

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada dekade terakhir ini perusahaan menghadapi komposisi teafdinaga kerja yang berbeda-beda, bahkan dengan rentang usia yang lebar. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mengelola dinamika multigenerasi dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil sensus penduduk yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2020 menunjukkan bahwa penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z. Total terdapat 74.93 juta atau 27,94% dari total penduduk Indonesia (BPS, 2021). Jika generasi Z pertama adalah lahir pada tahun 1995 maka saat ini usia tertua dari generasi ini mencapai 28 tahun. Usia ini berada dalam rentang usia produktif yaitu 15 sampai 64 tahun (<https://www.bps.go.id> diunduh pada tanggal 15 April 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwidienawati dan Gandasari (2018) mengatakan bahwa pada tahun 2020, Generasi Z diperkirakan akan mendominasi 20% tempat kerja dan akan berdampak pada perkembangan global di berbagai negara.

Generasi Z adalah kelompok sosial yang lahir pada akhir abad ke-20 dan awal abad ke-21, memiliki karakteristik yang unik, berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z juga dikenal sebagai *digital natives* atau *iGeneration* yaitu generasi yang lahir dan besar seiring dengan kemajuan teknologi (Tari, 2011). Sebagai generasi yang *digital natives*, generasi Z bersosialisasi atau berkomunikasi

melalui teknologi digital (Bassiouni & Hackley, 2014), membuat mereka lebih sadar, lebih terbuka dan memiliki strategi komunikasi yang lebih inovatif daripada generasi lainnya (Southgate, 2017; Dorsey & Villa, 2020).



**Gambar 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi**

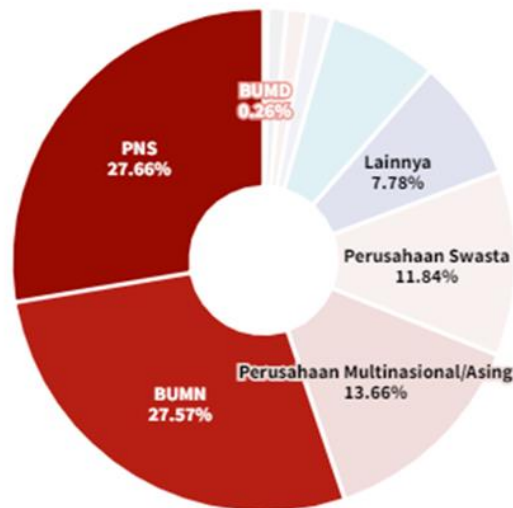
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) (diunduh pada tanggal 21 April 2023)

Sebuah riset yang dilakukan oleh Universitas Andalas (2022) terhadap mahasiswa dari 23 provinsi mengenai preferensi tempat kerja generasi Z menemukan bahwa 27,66% menjadi Pegawai Negeri Sipil masih menempati posisi pertama lalu diikuti oleh pegawai BUMN 27,55%. Hal ini mematahkan anggapan bahwa generasi Z telah sepenuhnya meninggalkan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil meskipun generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (<https://theconversation.com/> diunduh pada tanggal 20 April 2023).



## Preferensi tempat kerja Generasi Z

1157 responden mahasiswa dari 23 provinsi



**Gambar 1.2 Preferensi Tempat Kerja Generasi Z**

Sumber: Tim Penelitian Pusat Karir Universitas Andalas (diunduh pada tanggal 21 April 2023)

Hasil pendaftaran Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) pada tahun 2021 menunjukkan hasil yang berbeda dengan riset Universitas Andalas tersebut. Target dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) ada sekitar 5 juta pendaftar CASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sementara itu, total pendaftar pada CASN sekitar 4.2 juta orang, menurun dari total pendaftar pada tahun 2020 (<https://theconversation.com/> diunduh pada tanggal 21 April 2023).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki beberapa jenis yaitu PNS Pusat, PNS Daerah dan PNS lainnya. PNS Pusat adalah PNS yang biasanya bekerja pada daerah pemerintahan pusat; PNS daerah adalah pegawai

yang diangkat dan bekerja di tingkat daerah otonom yaitu pemerintahan provinsi atau pemerintah kabupaten/kota (<https://kumparan.com> diunduh pada tanggal 1 Desember 2023). Pengadaan PNS dilakukan secara nasional oleh panitia dan diumumkan di media sosial, media elektronik maupun website resmi instansi pemerintah.

