JURNAL ILMU EKONOMI (JIE)
Vol. 4 No. 1, April 2024
https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/jie
E-ISSN : 2985-4652

ANALISIS DETERMINAN GENERASI Z DALAM MEMILIH PEKERJAAN PERTAMA (STUDI KASUS: FRESH GRADUATE DI KOTA MATARAM)

Na'ilah[1], Akung Daeng[2], Adhitya Bagus Singandaru[3]

[1] Universitas Mataram, Mataram, NTB, Indonesia
[2] Universitas Mataram, Mataram, NTB, Indonesia
[3] Universitas Mataram, Mataram, NTB, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-life Balance, Status Seeking, Self Efficacy, and Wages on the selection of the first job by Generation Z, especially fresh graduates in Mataram City. Data were collected through an online questionnaire during November-December 2024 and analyzed using quantitative methods with multiple linear regression through Eviews 12. The results showed that Work-life Balance and Wages had no effect, while Status Seeking and Self Efficacy had a positive and significant influence on the selection of the first job by Generation Z, especially fresh graduates. This research offers practical implications for the government of Mataram City to develop job training programs, career guidance, and employment policies that support work-life balance and increase the attractiveness of the local sector.

Keywords**: **Work-life Balance, Status Seeking, Self Efficacy, Wages, Generation Z, Fresh Graduate, First Job

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work-life Balance*, *Status Seeking*, *Self Efficacy*, dan Upah terhadap pemilihan pekerjaan pertama oleh Generasi Z, khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram. Data dikumpulkan melalui kuesioner online selama November-Desember 2024 dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui *Eviews* 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan Upah tidak berpengaruh, sedangkan *Status Seeking* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan pekerjaan pertama oleh Generasi Z khususnya *fresh graduate*. Penelitian ini menawarkan implikasi praktis bagi pemerintah Kota Mataram untuk mengembangkan program pelatihan kerja, bimbingan karier, serta kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta meningkatkan daya tarik sektor lokal.

Kata Kunci: ***Work-life Balance, Status Seeking, Self Efficacy, Upah, Generasi Z, Fresh Graduate, Pekerjaan Pertama***

RIWAYAT ARTIKEL
Tanggal Masuk: 23-01-2025
Tanggal Diterima: 03-04-2025
Tersedia *Online*: 04-04-2025

KORESPONDENSI:
Nama : Na'ilah
E-mail: ilanailah1502@gmail.com

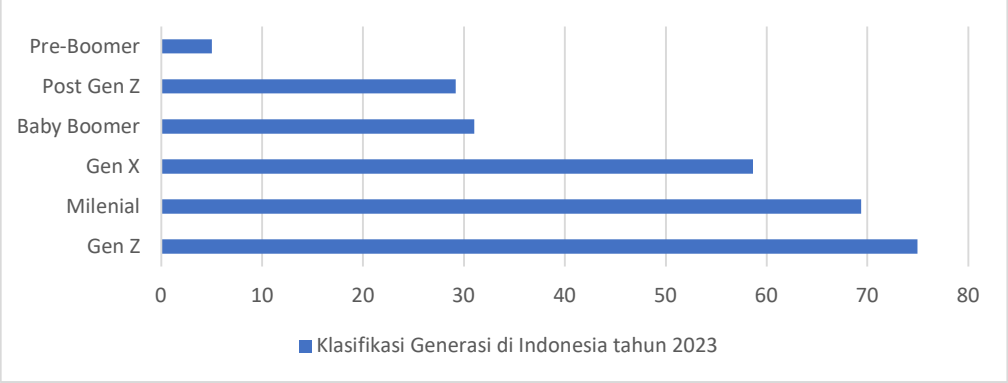
DOI:
https://doi.org/10.59827/jie.v4i1.197
PENERBIT:
Laboratorium Riset Ekonomi

PENDAHULUAN

Perubahan dan tren global di pasar tenaga kerja di Indonesia saat ini dipengaruhi oleh digitalisasi dan otomatisasi. Globalisasi telah berdampak positif terhadap pasar tenaga kerja di Indonesia, tetapi meningkatnya otomatisasi, keterampilan tambahan, dan lapangan kerja informal telah berkontribusi terhadap meningkatnya kesenjangan (Waluyo, 2018).

