



## Edukasi Adaptasi Perilaku Kerja Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Elly Noer**

Manajemen, Universitas Musamus

[ellynoer@unmus.ac.id](mailto:ellynoer@unmus.ac.id)

**Okto Irianto**

Universitas Musamus

[irianto@unmus.ac.id](mailto:irianto@unmus.ac.id)

**Tini Adiatma**

Manajemen, Universitas Musamus

[tiniadiatma@unmus.ac.id](mailto:tiniadiatma@unmus.ac.id)

**Jacobus Rico Kuntag**

Manajemen, Universitas Musamus

[jacobusrico@unmus.ac.id](mailto:jacobusrico@unmus.ac.id)

**Dodhy Hyronimus Ama Longgy**

Manajemen, Universitas Musamus

[dodhyhyronimus@unmus.ac.id](mailto:dodhyhyronimus@unmus.ac.id)

**Adi Maulana Rachman**

Universitas Musamus

[adi.maulana@unmus.ac.id](mailto:adi.maulana@unmus.ac.id)

**Ni Luh Putu Nita Yulianti**

Manajemen, Universitas Musamus

[yuliantinita@unmus.ac.id](mailto:yuliantinita@unmus.ac.id)

Alamat: Jalan Kamizaun Mopah Lama, Merauke, Papua Selatan

Korespondensi penulis: [tiniadiatma@unmus.ac.id](mailto:tiniadiatma@unmus.ac.id)

**Abstract.** *Generation Z is now starting to enter the world of work, where this generation has different characteristics from other generations. This Community Service aims to educate generation Z who are students about adapting to work behavior in the world of work for students at the Faculty of Economics and Business. The method of delivering this education is carried out by conducting webinars using virtual meetings which are carried out involving several higher education institutions in Indonesia and Malaysia, where they have previously collaborated. This activity is considered effective in providing students with an understanding of how students who are Generation Z must be able to adapt in the world of work. This activity deserves to be held again, considering the enthusiasm of the webinar participants in the question and answer session.*

**Keywords:** *adaptation, behavior, education, generation Z, work*

**Abstrak.** Generasi Z saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja, dimana generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi lainnya. Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk mengedukasi generasi Z yang merupakan mahasiswa mengenai adaptasi perilaku kerja di dunia kerja pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Metode penyampaian edukasi ini dilakukan dengan melakukan Webinar menggunakan virtual meeting yang dilakukan dengan melibatkan beberapa instansi

Received April 30, 2024; Revised Mei 1, 2024; Mei 16, 2024

\*Corresponding author, e-mail address

perguruan tinggi di Indonesia dan Malaysia, dimana sebelumnya telah menjalin kerjasama. Kegiatan ini dinilai efektif untuk memberikan bekal pemahaman kepada mahasiswa mengenai bagaimana mahasiswa yang merupakan Generasi Z harus dapat beradaptasi dalam dunia kerja. Kegiatan ini layak diselenggarakan lagi, mengingat antusiasme dari peserta webinar dalam tanya jawab.

**Kata kunci:** adaptasi, edukasi, generasi Z , kerja

## **LATAR BELAKANG**

Generasi Z adalah salah satu generasi terbaru di dunia yang diperkirakan telah memasuki dunia kerja sekitar tahun 2015 (mereka berusia di bawah 29 tahun pada pertengahan tahun 2024). Kehadiran Gen Z membawa perubahan signifikan karena mereka lahir dan bertumbuh di era digital. Mereka memiliki nilai-nilai dan ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Perbedaan-perbedaan ini berharga karena bersifat istimewa dan berasal dari nilai-nilai dan pola pikir masyarakat yang berbeda (Zemke et al., 2000). Gen Z akan mengisi kesenjangan yang tercipta setelah pensiunnya jutaan baby boomer yang menua. Meskipun saat ini Milenial masih menempati sebagian besar demografi tempat kerja, populasi Gen Z dilaporkan telah mencapai 32% dari populasi dunia pada tahun 2019 dan mereka akan mengucilkan Milenial di tahun-tahun mendatang (Petsko, 2023).

Mahasiswa sarjana didominasi oleh kelompok Gen Z. Pada masa ini, mahasiswa biasanya mengalami kebingungan terkait dengan apa yang dilakukan setelah lulus kuliah, bagaimana mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah sampai dengan bagaimana memasuki dan beradaptasi di lingkungan kerja yang baru. Pertanyaan tersebut kadang memicu stres tersendiri bagi mahasiswa (Sinring et al., 2022).