*Intention to apply* adalah proses minat untuk bergabung dengan suatu perusahaan yang dimulai dengan mengumpulkan informasi tentang perusahaan, belajar tentang lowongan kerja dan diakhiri dengan pengiriman lamaran kerja ke perusahaan yang dituju (Barber, 1998). Lebih lengkap, Barber (1998) mengungkapkan bahwa ketika seorang pelamar kerja tertarik untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka pelamar kerja tersebut sudah memiliki pemikiran yang positif maupun yang negatif tentang perusahaan tersebut berdasarkan informasi yang diberikan oleh perusahaan. Keputusan pelamar kerja untuk mengumpulkan informasi perusahaan akan tergantung pada kemampuan, pengetahuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh pelamar kerja, yang diidentifikasi dengan atribut-atribut yang ada pada suatu perusahaan.

Menurut Afdin, seorang dosen Fakultas Ilmu Politik dan Pemerintah dan juga peneliti di Lembaga Riset dan Kajian Strategis Pemerintah, Institut Pemerintah Dalam Negeri (IPDN), dalam tulisannya, mengungkapkan bahwa saat ini generasi muda masih ingin berkarir sebagai PNS namun adalah sangat memungkinkan jika minat generasi muda untuk berkarir sebagai PNS mengalami penurunan dimasa yang akan datang. Dari data pendaftar CASN ditahun 2021 mencerminkan bahwa PNS bukan lagi merupakan pilihan pertama. Hal ini bisa disebabkan karena adanya

celah yang cukup besar antara minat pekerjaan dan karakteristik generasi muda dengan kondisi dan budaya kerja PNS. Jika pemerintah tidak segera berbenah, maka minat generasi muda terhadap PNS akan menjadi pudar (<https://theconversation.com> diunduh pada tanggal 21 April 2023).



**Gambar 1.3 Artikel yang Ditulis oleh Afdin Rochmad Baidhowah**

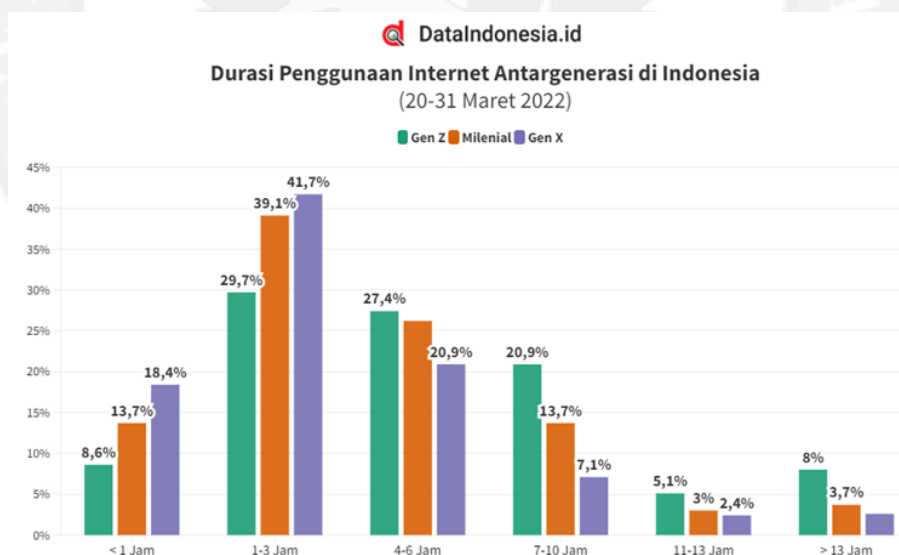
Sumber: [theconversation.com](https://theconversation.com) (diunduh pada tanggal 21 April 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Rani et al (2022) menunjukkan bahwa *intention to apply* pada generasi Z dipengaruhi langsung oleh beberapa faktor yaitu *Gen Z job preferences*, *organization attractiveness*, *person-organization fit* dan *social media usage*.

