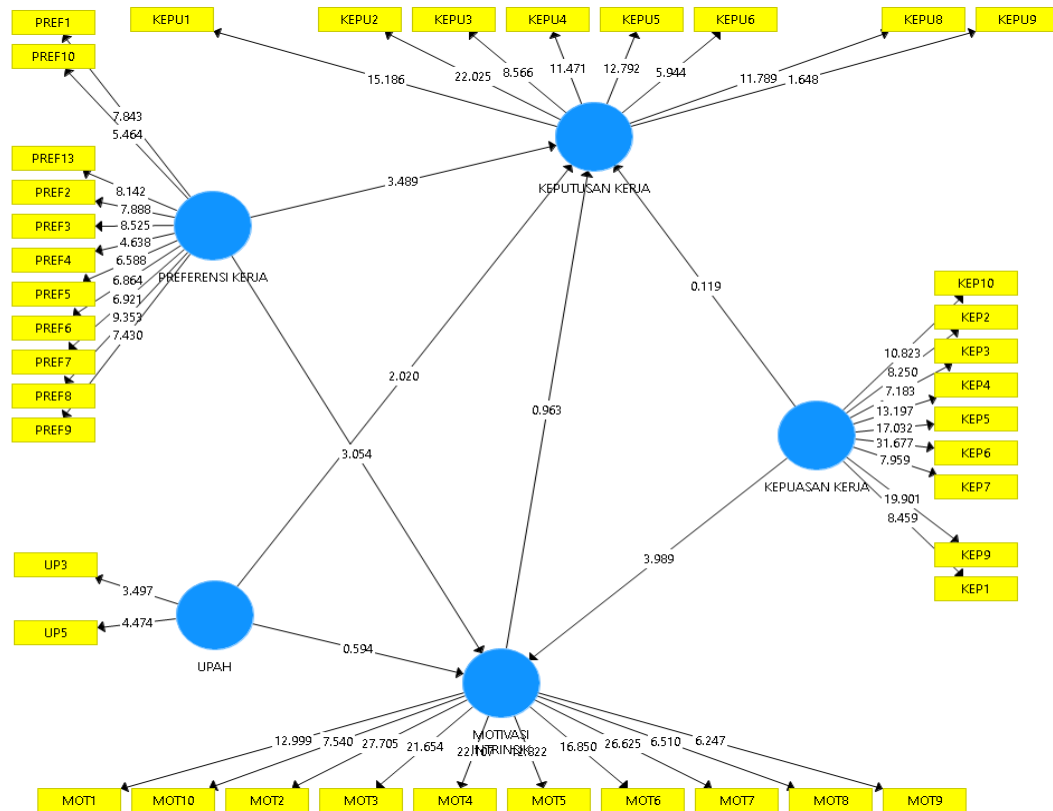
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA (M1)	0,949	0,952	0,956	0,687
KEPUTUSAN KERJA (M2.1)	0,936	0,939	0,946	0,637
MOTIVASI INTRINSIK (M1)	0,946	0,948	0,954	0,675
PREFERENSI KERJA (X1)	0,918	0,937	0,931	0,521
UPAH(X2)	0,848	0,759	0,856	0,400

Lampiran 4. Hipotesis Generasi Milenial dan Generasi Z

	Koefisien	Sample mean (M)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Keputusan Kerja	0.579	0.580	6.261	0.000
Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik	-0.056	-0.056	0.936	0.349
Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	-0.184	-0.195	1.759	0.079
Preferensi Kerja -> Keputusan Kerja	0.095	0.103	0.916	0.360
Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik	0.762	0.765	13.295	0.000
Upah -> Keputusan Kerja	-0.123	-0.128	1.722	0.085
Upah -> Motivasi Intrinsik	-0.063	-0.055	0.877	0.381
Preferensi Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	-0.140	-0.150	1.675	0.094
Kepuasan Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	0.010	0.011	0.707	0.480
Upah -> Motivasi Intrinsik -> Keputusan Kerja	0.012	0.010	0.702	0.483

UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.041	-0.086	0.276	0.783
---	--------	--------	-------	-------

Lampiran 7. Gambar Inner Model Generasi Z



Lampiran 8. Hipotesis Generasi Milenial

	Koefisien (O)	Rata-rata Sampel (M)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	-0.420	-0.424	1.904	0.057
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.538	0.524	3.838	0.000
MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.296	0.319	1.211	0.227
PREFERENSI KERJA -> KEPUTUSAN KERJA	0.121	0.091	0.503	0.615
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK	0.296	0.310	2.195	0.029

UPAH -> KEPUTUSAN KERJA	-0.278	-0.268	1.966	0.050
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK	-0.186	-0.180	2.211	0.027
KEPUASAN KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.159	0.161	1.158	0.247
PREFERENSI KERJA -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	0.088	0.105	0.891	0.373
UPAH -> MOTIVASI INTRINSIK -> KEPUTUSAN KERJA	-0.055	-0.061	0.895	0.371

Lampiran 9. Gambar inner model Generasi Milenial