Di Indonesia, perubahan ini tidak hanya mempengaruhi struktur pasar tenaga kerja, tetapi juga mempengaruhi pola pikir generasi muda, khususnya Generasi Z. Saat ini angkatan kerja terdiri dari tiga kelompok generasi yang berbeda, yaitu Generasi X yang lahir di antara tahun 1965-1980, Generasi Y atau milenial yang lahir di antara tahun 1981-1996, dan Generasi Z (Gen Z) yang lahir di antara tahun 1997-2012 *(Fajriyanti et al*., 2023). Lapangan pekerjaan akan didominasi oleh Gen Z yang sudah memasuki angkatan kerja. Menurut BPS, (2023), bahwa jumlah Gen Z saat ini di Indonesia sejumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi.

Gambar 1.
Klasifikasi Generasi di Indonesia Tahun 2023



Sumber: (BPS 2023, data diolah)

Di Kota Mataram, fenomena pasar tenaga kerja di era digitalisasi dan globalisasi menunjukkan beberapa isu utama yang memengaruhi Gen Z, khususnya *fresh graduate*. Digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah struktur pasar kerja, meningkatkan tuntutan keterampilan, tetapi juga memperbesar kesenjangan upah, terutama karena lebih mengutamakan pekerja terampil. Gen Z, yang merupakan generasi dominan dalam angkatan kerja, memiliki karakteristik unik dengan preferensi pada pekerjaan yang mendukung keseimbangan hidup, pengakuan sosial, dan peluang pengembangan pribadi.

Peluang kerja di Kota Mataram yang terbatas dibandingkan kota besar lainnya menjadi tantangan signifikan. Gen Z cenderung selektif dalam memilih pekerjaan pertama, menekankan pada faktor seperti keseimbangan kerja hidup *(work-life balance)*, pencarian status sosial *(status seeking)*, keyakinan diri *(self-efficacy)*, dan gaji yang memadai. Tekanan biaya hidup yang terus meningkat menambah pentingnya gaji dalam keputusan karier, meskipun Gen Z juga mempertimbangkan aspek non-finansial seperti lingkungan kerja yang inklusif dan peluang belajar. Masalah inti di Kota Mataram adalah keterbatasan peluang kerja yang memenuhi kebutuhan holistik Gen Z, termasuk harapan mereka terhadap keseimbangan hidup, pengembangan karier, dan kompensasi yang layak, yang semuanya dipengaruhi oleh tren digitalisasi dan globalisasi (Karlita *et al*., 2020). Kota Mataram memiliki karakteristik unik sebagai kota kecil dengan peluang kerja yang lebih terbatas dibandingkan kota besar, namun menghadapi tekanan globalisasi dan digitalisasi yang serupa.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi berbagai aspek yang dapat mempengaruhi para lulusan atau *fresh graduate* dalam pemilihan pekerjaan pertama. Misalnya penelitian oleh Nuriyani, (2019) menemukan bahwa pengaruh persepsi gender, lingkungan kerja, dan nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah dalam memilih berkarir di bank syariah. Selain itu Retnowati & Anggoro, (2023) berpendapat bahwa *self-efficacy* secara positif berperan terhadap *work-life balance* pada karyawan Gen Z. Demikian pula Wijiati & Chasanah, (2024) menilai Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan fleksibilitas kerja dalam pemilihan pekerjaan oleh Gen Z di DI Yogyakarta. Baik fleksibilitas kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan pekerjaan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh digitalisasi, otomatisasi, dan globalisasi terhadap pasar tenaga kerja secara umum, serta karakteristik unik Gen Z di dunia kerja, kajian mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti *work-life balance, status seeking, self-efficacy*, dan gaji memengaruhi pemilihan pekerjaan pertama oleh Gen Z khususnya *fresh graduate* di daerah seperti Kota Mataram masih terbatas. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada konteks nasional atau kota-kota besar, contohnya seperti yang diteliti oleh Mutiaratulhikmah *et al*., (2024) yang berjudul "Preferensi Mahasiswa Bisnis Digital UPI dalam Memilih Pekerjaan" dan Wijiati & Chasanah, (2024) yang berjudul "Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi) terhadap Pemilihan Pekerjaan" sementara kebutuhan dan preferensi