Menurut Kristof (1996), *person-organization fit (P-O fit)* adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. P-O fit adalah kunci utama bagi perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan karyawan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Bowen, Ledrof & Nathan, 1991; Kristof, 1996). Kesesuaian individu dan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu dan organisasi akan saling tertarik ketika ada kesesuaian antara satu dengan yang lain sehingga

berpengaruh terhadap proses rekrutmen oleh perusahaan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut (Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991).

Sebagai generasi yang mengenal teknologi sejak kecil, kehadiran teknologi memengaruhi kepribadian Generasi Z. Mereka adalah generasi yang *native digital* yang mahir akan teknologi informasi dan berbagai aplikasi komputer. Mereka terbiasa dengan berbagai aktivitas dalam satu waktu bersamaan seperti *nge-tweet* menggunakan ponsel, *browsing* menggunakan PC dan mendengarkan musik sambil menggunakan headset. Sebuah riset yang dilakukan oleh Alvara Research Center terhadap 1.529 responden yang tersebar di 34 provinsi menemukan hasil durasi generasi Z dalam menggunakan internet adalah yang paling lama (<https://www.silabus.web.id> diunduh pada tanggal 25 April 2023).



**Gambar 1.4 Durasi Penggunaan Internet Antar Generasi di Indonesia**

Sumber: Alvara Research Center (diunduh pada tanggal 21 April 2023)

Generasi Z tidak terlepas dari perangkat elektronik dan membuat mereka akan selalu membawa gadget ketika melakukan aktivitas apapun. Maka hal ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijoyo (2020) mengenai salah satu preferensi kerja generasi Z adalah lebih menyukai lingkungan kerja yang adaptif dan mengadopsi kemajuan teknologi. Maka generasi Z akan memilih perusahaan yang memanfaatkan teknologi dengan baik.

Hal inilah yang coba digalakkan pemerintah dengan berbagai terobosan digitalisasi dalam berbagai sistem pemerintahan dalam rangka menghadapi perubahan jaman dan menyesuaikan antara nilai-nilai organisasi pemerintah dengan nilai-nilai generasi Z sebagai calon CASN.



**Gambar 1.5** Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) menargetkan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) bisa beroperasi secara penuh pada 2023

Sumber: <https://www.kominfo.go.id/>, diunduh pada tanggal 30 April 2023

Riset lainnya yang dilakukan oleh Tirto.id terhadap 1.201 responden menunjukkan bahwa generasi Z memilih menggunakan media sosial untuk mengakses informasi (<https://tirto.id/> diunduh pada tanggal 20 April 2023). Menurut Nasrullah (2015) salah satu karakteristik media sosial adalah adanya informasi yang diproduksi dan didistribusikan antar pengguna. Dalam hal ini

generasi Z yang menggunakan media sosial dapat mengakses informasi tentang perusahaan ataupun pekerjaan.

Sebagai lembaga yang mengelola dan mengatur kepegawaian di lingkungan pemerintahan, Badan Kepegawaian Negara telah menggunakan media sosial untuk mengumumkan Pendaftaran Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang merupakan seleksi CPNS dan CPPPK. Media sosial yang digunakan adalah Instagram, Tiktok, Twitter dan Facebook. Melalui postingan di akun media sosial setiap proses pendaftaran dan kegiatan seleksi diumumkan. Bukan hanya tentang pendaftaran CASN saja, media sosial ini juga memberikan informasi seputar dunia Pegawai Negeri Sipil.



