



Pengaruh Pekerjaan Yang *Meaningful*, *Worklife Balance*, Dan Lingkungan Kerja Yang Inklusif Terhadap Preferensi Mahasiswa Generasi Z Di Universitas Malikussaleh Dalam Memilih Pekerjaan

The Influence Of Meaningful Work, Work-Life Balance, And An Inclusive Work Environment On The Preferences Of Generation Z Students At Malikussaleh University In Choosing A Job

Mutia Triani^{1*}, Likdanawati², Marbawi³, Khairawati⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email : mutia.210410191@mhs.unimal.ac.id^{1*}, likdanawati@unimal.ac.id², marbawi.unimal@gmail.com³, khairawati@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 18-07-2025

Revised : 20-07-2025

Accepted : 22-07-2025

Pulished : 24-07-2025

Abstract

Meaningful work, work-life balance, and an inclusive work environment are factors that Generation Z considers when choosing a job. As part of Generation Z, students have different perspectives when determining their career preferences. This study aims to investigate the influence of meaningful work, work-life balance, and an inclusive work environment on the career preferences of students at Malikussaleh University when choosing a job. The study employs a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected using a research instrument in the form of a questionnaire, with a total of 100 respondents from Malikussaleh University. The data analysis techniques used were multiple linear regression and t-test (partial). The results of the study indicate that meaningful work has a positive and significant influence on students' preferences with a significance value of 0.002 (< 0.05). Work-life balance has a positive but insignificant effect with a significance value of 0.674 (> 0.05). An inclusive work environment has a positive and significant effect on students' preferences in choosing a job with a significance value of 0.001 (< 0.05). Simultaneously, the three variables significantly influence students' preferences, with a significance level of 0.000 and an Adjusted R^2 value of 0.267. This means that 26.7% of the variation in students' preferences in choosing a job can be explained by these three variables, while the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : *Inclusive Work Environment, Meaningful Work, Work-Life Balance*

Abstrak

Pekerjaan yang bermakna, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang inklusif merupakan faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh generasi Z dalam memilih pekerjaan. Mahasiswa sebagai bagian dari generasi Z memiliki pandangan yang berbeda dalam menentukan preferensi karier mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan yang *meaningful*, *work-life balance*, dan lingkungan kerja yang inklusif terhadap preferensi mahasiswa Universitas Malikussaleh dalam memilih pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa angket kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 100



mahasiswa/i Universitas Malikussaleh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang *meaningful* berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi mahasiswa dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). *Work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,674 ($> 0,05$). Lingkungan kerja yang inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap preferensi mahasiswa, dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,267. Artinya, 26,7% variasi preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Inklusif, Pekerjaan yang Bermakna

PENDAHULUAN

Mahasiswa yang termasuk dalam Generasi Z adalah mereka yang dibesarkan di era perkembangan teknologi dan informasi yang cepat. Mereka yang sejak kecil sudah terbiasa dengan internet dan perangkat digital. Generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap perbedaan, lebih tanggap terhadap masalah sosial, dan lebih aktif dalam gerakan-gerakan sosial dibandingkan generasi-generasi sebelumnya.

Generasi Z memiliki pandangan berbeda tentang karier dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung tidak terlalu mementingkan stabilitas kerja jangka panjang, melainkan lebih tertarik pada variasi pengalaman profesional. Kehadiran generasi Z di dalam dunia kerja membawa tantangan sekaligus kesempatan yang belum pernah dihadapi sebelumnya oleh organisasi. Generasi ini dikenal memiliki ambisi yang tinggi, kemampuan teknis yang mumpuni, dan pemahaman bahasa yang mendalam, serta mereka juga menaruh perhatian yang lebih besar pada pengembangan karir mereka (Megawati *et al*, 2024).