Gen Z di kota seperti Mataram yang berada di wilayah dengan keterbatasan sumber daya belum banyak dikaji secara khusus.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis apakah keseimbangan kehidupan kerja *(work-life balance*), pencarian status *(status seeking)*, keyakinan diri *(self efficacy)*, dan upah dapat mempengaruhi *fresh graduate* di Kota Mataram dalam memilih pekerjaan pertama, hal ini dikarenakan pekerjaan pertama seringkali menjadi sebuah titik awal dalam pengembangan karier seseorang dan memberikan pengalaman praktis yang paling penting untuk langkah selanjutnya dalam kehidupan profesional (Asyari & Untung, 2020). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia dan menajadi sumber informasi mengenai perilaku para Gen Z khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram dalam mencari dan memilih pekerjaan pertama

TELAAH LITERATUR

A. Work Life Balance

Work-life balance adalah konsep untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus & Allen, (2011), keseimbangan ini meningkatkan kesehatan fisik, mental, serta produktivitas kerja. Fisher *et al*., (2009) menambahkan bahwa *work-life balance* melibatkan pembagian waktu antara pekerjaan dan aktivitas lain, yang dapat menjadi sumber energi atau konflik tergantung pada perilaku individu.

Generasi Z sangat menghargai *work-life balance* dan menghindari pekerjaan yang menyita waktu hingga mengganggu kehidupan pribadi. Menurut Twenge, (2017), Generasi Z cenderung menolak pekerjaan dengan jam kerja panjang atau tanpa fleksibilitas. Mereka lebih memilih perusahaan yang mendukung kesehatan fisik dan mental melalui kebijakan kerja fleksibel, bahkan lebih dari sekadar faktor gaji. Hal ini membuat perusahaan dengan *work-life balance* yang baik lebih menarik bagi mereka.

B. Status Seeking

Pencarian status *(status seeking)* adalah fenomena sosial di mana individu berusaha mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan posisi lebih tinggi dalam struktur

sosial (Anderson *et al*., 2015). Status dianggap penting karena terkait dengan akses ke sumber daya, kekuasaan, dan peluang, serta memberikan manfaat psikologis seperti peningkatan rasa harga diri dan pengakuan sosial (Magee & Galinsky, 2008).

Generasi Z menunjukkan kecenderungan kuat untuk mengaitkan pekerjaan dengan pencarian status sosial *(status seeking)*. Mereka tidak hanya mencari keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga menginginkan pekerjaan yang dapat membantu mereka mempertahankan stabilitas finansial dan meningkatkan reputasi di masyarakat. Fenomena *status seeking* ini, di mana individu berusaha mendapatkan pengakuan sosial dan *prestise* melalui pekerjaan atau tempat kerja mereka, mencerminkan motivasi intrinsik untuk mencapai status yang diakui secara sosial (Ryan & Deci, 2000).

C. Self Efficacy

Self efficacy adalah penilaian individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung mencurahkan usaha maksimal untuk mencapai target (Baron & Byrne, 2004). Keyakinan ini memengaruhi motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan, memungkinkan seseorang tetap semangat meski menghadapi beban kerja atau masalah berat (Yanti, 2023).

Self efficacy memiliki peran penting dalam pilihan karier Generasi Z sesuai pada kemampuan diri yang dimiliki. Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih cenderung menetapkan tujuan yang ambisius dan berkomitmen untuk mencapainya. Generasi Z, terutama *fresh graduate* sering mencari pekerjaan yang menawarkan tantangan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk berkembang (Bandura, 2008).

D. Upah

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (2015), upah adalah hak uang yang diberikan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga mereka atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berbagai pihak melihat gaji melalui perspektif mereka sesuai dengan kebutuhan harian

yang harus dipenuhi. Menurut Sukirno, (2013), upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Pekerja menganggap gaji sebagai penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kepuasan, sementara pengusaha melihatnya sebagai biaya produksi. Pemerintah memandang gaji sebagai cara untuk memastikan kehidupan layak dan meningkatkan daya beli.