**Gambar 1.6 Akun Media Sosial Instagram Badan Kepegawaian Negara**  
 Sumber: <https://instagram.com/>, diunduh pada tanggal 3 Mei 2023



Selain pemahaman tentang karakteristik generasi Z, perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi daya tarik organisasi (*organization attractiveness*) bagi generasi Z. Untuk menjadi tempat yang diinginkan, perusahaan harus menarik karyawan. Oleh karena itu, daya tarik organisasi adalah hal yang harus dilakukan. *Organization attractiveness* adalah gambaran persepsi seseorang tentang organisasi sebagai tempat kerja yang diinginkan (Kessler, 2013). Daya tarik organisasi juga didefinisikan sebagai manfaat yang diharapkan dan dilihat oleh pelamar kerja ketika akan bekerja di suatu perusahaan (Berthon dan Ewing, 2005). *Organization attractiveness* muncul sebagai strategi dari *employer branding*. Semakin menarik sebuah perusahaan untuk bekerja maka perusahaan tersebut semakin *branding* dan bereputasi. Daya tarik pemberi kerja atau *organization attractiveness* mempertimbangkan faktor-faktor apa yang membuat kandidat atau calon pekerja saat memilih (Berthon et al, 2005). Menurut Highhouse et al (2003), faktor daya tarik merujuk kepada apa yang ditawarkan oleh perusahaan dan apa manfaatnya bagi mereka. Penelitian oleh Turban dan Cable (2003) reputasi perusahaan yang merupakan daya tarik pemberi kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melamar. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh Arasanmi dan Khrisna (2019), bahwa ada hubungan positif antara branding pemberi kerja dengan niat untuk melamar dan retensi pekerja.



## Sampaikan LKPP Tahun 2022 (Unaudited) kepada BPK, Menkeu Ungkap Keberhasilan Pemerintah Tangani Pandemi & Percepat Pemulihan Ekonomi

Wednesday • 29 March 2023 • 8:47 AM

Jakarta, 29/03/2023 Kemenkeu – Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati mewakili Pemerintah menyampaikan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) Tahun 2022 (Unaudited) kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI pada Selasa, 28 Maret 2023. Penyerahan tersebut dilaksanakan di Kantor Pusat BPK, diikuti dengan Entry Meeting Pemeriksaan BPK atas LKPP Tahun 2022.

Menkeu didampingi sejumlah Menteri serta Pimpinan Lembaga yang mewakili institusi Pemerintah Pusat sebagai wujud komitmen kuat untuk terus memperbaiki tata kelola dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. LKPP Tahun 2022 diterima secara langsung oleh Ketua dan Anggota BPK untuk selanjutnya dilakukan proses pemeriksaan atas LKPP tersebut.

Sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, LKPP Tahun 2022 yang diserahkan terdiri atas tujuh komponen, yaitu (1) Laporan Realisasi APBN; (2) Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih; (3) Laporan Arus Kas; (4) Laporan Operasional; (5) Neraca; (6) Laporan Perubahan Ekuitas; dan (7) Catatan atas Laporan Keuangan. Dalam LKPP Tahun 2022, pemerintah juga melaporkan pertanggungjawaban penggunaan anggaran dalam rangka penanganan pandemi Covid-19 dan pemulihan ekonomi nasional (PC-PEN).

Menkeu menyebut, pada tahun 2022 pemerintah telah semakin berhasil mengendalikan pandemi sekaligus juga mempercepat pemulihan ekonomi. Dengan situasi yang lebih baik, anggaran PC-PEN tahun lalu menjadi lebih kecil, yaitu hanya sebesar Rp 396,2 triliun. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi tahun 2022 bisa mencapai 5,31%. Pada saat yang sama, Pendapatan Domestik Bruto (PDB) riil Indonesia bahkan sudah berada di atas periode sebelum pandemi (2019). "Ini menunjukkan pemulihan yang cukup solid antara sisi pengeluaran maupun dari sisi produksi", ujar Menkeu.