Pelatihan yang tepat dapat membuat mahasiswa Gen Z dapat mengembangkan keterampilan interpersonal, manajemen waktu, dan etika kerja yang kuat, yang akan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan beragam. Pemahaman tentang pentingnya komunikasi efektif dan profesionalisme akan memperkuat kemampuan mereka untuk bekerja dalam tim dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Edukasi perilaku kerja ini juga dapat menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, komitmen, dan etos kerja yang tinggi, yang semuanya sangat diperlukan untuk keberhasilan individu dan kesuksesan kolektif dalam dunia kerja yang makin kompetitif.

Mahasiswa sarjana saat ini merupakan Gen Z. Oleh sebab itu, perlu mendapatkan pelatihan adaptasi perilaku kerja pada Gen Z. Hal ini mendasari adanya inisiasi tim untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat mengenai edukasi adaptasi perilaku kerja pada generasi Z kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Generasi Z**

Gen Z tumbuh di era yang penuh dengan perubahan cepat dan kemajuan teknologi. TikTok dianggap sebagai platform teratas untuk mempromosikan produk melalui influencer oleh Gen Z dan konsumen milenial (Garfinkle, 2023). Mereka telah mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Fleksibilitas ini bermanfaat dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terus berubah. Dengan pertumbuhan industri yang pesat, akan lebih banyak lapangan kerja yang tercipta, dan dengan demikian, tuntutan untuk memahami perilaku Gen Z muncul. Ini karena Gen Z cenderung berpindah-pindah pekerjaan (Ozkan & Solmaz, 2015).

Gen Z cenderung memiliki pandangan yang lebih global dan inklusif berkat akses internet yang memungkinkan interaksi dengan berbagai budaya sejak usia muda. Bencsik et al. (2016) berpendapat bahwa Gen Z kurang optimis dibandingkan generasi sebelumnya di tempat kerja. Namun, Goh & Lee (2018) melaporkan pengecualian bahwa Gen Z memiliki sikap positif dalam bekerja. Tidak diragukan lagi, kemunculan Gen Z merupakan hal penting berikutnya dari sudut pandang transformasi masyarakat.

MarketingCharts (2019) melaporkan bahwa media sosial paling banyak digunakan untuk berbagi foto dan kabar terbaru pada semua kelompok generasi. Namun Gen Z cenderung menunjukkan persentase yang paling rendah untuk berbagi foto dan kabar terbaru, dibandingkan dengan kelompok generasi lainnya.

### **Perilaku Kerja**

Perilaku kerja adalah segala sesuatu yang orang lakukan di lingkungan kerja. Ini termasuk berbicara dengan manajer, mendengarkan rekan kerja, menciptakan metode baru untuk menindaklanjuti penjualan, mempelajari perangkat lunak komputer baru, mengetik email, menyelidiki persoalan menggunakan mesin pencari Internet, menempatkan unit yang telah selesai dalam inventaris, dan mempelajari cara

menggunakan sistem akuntansi perusahaan. Namun ini juga termasuk melamun atau bersosialisasi dengan teman di media sosial saat bekerja (Sadavoy & Zube, 2021, pp. 64–65). Beberapa dari perilaku ini berkontribusi terhadap produktivitas; sementara yang lain tidak produktif.

**Tabel 1. Perbedaan Nilai Kerja Antar Generasi**

	<b>Baby Boomers</b>	<b>Generation X</b>	<b>Generation Y (Millennials)</b>	<b>Generation Z</b>
Tahun Lahir	1946-1964	1965-1980	1981-1996	1997 – 2005 <sup>(1)</sup>
	1946-1964	1965-1980	1981-2000	2001 – 2020 <sup>(2)</sup>
Memasuki dunia kerja	1961-1979	1980-1995	1996-2015	2015 – present
Nilai-Nilai Kerja	Optimism, Competition, Hard Work, Teamwork, Loyalty, Duty.	Flexibility, Informality, Scepticism, Independence, Diversity, Work-Life Balance, Self-Enhancement.	Competition, Open-mindedness, Achievement, Responsibility, Uniqueness, Quality Relationships.	Multiculturalism, Diversity, Entrepreneurship, Progressiveness, Ambidexterity, Personalization, Individuality, Creativity, and Innovation.