E. Pekerjaan Pertama

Pekerjaan pertama adalah langkah awal yang penting dalam dunia kerja, berdampak signifikan pada pengembangan karier dan identitas pribadi. Menurut Asyari & Untung, (2020), pekerjaan pertama menjadi titik awal pengembangan karier dan memberikan pengalaman praktis untuk langkah profesional berikutnya.

Pemilihan pekerjaan ini dipengaruhi oleh pendidikan, minat, kondisi sosial ekonomi, serta dinamika pasar kerja (Prabowo, 2018). Pengalaman dari pekerjaan pertama memiliki dampak jangka panjang terhadap karier, termasuk dalam membangun jaringan sosial dan menentukan arah profesional (I. Ramadhani, 2021).

F. Penelitian Terdahulu

a. Penelitian oleh Mutiaratulhikmah et al., (2024) mengenai Preferensi Mahasiswa Bisnis Digital UPI Dalam Memilih Pekerjaan dengan analisis linier berganda. Diperoleh hasil para mahasiswa cenderung memilih pekerjaan berdasarkan nilai-nilai dan lingkungan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan.
b. Penelitian oleh Laura Sari Ramadhani, (2023) mengenai Motivasi Pengambilan Keputusan Generasi Milenial Dalam Memilih Pekerjaan Kreatif Di Kota Padang dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut hasil penelitian ini Generasi Milenial melihat peluang dalam industri kreatif yang dapat membuka jalan untuk jenjang karir yang lebih baik melalui motivasi ekonomi dan pengembangan diri yang ingin dicapai. Keseimbangan kerja dan kehidupan mereka memiliki kemampuan inovasi yang tinggi dan tidak hanya mengikuti tren, tetapi juga berusaha untuk menemukan gaya pendekatan mereka sendiri dalam pekerjaan kreatif.
c. Penelitian oleh Adrian Wijanarko, Revalina, dan Annisa Sekarkinasih, (2024) mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Generasi Z Indonesia dalam

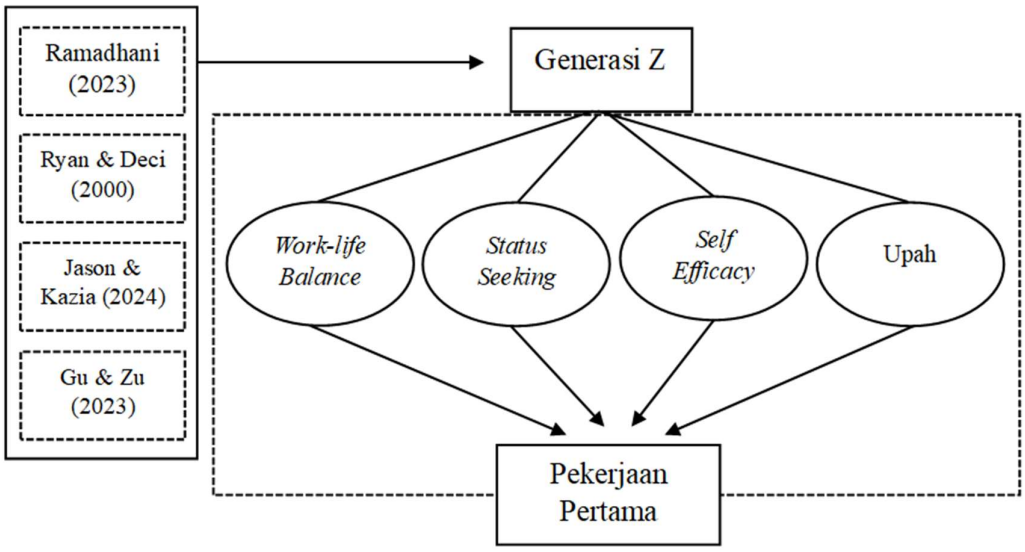
Memilih Pekerjaan: Studi Analisis Twitter dengan metode wawancara dan analisis data besar. Mendapati hasil bahwa pengakuan merupakan hal yang penting bagi mereka Ketika bekerja, begitu pula dengan lingkungan kerja. Sementara itu faktor fleksibilitas, kemandirian, dan transparansi bukan merupakan hal yang terlalu dilihat oleh generasi z saat bekerja.