### Gambar 1.7 Keberhasilan Kemenkeu sebagai Daya Tarik Organisasi

Sumber: <https://www.kemenkeu.go.id/> diunduh pada tanggal 6 Mei 2023

Tantangan yang dialami oleh perusahaan adalah merekrut, menahan dan mengembangkan karyawannya. Dalam menghadapi tantangan ini, selain memiliki *organization attractiveness*, perusahaan perlu memiliki pemahaman terhadap *person-organization fit*. Pemahaman ini dapat membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi serta membentuk pengalaman-pengalaman memperkuat kesesuaian tersebut.

Menurut Francis (2022), Generasi Z memiliki harapan yang berbeda terhadap dunia kerja. Mereka mengharapkan gaji yang lebih tinggi, waktu luang yang lebih banyak, keseimbangan kerja (*work-life balance*), fleksibilitas, serta tanggung jawab sosial dan lingkungan yang lebih besar. Hal ini berbeda dengan hasil survei yang dilakukan oleh The Deloitte Global tahun 2022. Menurut hasil survei tersebut, gaji bukanlah hal terpenting bagi Generasi Z tetapi keseimbangan kerja, kesempatan belajar dan pengembangan diri di organisasi, budaya tempat kerja yang positif (*positive workplace culture*), kesempatan untuk melakukan peran

sebagai pemimpin (*opportunities to take on leadership role*), membangun perasaan bermakna (*sense of meaning*) dari pekerjaan, serta model kerja fleksibel (*flexible working model*). Dalam hal gaji, penelitian oleh Dwidienawati dan Gandasari (2018) berbeda dengan survei sebelumnya. Insentif dan gaji adalah motivasi penting yang mendorong kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bencsik (2016) yang menjelaskan bahwa gaji dan kesempatan karier adalah dua faktor utama yang memotivasi generasi Z bekerja di suatu perusahaan.

Lebih lanjut, Christina (2016), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa generasi Z memiliki harapan untuk dibimbing oleh atasannya dan menjalin hubungan kerja yang baik, yang mengindikasikan bahwa preferensi generasi Z terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan (Sandhya dan Ritu, 2017). Penelitian ini sejalan dengan hasil yang penelitian yang menegaskan bahwa generasi Z lebih menyukai kerja tim diruang yang terbuka, ingin dilatih oleh senior mereka dan menginginkan hubungan yang kuat (Iorgulescu, 2016; Lazanyi & Bilan, 2017). Menyadari preferensi pekerjaan generasi Z berbeda, perusahaan atau organisasi harus memahami preferensi perilaku kerja generasi Z sehingga terbentuk komunikasi dan lingkungan yang baik dalam sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebutuhan dan preferensi generasi Z terpenuhi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oh et al (2014), pelamar kerja menggunakan faktor-faktor ini untuk menilai pekerjaan dan memberikan keputusan untuk melamar atau tidak, sehingga hasil dari penelitian

yang dilakukan oleh Cordes dan Vogel (2022) menunjukkan bahwa daya tarik ke sektor publik lebih kecil dibandingkan sektor swasta.

Data pendaftar menunjukkan ada tren kenaikan dari 50.528 orang pada tahun 2019 menjadi 52.946 orang pada tahun 2021 yang mendaftar di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta - yang merupakan instansi dengan gaji tertinggi kedua di Indonesia. Selain itu, pendaftar di sekolah kedinasan juga mengalami kenaikan dari 204.823 pada tahun 2020 menjadi 286.287 pada tahun 2021 (Baidhowah, Afdin Rochmad, 2021). Hal ini sesuai dengan preferensi generasi Z.

Dikutip dari laman BKN, pada tahun 2019, Universitas Sumatera Utara adalah kampus terbanyak kesembilan yang diterima sebagai PNS (Harbani, 2022). Universitas Sumatera Utara adalah salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa aktif di universitas negeri di Kota Medan yang minimal berada di semester 7. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang berada di semester 7 dan setelahnya akan lulus kuliah dan akan melamar pekerjaan.