Sumber: 1. Pew Research Center (Kinicki, 2021), 2. Purdue Global (Robbins & Judge, 2023)

## **METODE**

Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan dengan memberikan edukasi berupa pemaparan mengenai perilaku kerja Gen Z pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sebagai bahan untuk mengevaluasi pemahaman mahasiswa. Kegiatan ini dilaksanakan pada Sabtu, 4 Mei 2024 bertajuk Webinar, dengan tema *“Adapting to the Workforce: Understanding Gen Z Work Behavior”*. Kegiatan ini dilaksanakan dalam tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap persiapan, tim berkoordinasi dengan beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia yang telah menjalin kerja sama. Setelah koordinasi awal, tim mempersiapkan poster, presensi, mempersiapkan moderator, dan menghubungi pemateri, sosialisasi kegiatan dan melakukan pendaftaran peserta. Tahap kedua yaitu pelaksanaan dilakukan dengan Zoom Meeting dengan membagikan link dan virtual background yang digunakan oleh peserta dan pembicara. Waktu kegiatan

dijadwalkan pada pukul 11.00 WIB selama satu setengah jam. Kegiatan ini terdiri dari pemaparan materi dan diskusi tanya jawab. Evaluasi kegiatan dilakukan dengan memberikan kuesioner yang dibagikan bersama dengan presensi kehadiran peserta.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan ini dilaksanakan secara daring dengan menggunakan aplikasi virtual meeting Zoom pada tanggal 4 Mei 2024. Kegiatan ini diikuti oleh sebanyak 234 peserta dari beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia dan Malaysia. Kegiatan berupa pemaparan materi mengenai adaptasi perilaku Gen Z pada lingkungan kerja oleh Dr. Elly Noer, Dosen Universitas Musamus.

### **Persiapan Kegiatan**

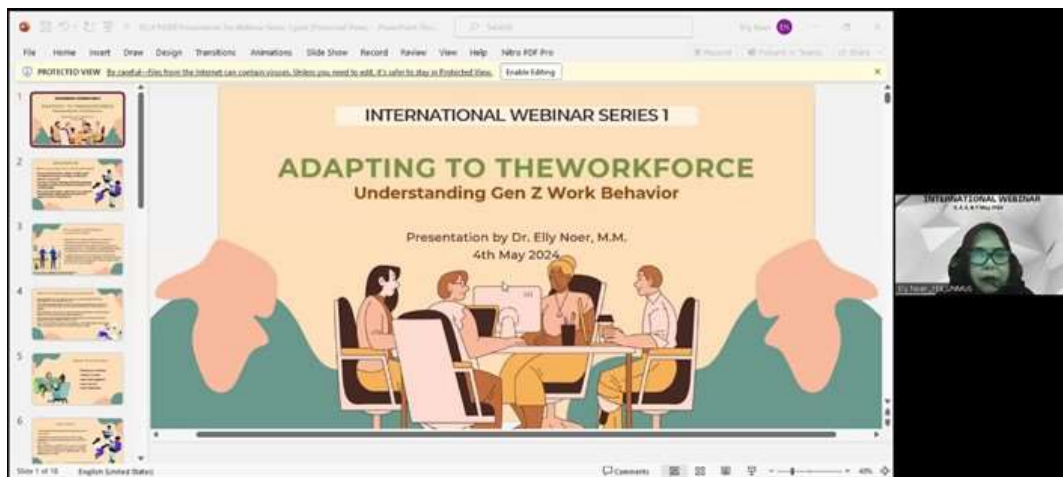
Persiapan kegiatan dilakukan dengan menindaklanjuti hasil pertemuan para pimpinan Fakultas Ekonomi di berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia yang menjalin kerja sama. Berdasarkan hasil pertemuan tersebut, Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus membentuk tim pelaksana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kemudian tim mengadakan rapat koordinasi mengenai penentuan pembicara, moderator, dan pembagian tugas anggota tim. Kegiatan yang dilakukan oleh tim diantaranya adalah membuat poster, sosialisasi di sosial media, rekan dosen, dan mahasiswa, menghubungi pembicara, membuat background untuk virtual meeting, membuat surat pemberitahuan kepada berbagai pihak, membuat daftar presensi dan evaluasi, membuat link zoom, menentukan tim yang menjadi host/pengelola pertemuan virtual, dan membuat template desain sertifikat.