d. Penelitian oleh Jason Kosas dan Kazia Laturette, (2024) mengenai Pengaruh Motivasi, *Self-Efficacy*, Prospek Kerja, Pengetahuan Perpajakan, Nilai Sosial, dan Persepsi terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi untuk Menjadi Konsultan Pajak dengan kuisioner dan metode analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa motivasi secara positif mempengaruhi keinginan mahasiswa untuk menjadi konsultan pajak, menunjukkan bahwa mahasiswa yang termotivasi memiliki motivasi yang kuat terhadap profesi konsultan pajak. Selain itu dampak positif dari prestasi kerja, persepsi, efikasi diri, pengetahuan tentang perpajakan, dan nilai-nilai sosial juga berkontribusi terhadap motivasi mahasiswa untuk menjadi konsultan pajak.

G. Kerangka Konseptual

Gambar 2.

Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : (Dikembangkan oleh penulis, 2024)

H. Hipotesis

Hipotesis berikut dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka konseptuap sebelumnya untuk menunjukan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dianggao paling memungkinkan seara teoritis yaitu:

a. H1 : Diduga variabel *Work-life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Gen Z khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram dalam memilih Pekerjaan Pertama.
b. H2 : Diduga variabel *Status Seeking* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Gen Z khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram dalam memilih Pekerjaan Pertama.
c. H3 : Diduga variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Gen Z khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram dalam memilih Pekerjaan Pertama.
d. H4 : Diduga variabel Upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap Gen Z khususnya *fresh graduate* di Kota Mataram dalam memilih Pekerjaan Pertama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan berupa data primer dan diperoleh dari penyebaran kuesioner *google forms* yang disebarkan melalui media sosial. Penelitian ini menggunakan 111 responden dari kalangan Generasi Z yang menjadi *fresh graduate* dan berasal dari Kota Mataram. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan estimasi dilakukan menggunakan *software Eviews* 12. Penelitian ini berfokus pada empat variabel independent utama yang: *Work-life Balance, Status Seeking, Self Efficacy,* dan Upah terhadap Generasi Z terutama *fresh graduate* yang sedang memilih pekerjaan pertama di Kota Mataram menjadi variabel dependen utama.

Definisi Operasional Variabel

Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa definisi operasional dalam penelitian ini adalah sifat objek yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Pekerjaan Pertama diperoleh dari data primer yang disebarkan ke 111 responden melalui kuesioner dengan 3 pernyataan yang sesuai dengan preferensi

responden terhadap pemilihan pekerjaan pertama.

2. Data *Work-life Balance* diperoleh dari data primer yang disebarkan ke 111 responden melalui kuesioner dengan 3 pernyataan yang berkaitan dengan preferensi responden tentang keseimbangan kehidupan kerja.
3. Data *Status Seeking* diperoleh dari data primer yang disebarkan ke 111 responden melalui kuesioner dengan 3 pernyataan yang berkaitan dengan preferensi responden tentang status sosial yang tinggi.
4. Data *Self Efficacy* diperoleh dari data primer yang disebarkan ke 111 responden melalui kuesioner dengan 3 pernyataan yang berkaitan dengan preferensi responden tentang keyakinan diri dalam menguasai sesuatu.
5. Data Upah diperoleh dari data primer yang disebarkan ke 111 responden melalui kuesioner dengan 3 pernyataan yang berkaitan dengan preferensi responden terhadap upah yang diharapkan saat memilih pekerjaan pertama.

Model ekonometrik yang digunakan untuk estimasi dirumuskan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \widehat{\beta 1}x1 + \widehat{\beta 2}x2 + \widehat{\beta 3}x3 + \widehat{\beta 4}x4$$

Dimana:

y : Pekerjaan Pertama
α : Koefisien Konstanta
(β1)ˆ : Koefisien regresi variabel *Work-life Balance*
(β2)ˆ : Koefisien regresi variabel *Status Seeking*
(β3)ˆ : Koefisien regresi variabel *Self Efficacy*
(β4)ˆ : Koefisien regresi variabel Upah
x1 : Variabel *Work-life Balance*
x2 : Variabel *Status Seeking*
x3 : Variabel *Self Efficacy*
x4 : Variabel Upah