*Research gap* yang pertama dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan Rani et al. (2022) menunjukkan bahwa penggunaan media sosial sangat memengaruhi niat untuk melamar kerja generasi Z. Penelitian ini menegaskan hasil penelitian sebelumnya bahwa media sosial terkait dengan niat untuk melamar pekerjaan (Sivertzen et al., 2013). Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Liswandi (2018). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan penggunaan media

sosial terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Niat pelamar menjadi rendah jika menggunakan media sosial.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penelitian ini mengambil judul **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI INTENTION TO APPLY PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI DI KOTA MEDAN, SUMATERA UTARA).**

## **1.2 Batasan Penelitian**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *Gen Z job preferences* dan *organization attractiveness* terhadap *person-organization fit* dan *social media usage* yang pada akhirnya membentuk *intention to apply* pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan, Sumatera Utara.
2. Pengujian terhadap model yang diteliti menggunakan data dari hasil pembagian kuisisioner pada objek yang diteliti. Adapun karakteristik responden yang diteliti adalah mahasiswa yang adalah Generasi Z yang minimal berada pada semester tujuh di Universitas Negeri di kota Medan, Sumatera Utara.

### 1.3 Rumusan Masalah

Secara umum, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor yang memengaruhi *intention to apply* pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Generasi Z di Universitas Negeri di kota Medan, Sumatera Utara.

Secara terperinci, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Gen Z job preferences* berpengaruh signifikan terhadap *person-organization fit* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
2. Apakah *organization attractiveness* berpengaruh signifikan terhadap *person-organization fit* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
3. Apakah *Gen Z job preferences* berpengaruh signifikan terhadap *social media usage* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
4. Apakah *organization attractiveness* berpengaruh signifikan terhadap *social media usage* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
5. Apakah *Gen Z job preferences* berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
6. Apakah *organization attractiveness* berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?

7. Apakah *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?
8. Apakah *social media usage* berpengaruh signifikan terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah serta penetapan batasan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Gen Z job preferences* terhadap *person-organization fit* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *organization attractiveness* terhadap *person-organization fit* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Gen Z job preferences* terhadap *social media usage* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *organization attractiveness* terhadap *social media usage* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Gen Z job preferences* terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *organization attractiveness* terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *social media usage* terhadap *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil pada mahasiswa Universitas Negeri di kota Medan

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan berkaitan dengan pengaruh *Gen Z job preferences*, *organization attractiveness*, terhadap *person-organzation fit* dan *social media usage* yang pada akhirnya membentuk *intention to apply* pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Selain itu hasil dari



penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya terkait *intention to apply* Gen Z pada jenis pekerjaan lainnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang ingin dicapai oleh penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to apply* pekerjaan bagi Generasi Z yang terdiri dari *job preferences, organization attractiveness, person-organization fit*, dan *social media usage*.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan data, informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan konsep ruang kerja bagi Generasi Z yang berdampak pada *intention to apply*.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika ini disusun untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan menelaah lebih dalam mengenai penelitian ini. Dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab pertama ini berisi tentang ulasan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua ini berisi tentang uraian dan landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian dan bagan alur berpikir.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab yang ketiga ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

### **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum dari objek penelitian dan analisis data yang terdiri dari analisis kualitas data dan analisis pengujian hipotesis.

### **BAB V: KESIMPULAN**

Pada bab yang terakhir ini akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang terdiri dari simpulan atas hipotesis dan masalah penelitian. Selain ini itu juga membahas implikasi dari hasil penelitian yang terdiri dari implikasi teoritis dan manajerial. Pada bab ini juga akan membahas mengenai rekomendasi yang diberikan untuk memperbaiki penelitian ini dikemudian hari.