Selain *meaningful work*, pengaruh *work-life balance* juga menjadi pertimbangan Generasi Z pada saat mencari pekerjaan. Dengan semakin berkembangnya teknologi, perusahaan harus mengikuti perkembangan itu jika ingin mempertahankan perusahaannya. Situasi ini mengharuskan perusahaan mencari karyawan yang mampu beradaptasi dan terampil dalam penggunaan teknologi, seperti yang dimiliki oleh Generasi Z. Namun, mengingat preferensi Generasi Z yang mengedepankan pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas tinggi (meliputi jam kerja, jadwal, pola kerja, dan lokasi kerja), perusahaan perlu menerapkan sistem kerja yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta harus memastikan adanya keselarasan dalam hal waktu, partisipasi, dan kepuasan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal karyawan (Mahardika Afrizal Arditya *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja yang inklusif juga turut menjadi pertimbangan generasi ini. Pengelolaan keberagaman dan inklusi dalam lingkungan profesional merupakan aspek penting dalam membangun suasana kerja yang terbuka dan berkeadilan bagi semua pihak (Tuasikal & Safitri, 2024). Walau sudah banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya keberagaman, hambatan sering kali dialami pada saat pelaksanaan kebijakan yang efektif. Perbedaan antara kebijakan yang diharapkan dan implementasinya di lapangan menjadi masalah utama



(Tuasikal & Safitri, 2024). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mengelola keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja membutuhkan pendekatan menyeluruh yang meliputi pengelolaan keberagaman, inklusi dalam organisasi, perlakuan yang adil, dukungan dari kepemimpinan, serta penciptaan suasana kerja yang positif.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan ke beberapa mahasiswa di Universitas Malikussaleh, fenomena di kalangan Mahasiswa menunjukkan kecenderungan mencari pekerjaan yang berdampak sosial, fleksibel, dan sesuai dengan nilai pribadi. Banyak yang tertarik pada sektor yang berkontribusi pada masyarakat, berwirausaha, atau yang menawarkan pengembangan diri. Selain itu, mahasiswa semakin mengutamakan *work-life balance*, dengan mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka menyeimbangkan studi, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Mereka juga lebih sadar akan pentingnya kesehatan mental dan fisik. Mahasiswa menginginkan lingkungan kerja inklusif, di mana semua karyawan dihargai dan memiliki kesempatan yang sama, dengan perusahaan yang mendukung keberagaman dan memberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan. Banyaknya preferensi Generasi Z dalam memilih sebuah pekerjaan membuat perusahaan semakin gencar mengikuti perkembangan yang ada.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2019). Sedangkan menurut (Sekaran, n.d.) populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin penelitian investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas Malikussaleh yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Berikut adalah tabel penjelasan mengenai Mahasiswa di Universitas Malikussaleh:

Tabel 1.
Populasi Universitas Malikussaleh

Fakultas	Jumlah Mahasiswa	Proporsi (%)
Fakultas Teknik	7.023	35,92%
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	3.239	16,56%
Fakultas Pertanian	1.638	8,37%
Fakultas Hukum	1.671	8,54%
Fakultas Kedokteran	1.434	7,33%
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik	3.452	17,65%
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	1.092	5,58%
Total Mahasiswa	19.548	100%

Sumber: Biro Universitas Malikussaleh (2024)



b. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2019). Untuk penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Non-Probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Teknik ini dipilih karena peneliti mengambil responden secara tidak acak dari populasi, melainkan berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan tersedia dan bersedia menjadi responden pada saat pengumpulan data dilakukan. Dengan kata lain, responden dipilih karena mereka mudah diakses oleh peneliti, misalnya Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang ditemui di lingkungan kampus dan bersedia mengisi kuisioner. Menentukan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus *Slovin* dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini diketahui secara pasti. Adapun rumus *Slovin* untuk menghitung jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{19548}{1 + (19548 \times 0.10^2)}$$

$$n = \frac{19548}{1 + (19548 \times 0.01)}$$

$$n = \frac{19548}{1 + 195.48}$$

$$n = \frac{19548}{196.48}$$

$$= 99.5$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* diatas, maka diperoleh hasil bahwa jumlah responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

2. Skala Pengukuran Instrumen

Dalam penelitian ini skala pengukuran instrumen yang digunakan yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan seperti pada tabel berikut:



Tabel 2.
Jawaban Rsponden Beserta Skor

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Relibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen penelitian, khususnya kuisisioner, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuisisioner dianggap valid apabila butir-butir pertanyaan atau pernyataannya benar-benar dengan mempresentasikan nilai r hitung dengan r tabel, serta melihat nilai signifikansinya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	Nilai Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,411	0,001	0,254	Valid
X1.2	0,559	0,000	0,254	Valid
X1.3	0,665	0,000	0,254	Valid
X1.4	0,708	0,000	0,254	Valid
X1.5	0,618	0,000	0,254	Valid
X1.6	0,582	0,000	0,254	Valid
X2.1	0,724	0,000	0,254	Valid
X2.2	0,439	0,000	0,254	Valid
X2.3	0,669	0,000	0,254	Valid
X2.4	0,809	0,000	0,254	Valid
X2.5	0,732	0,000	0,254	Valid
X2.6	0,502	0,000	0,254	Valid
X3.1	0,665	0,000	0,254	Valid
X3.2	0,573	0,000	0,254	Valid
X3.3	0,695	0,000	0,254	Valid
X3.4	0,745	0,000	0,254	Valid
X3.5	0,629	0,000	0,254	Valid
X3.6	0,474	0,000	0,254	Valid
Y1	0,649	0,000	0,254	Valid
Y2	0,432	0,001	0,254	Valid
Y3	0,668	0,000	0,254	Valid
Y4	0,617	0,000	0,254	Valid
Y5	0,671	0,000	0,254	Valid
Y6	0,561	0,000	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2025)



Berdasarkan uji validitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai rhitung yang diperoleh dari setiap pernyataan di dalam kuisioner mengenai variabel Pekerjaan yang *meaningful*, *worklife balance*, lingkungan kerja yang inklusif, dan preferensi dalam memilih pekerjaan lebih besar dibanding nilai rtabel serta memperoleh nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan nilai yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pekerjaan yang <i>meaningful</i>	0,638	Reliabel
<i>Worklife balance</i>	0,755	
Lingkungan kerja yang inklusif	0,681	
Preferensi dalam memilih pekerjaan	0,613	

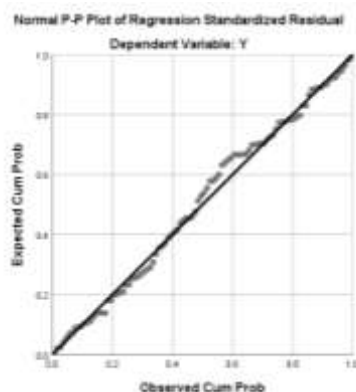
Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh dari variabel pekerjaan yang *meaningful*, *worklife balance*, lingkungan kerja yang inklusif, dan preferensi dalam memilih pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan 0,6. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengkaji apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan melalui kuisioner terdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas data menggunakan grafik dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Uji Normality Probability Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji normality probability plot pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik di dalam grafik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menggunakan program SPSS, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov (K-S)

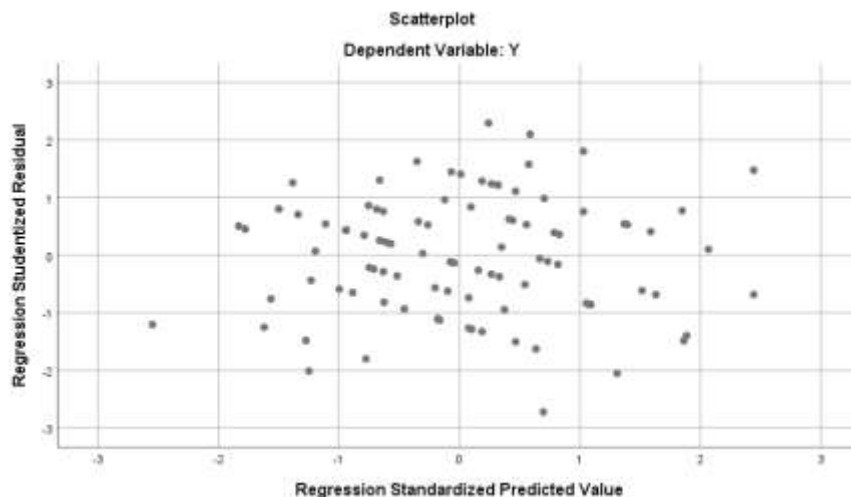
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	1,89752213
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,073
	<i>Positive</i>	0,045
	<i>Negative</i>	-0,073
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber data: diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.200 yang lebih besar dari nilai signifikan yang ditetapkan (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Pengujian Heterokedasitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang ditampilkan pada Gambar 4.2, terlihat bahwa penyebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu X dan sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance Inflation Factor*). Batas umum yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah $tolerance < 0,10$ atau $VIF > 10$.