Gambar 1. Poster Kegiatan Webinar

### Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan dimulai tepat waktu pada pukul 11.00 WIT dipandu oleh moderator Dodhy Hyronimus Ama Longgy, S.Pd., M.Sc. Sebelum pemaparan materi kegiatan dibuka oleh sambutan dari Dekan FEB Universitas Musamus, yang diwakilkan. Materi yang disampaikan terkait dengan bagaimana adaptasi generasi Z pada lingkungan kerja.



Gambar 2. Tangkapan Layar Pemaparan Materi



**Gambar 3. Tangkapan Layar Peserta Webinar**

Beberapa materi yang disampaikan terkait dengan perilaku kerja generasi Z. Perilaku kerja negatif dapat dipicu oleh kemarahan moral yang disebabkan oleh tindakan organisasi yang tidak diinginkan. Karyawan Gen Z menunjukkan perilaku menyimpang lebih tinggi dibandingkan Milenial (Abbasi et al., 2024).

Gen Z lebih mahir digital secara alami, sehingga mereka kadang disebut juga sebagai “*digital natives*” (Prensky, 2001), “*App Generation*” (Gardner, Howard. Davis, 2013), dan “*iGen*” (Twenge, 2017). Mereka sangat akrab dengan komputer, perangkat seluler, dan media sosial (Shatto & Erwin, 2016), yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat dengan alat-alat digital dan platform teknologi baru di tempat kerja.

Gen Z lebih baik dibandingkan pendahulunya, memiliki atribut kewirausahaan, dan cenderung tidak termotivasi oleh aspek finansial dari suatu profesi (Schawbel, 2014). Tidak ada standar gaya kepemimpinan yang ideal untuk Gen Z (Bateh, 2018). Deloitte (2023) melaporkan daftar kekhawatiran masyarakat dari hasil survei pada tahun 2023. Biaya hidup menjadi kekhawatiran utama bagi Gen Z (35%), diikuti dengan kekhawatiran terhadap pengangguran (22%), perubahan iklim (21%), kesehatan mental (19%), serta keamanan (17%). Deloitte (2023) melaporkan hasil survei pada tahun 2023 bahwa Gen Z memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan Milenial. Tingkat stres tidak berubah sejak awal pandemi. Meskipun pekerja Gen Z sudah terbiasa menggunakan teknologi

yang mudah dan cepat, kadang tempat mereka bekerja tidak didukung dengan perlengkapan dan peralatan yang mutakhir (Demopoulos, 2023).

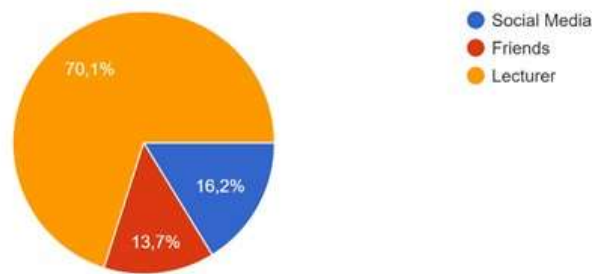
Sebelum ditutup, selesai pemaparan materi juga terdapat sesi tanya jawab. Topik yang dipilih memang sangat tepat dan menarik sehingga terdapat lebih dari 10 orang penanya baik yang dilakukan melalui virtual live, maupun dari chatbox di zoom. Namun mengingat keterbatasan waktu hanya ada 10 penanya yang akhirnya dijawab oleh pemateri.

### Evaluasi Kegiatan

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan memberikan kuesioner secara daring kepada peserta webinar mengenai beberapa hal. Berikut merupakan hasil evaluasi yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Peserta mengetahui kegiatan ini dari Dosen sebanyak 70,1%; dari sosial media 16,2%; dan 13,7% dari teman. Tingkat kepuasan terhadap materi yang disampaikan pada kegiatan ini 39,8% sangat puas, 46,1% puas, dan 14,1% cukup puas. Sebanyak 52,1% sangat setuju dengan adanya pelatihan atau edukasi mengenai adaptasi generasi Z pada dunia kerja, 43,2% setuju, dan 4,7% cukup setuju. Pada tahap ini juga dilakukan pembagian sertifikat kepada peserta berdasarkan presensi dan evaluasi yang telah disampaikan.