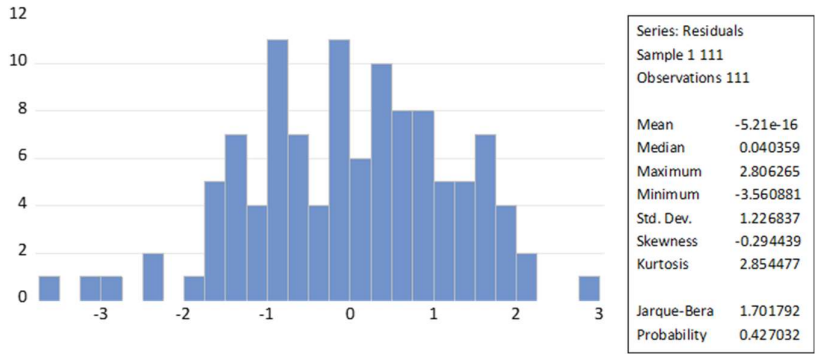
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 3.

Hasil Uji Normalitas



Sumber: (Data Olahan Eviews 12, 2024)

Uji normalitas dilihat dari nilai *P-Value Jarque-Bera* atau nilai *Probability* yang harus berada di atas 0,05 (Sugiyono, 2019) di mana pada penelitian ini yaitu sebesar 0,427032 > 0,05 yang menyatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors
Date: 12/09/24 Time: 14:35
Sample: 1 111
Included observations: 111

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	4.502516	319.9762	NA
X1	0.007544	88.43373	1.190221
X2	0.007120	80.93120	1.246571
X3	0.007502	95.14399	1.257885
X4	0.016863	212.0736	1.035287

Sumber: (Data Olahan Eviews 12, 2024)

Dari hasil uji multikolinearitas diatas dapat dilihat berdasarkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen adalah <10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.822403	Prob. F(14,96)	0.6433
Obs*R-squared	11.88700	Prob. Chi-Square(14)	0.6154
Scaled explained SS	10.05146	Prob. Chi-Square(14)	0.7584

Sumber: (Data Olahan Eviews 12, 2024)

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *White Test* di atas dapat dilihat berdasarkan nilai *Probability Chi-Square* pada *Obs*R-Squared* sebesar 0,6154 > 0,05 sehingga data dalam model regresi ini dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

B. Hasil Output Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Output Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 12/09/24 Time: 14:34
Sample: 1 111
Included observations: 111

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.749213	2.121913	1.766902	0.0801
X1	0.162653	0.086855	1.872691	0.0639
X2	0.222116	0.084378	2.632406	0.0097
X3	0.185930	0.086614	2.146643	0.0341
X4	0.159021	0.129858	1.224574	0.2235

R-squared	0.237127	Mean dependent var	13.18919
Adjusted R-squared	0.208339	S.D. dependent var	1.404626
S.E. of regression	1.249770	Akaike info criterion	3.327796
Sum squared resid	165.5642	Schwarz criterion	3.449847
Log likelihood	-179.6927	Hannan-Quinn criter.	3.377308
F-statistic	8.237084	Durbin-Watson stat	2.136881
Prob(F-statistic)	0.000008		

Sumber: (Data Olahan Eviews 12, 2024)

$$y = 3{,}749213 + 0{,}162653 + 0{,}222116 + 0{,}185930 + 0{,}159021$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta α sebesar 3,749213 menunjukkan bahwa Generasi Z dalam memilih pekerjaan pertama sebesar 3,749213 atau sebanyak 4 orang jika *Work-life Balance* (X1), *Status Seeking* (X2), *Self Efficacy* (X3), dan Upah (X4) dianggap nol atau tidak ada.
2. Nilai koefisien variabel *Work-life Balance* ($\widehat{\beta 1}$) sama dengan 0,162653 yang menunjukkan bahwa apabila kenaikan 1 persen variabel *work-life balance* akan meningkatkan sebesar 16,26 persen.
3. Nilai koefisien variabel *Status Seeking* ($\widehat{\beta 2}$) sama dengan 0,222116 yang menunjukkan bahwa apabila kenaikan 1 persen variabel *status seeking* akan meningkatkan sebesar 22,2 persen.
4. Nilai koefisien variabel *Self Efficacy* ($\widehat{\beta 3}$) sama dengan 0,185930 yang menunjukkan bahwa apabila kenaikan 1 persen variabel *self efficacy* akan meningkatkan sebesar 18,59 persen.