- 1) Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai $tolerance > 0,10$ atau nilai $VIF < 10$
- 2) Terjadi multikolinearitas jika $tolerance < 0,10$ atau nilai $VIF > 10$

Tabel 6.
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pekerjaan yang <i>meaningful</i>	0,689	1,451	Bebas Multikolinearitas
<i>Worklife Balance</i>	0,730	1,369	
Lingkungan Kerja yang Inklusif	0,917	1,091	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.12, dapat dilihat dari nilai VIF untuk masing-masing penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel Pekerjaan yang *meaningful* sebesar $1,451 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,689 > 0,10$ sehingga variabel Pekerjaan yang *meaningful* dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai VIF untuk variabel *Worklife Balance* sebesar $1,3 < 10$ dan nilai toleransi $0,730 > 0,10$ sehingga variabel *Worklife Balance* dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 3) Nilai VIF untuk variabel Lingkungan kerja yang Inklusif sebesar $1,091 < 10$ dan nilai toleransi $0,917 > 0,10$ sehingga variabel Lingkungan kerja yang Inklusif dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

HASIL DAN ANALISIS DATA

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar



pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Ghozali, 2021). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Analisis Linear Berganda

	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>I (Costant)</i>	6,799	2,885		2,357	0,020
Pekerjaan yang <i>meaningful</i>	0,337	0,108	0,325	3,134	0,002
<i>Worklife Balance</i>	0,036	0,086	0,043	0,422	0,675
Lingkungan kerja yang inklusif	0,308	0,086	0,321	3,567	0,001

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diperoleh persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 6,799 + 0,337 + 0,306 + 0,308$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai konstanta diperoleh sebesar 6,799, yang berarti apabila pekerjaan yang *meaningful* (X_1), *Worklife Balance* (X_2), dan lingkungan kerja yang inklusif (X_3) memiliki nilai tetap sebesar 6,799.
- Variabel Pekerjaan yang *meaningful* (X_1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap pekerjaan *meaningful* akan meningkatkan preferensi mahasiswa generasi Z dalam memilih pekerjaan sebesar 0,377.
- Variabel *Worklife Balance* (X_2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap *worklife balance* hanya memberikan pengaruh kecil terhadap preferensi mahasiswa generasi Z dalam memilih pekerjaan, yaitu sebesar 0,036.
- Variabel lingkungan kerja yang inklusif (X_3) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap lingkungan kerja yang inklusif, maka preferensi dalam memilih pekerjaan juga akan semakin meningkat sebesar 0,308.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R^2 , hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 8.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,538 ^a	0,289	0,267	1,927

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,538. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Pekerjaan yang *meaningful*, *worklife balance*, dan lingkungan kerja yang inklusif terhadap preferensi mahasiswa generasi Z Universitas

Malikussaleh dalam memilih pekerjaan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,289, yang berarti bahwa variabel pekerjaan yang *meaningful*, *worklife balance*, dan lingkungan kerja yang inklusif bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 28,9% variasi yang terjadi pada preferensi mahasiswa generasi Z Universitas Malikussaleh dalam memilih pekerjaan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,267 menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan 26,7% variasi variabel dependen. Sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 9.

Hasil Uji Simultas F

ANOVA

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	144,932	3	48,311	13,011	0,000 ^b
	Residual	356,458	96	3,713		
	Total	501,390	99			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.16 ,maka diperoleh hasil uji regresi simultan (uji F) dengan nilai F sebesar 13,011 atau lebih besar daripada nilai f_{tabel} sebesar 2,70 ($13,011 > 2,70$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan yang *meaningful* (X_1), *Worklife Balance* (X_2), dan Lingkungan kerja yang inklusif (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Preferensi dalam memilih pekerjaan (Y).