Where did you find out about this webinar? ( Dari mana anda mengetahui webinar ini? )

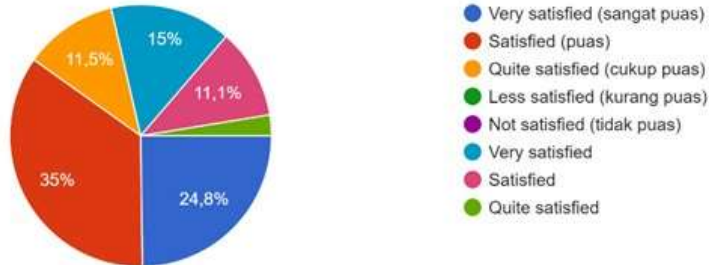
234 jawaban





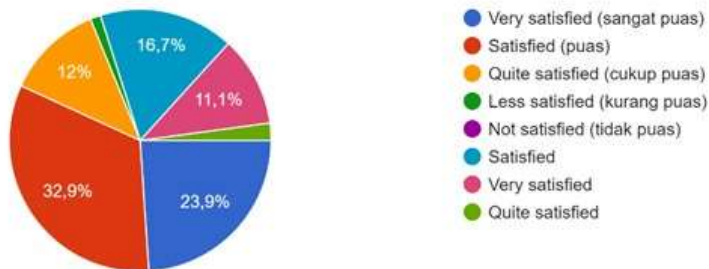
What is your response to the material presented from this Webinar? (Bagaimana pendapat anda dengan materi yang disampaikan pada webinar ini?)

234 jawaban



What is your response to the presenters of this Webinar? (Bagaimana pendapat anda terhadap pembicara pada webinar ini?)

234 jawaban



**Gambar 4. Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Kegiatan Webinar**



**Gambar 5. Sertifikat Peserta**

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dinilai efektif untuk memberikan bekal pemahaman kepada mahasiswa mengenai bagaimana mahasiswa yang merupakan Generasi Z harus dapat beradaptasi dalam dunia kerja, memberikan pemahaman mengenai bagaimana mereka harus berperilaku ketika berada dalam dunia kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh akademisi baik Dosen maupun mahasiswa yang telah berpartisipasi dalam kegiatan webinar ini dari berbagai Perguruan Tinggi, antara lain Faculty of Business Economics and Accountancy Universiti Malaysia Sabah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta, Universitas Esa Unggul, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Universitas Tama Jagakarsa, Universitas Esa Unggul, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rawamangun.

## REFERENSI

- Abbasi, M. A., Amran, A., & Sahar, N. e. (2024). Assessing the impact of corporate environmental irresponsibility on workplace deviant behavior of generation Z and millennials: a multigroup analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 45–67. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0099>
- Bateh, D. (2018). Leadership from millennials to generation Z transformed. *Journal of Advanced Management Science*, 6(4), 11–14. <https://doi.org/10.18178/joams.7.1.11-14>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Demopoulos, A. (2023). 'Scanners are complicated': why Gen Z faces workplace 'tech shame.' <https://www.theguardian.com/technology/2023/feb/27/gen-z-tech-shame-office-technology-printers>
- Gardner, Howard. Davis, K. (2013). *The App Generation*.
- Garfinkle, M. (2023). *Gen Z's Main Career Aspiration Is to Be an Influencer, According to a New Report*. <https://www.entrepreneur.com/business-news/what-is-gen-zs-no-1-career-choice-social-media-influencer/459387>
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73(October 2017), 20–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.016>

- Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- MarketingCharts. (2019). *Why Do Different Generations Use Social Media?*  
<https://www.marketingcharts.com/digital/social-media-110652>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). Mobile Addiction of Generation Z and its Effects on their Social Lives: (An Application among University Students in the 18-23 Age Group). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 92–98.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.027>
- Petsko, E. (2023). “Generation Z” is Coming—and They’ll Outnumber the World’s Millennials Within a Year.  
<https://www.mentalfloss.com/article/555109/generation-z-will-outnumber-millennials-within-one-year>
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n207>
- Sadavoy, J. A., & Zube, M. L. (2021). Organizational Behavior Management. In *A Scientific Framework for Compassion and Social Justice*.  
<https://doi.org/10.4324/9781003132011-31>
- Schawbel, D. (2014). *Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study*. Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study
- Shatto, B., & Erwin, K. (2016). Moving on From Millennials: Preparing for Generation Z. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 47(6), 253–254.  
<https://doi.org/10.3928/00220124-20160518-05>
- Sinring, A., Umar, N. A., & Hadi, P. (2022). Perbedaan Identitas Karir Generasi Z Berdasarkan Aspek Peran Gender. *Proceedings of National Seminar Research and Community Service Institute Universitas Negeri Makassar*, 8, 1742–1749.
- 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*. Atria Books.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. AMACOM.