5. Nilai koefisien variabel Upah ($\widehat{\beta 4}$) sama dengan 0,159021 yang menunjukkan bahwa apabila kenaikan 1 persen variabel upah akan meningkatkan sebesar 15,9 persen.

C. Uji Parsial (Uji T)

a. Hipotesis Pertama (H1)

   Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi Probability variabel X1 sebesar 0,0639 > 0,05 dan nilai T hitung variabel X1 sebesar 1,872691 < 1,982 nilai T tabel. Hasil tersebut menyatakan *Work-life Balance* (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap memilih pekerjaan pertama (Y) di mana hipotesis H1 tidak terbukti.

b. Hipotesis Kedua (H2)

   Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi Probability variabel X2 sebesar 0,0097 < 0,05 dan nilai T hitung variabel X2 sebesar 2,632406 > 1,982 nilai T tabel. Hasil tersebut menyatakan *Status Seeking* (X2) secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama (Y) di mana hipotesis H2 terbukti.

c. Hipotesis Ketiga (H3)

   Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi Probability variabel X3 sebesar 0,0341 < 0,05 dan nilai T hitung variabel X3 sebesar 2,146643 > 1,982 nilai T tabel. Hasil tersebut menyatakan *Self Efficacy* (X3) secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama (Y) di mana hipotesis H3 terbukti.

d. Hipotesis Keempat (H4)

   Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai signifikansi Probability variabel X4 sebesar 0,2235 > 0,05 dan nilai T hitung variabel X4 sebesar 1,224574 < 1,982 nilai T tabel. Hasil tersebut menyatakan Upah (X4) secara parsial tidak memiliki pengaaruh terhadap memilih pekerjaan pertama (Y) di mana hipotesis H4 tidak terbukti.

D. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarka tabel 3 diperoleh nilai *F-statistic* sebesar 8,237084 > 2,69 nilai F hitung dengan nilai signifikansi *Probability* sebesar 0,00008 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-life Balance, Status Seeking, Self*

Efficacy dan Upah secara simultan berpengaruh terhadap *fresh graduate* yang memilih pekerjaan pertama di Kota Mataram diterima berarti hipotesis terbukti berpengaruh.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,208339, artinya besarnya koefisien determinasi penelitian ini sebesar 0,208339 hal ini menyatakan bahwa variabel independen di dalam model ini hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 20,83%. Sisanya 79,17% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Work-life Balance terhadap Generasi Z dalam Memilih Pekerjaan Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *work-life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krishnan & Loon, (2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti kepuasan kerja lebih berpengaruh dibandingkan dengan *work-life balance,* setiap individu mempunyai perbedaan dalam mengukur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka.

Pengaruh Status Seeking terhadap Generasi Z dalam Memilih Pekerjaan Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *status seeking* berpengaruh positif dan signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryan & Deci, (2000) yang menyatakan bahwa *status seeking* berpengaruh positif dan signifikan dalam melanjutkan karier yang dipengaruhi oleh beberapa aspek utama, yaitu adanya motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk mencapai tujuan lebih tinggi dan meningkatkan kinerja, memperkuat jaringan sosial atau hubungan profesional yang dapat menyediakan dukungan, informasi dan peluang karier, dan kesejahteraan psikologis di mana pencapaian status daoat meningkatkan kepuasan hidup, menjaga motivaasi, serta stabilitas emosional seseorang.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Generasi Z dalam Memilih Pekerjaan Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jason & Kazia, (2024), yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa *self efficacy* dapat memotivasi seseorang untuk berprestasi dan meningkatkan kepercayaan diri mereka sendiri. Seseorang dengan tingkat keefektifan diri tinggi lebih percaya diri dengan kemampuan mereka, lebih termotivasi untuk mencapai tujuan karir mereka, dan lebih mampu menghadapi tantangan dalam perjalanan karir mereka.