4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Tabel 10.
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

	<u>Unstandardized</u> <u>Coefficient</u>		<u>Standardized</u> <u>Coefficients</u>			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
<i>1 (Constant)</i>	6,799	2,885		2,357	0,020	
Pekerjaan yang <i>meaningful</i>	0,337	0,108	0,325	3,134	0,002	
<i>Worklife Balance</i>	0,036	0,086	0,043	0,422	0,674	
Lingkungan kerja yang inklusif	0,308	0,086	0,321	3,567	0,001	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari uji pada tabel 4.16 maka dapat diperoleh hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Variabel Pekerjaan yang *meaningful* memperoleh nilai signifikan 0,002 atau lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan memperoleh nilai thitung sebesar 3,134 atau lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 1,985 ($3,134 > 1,985$) serta memiliki nilai koefisien sebesar 0,337. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pekerjaan yang *meaningful* berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi dalam memilih pekerjaan.
2. Variabel *Worklife Balance* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,674 atau lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ($0,674 > 0,05$) dan memperoleh nilai thitung sebesar 0,422 atau lebih kecil dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 1,985 ($0,422 < 1,985$) serta memiliki nilai koefisien sebesar 0,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Worklife Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi dalam memilih pekerjaan.
3. Variabel Lingkungan kerja yang inklusif memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan memperoleh nilai thitung s sebesar 3,567 atau lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 1,985 ($3,567 > 1,985$) serta memiliki nilai koefisien sebesar 0,308. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja yang inklusif berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi dalam memilih pekerjaan.



5. Pembahasan

a. Pengaruh Pekerjaan yang *meaningful* terhadap Preferensi dalam memilih pekerjaan

Variabel Pekerjaan yang *meaningful* memiliki nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dan memperoleh nilai koefisien yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pekerjaan yang *meaningful* dan preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan bersifat searah. Artinya, ketika persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan yang mereka anggap bermakna meningkat, maka preferensi mereka dalam memilih pekerjaan juga ikut meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang *meaningful* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Preferensi mahasiswa generasi Z di Universitas Malikussaleh dalam memilih pekerjaan diterima.

b. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Preferensi Mahasiswa dalam memilih pekerjaan

Dari hasil penelitian, diperoleh bahwa variabel *Worklife Balance* memiliki nilai signifikansi lebih besar dibandingkan nilai signifikansi yang digunakan, serta koefisien regresi yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun mahasiswa generasi Z memiliki pandangan mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, faktor ini tidak cukup kuat untuk memengaruhi preferensi mereka dalam memilih pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan ditolak.

c. Pengaruh Lingkungan kerja yang inklusif terhadap Preferensi Mahasiswa dalam memilih pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang inklusif memiliki nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi yang digunakan dan nilai koefisien regresi yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap inklusivitas suatu lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula preferensi mereka dalam memilih pekerjaan di lingkungan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi mahasiswa generasi Z dalam memilih pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang inklusif berpengaruh positif terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih pekerjaan diterima.

KESIMPULAN

Pekerjaan yang *meaningful* dan lingkungan kerja yang inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap preferensi mahasiswa Generasi Z di Universitas Malikussaleh dalam memilih pekerjaan, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap preferensi karier mahasiswa, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Megawati, A., Megananda, F., & Fauzan, M. R. (n.d.-b). Analisis preferensi karir dan nilai gen z: implikasi terhadap dunia kerja. In *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis* (Vol. 2).
- Mahardika Afrizal Arditya, Ingarianti Muji Tri, & Zulfiana Uun. (2022). *work- life balance pada karyawan generasi Z*.
- Tuasikal, P., & Safitri, A. (2024). JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara Tantangan dan Solusi dalam Mengelola Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja: Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Berkeadilan *Challenges and Solutions in Managing Diversity and Inclusion in the Workplace: Building an Inclusive and Fair Work Environment*. 1(3). <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.