Pengaruh Upah terhadap Generasi Z dalam Memilih Pekerjaan Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Upah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap memilih pekerjaan pertama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shyreen A *et al*., (2022) yang menyatakan bahwa Upah atau Gaji berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi non-finansial (pengakuan atau penghargaan). Oleh karena itu, peningkatan kinerja membutuhkan pendekatan yang lebih mempertimbangkan semua aspek daripada hanya berkonsentrasi pada kenaikan upah atau kompensasi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Generasi Z, khususnya fresh graduate di Kota Mataram, dalam memilih pekerjaan pertama mereka. Melalui analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa variabel *Status Seeking* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pemilihan pekerjaan pertama. Sebaliknya, variabel *Work-Life Balance* dan Upah tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z lebih memprioritaskan pengakuan

sosial dan keyakinan diri dalam memilih karier, dibandingkan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau besaran gaji. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai preferensi karier Generasi Z yang berbeda dari generasi sebelumnya, yang lebih mengutamakan stabilitas dan imbalan finansial.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan dan lembaga pendidikan di Kota Mataram memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karier Generasi Z. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier dan memberikan pengakuan atas prestasi, untuk menarik minat fresh graduate. Selain itu, pemerintah daerah perlu berkolaborasi dengan universitas untuk menyediakan program pelatihan yang relevan, guna meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan generasi muda.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus yang hanya pada fresh graduate di Kota Mataram, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan di daerah yang berbeda atau dalam konteks yang lebih luas.

REFERENSI

Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. In *Psychological Bulletin* (Vol. 141, Issue 3, pp. 574–601). https://doi.org/10.1037/a0038781

Asyari, A., & Untung, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Awal terhadap Pengembangan Karier. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, *7*(2), 145–158.

Bandura, A. (2008). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, *4*, 1–14.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Social Psychology* (Vol. 1). Erlangga.

BPS. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Barat.

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

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.).*, *August*, 165–183.

Jason, K., & Kazia, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Self-Efficacy, Prospek Kerja, Pengetahuan Perpajakan, Nilai Sosial, dan Persepsi terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi untuk Menjadi Konsultan Pajak. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *6*(3), 946–960.

Karlita, I. V., Surati, S., & Suryatni, M. (2020). The Effect of Job Characteristics and Work Life Balance on Performance through Job Satisfaction as Interverning Variables (Studies on Female Partners on Gojek Services in Mataram City). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(11), 145. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2161

Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(3), 668–678. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956

Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. *The Academy of Management Annals*, *2*(1), 351–398. https://doi.org/10.1080/19416520802211628

Mutiaratulhikmah, S., Fadila, N. N., Hamzah, A., Rasyid, A., & Ihsan, M. (2024). *Preferensi Mahasiswa Bisnis Digital UPI dalam Memilih Pekerjaan*. *4*, 17271–17284.

Nuriyani, U. (2019). PENGARUH GENDER, LINGKUNGAN KERJA, DAN NILAI SOSIAL TERHADAP MINAT MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH DALAM MEMILIH BERKARIR DI BANK SYARIAH. *Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu*.

Prabowo, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Pekerjaan Pertama. *Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, *6*(2), 112–120.

Ramadhani, I. (2021). Dampak pekerjaan pertama terhadap perkembangan karier individu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *10*(3), 200–210.

Ramadhani, L. S. (2023). *MOTIVASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN GENERASI MILENIAL*

DALAM MEMILIH PEKERJAAN KREATIF DI KOTA PADANG. *9*(2), 256–269.

Retnowati, V. D., & Anggoro, W. J. (2023). SELF EFFICACY TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI Z. *Universitas Gadjah Mada*.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 463–472.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (p. 219). ALFABETA.

Sukirno, S. (2013). *MIKROEKONOMI Teori Pengantar* (pp. 87–339). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy-and Completely Unprepared for Adulthood*. https://doi.org/10.1353/grp.2018.0004

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. 1–30.

Waluyo, D. B. (2018). *Globalisation and deglobalisation : the Indonesian perspective Determinants of globalisation*. *100*, 173–182.

Wijanarko, A. (2024). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Factors Influencing Indonesian Generation Z in Choosing Job : Twitter Analytics Studies*. *11*(1), 127–136.

Wijiati, W., & Chasanah, U. (2024). Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 485–499. https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1013

Yanti, M. (2023). Analisis Employee Engagement dalam Memediasi Stress Kerja dan Self Efficacy terhadap Service Quality. In *Universitas Siliwangi Tasikmalaya* (p. 16).