



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3642-3654

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar

Abu Siri

ITB STIKOM Bali

Email: abusiri@stikom-bali.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z di perusahaan-perusahaan di Kota Denpasar. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi literatur. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi strategi manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z di Denpasar memiliki adaptasi teknologi yang tinggi, kreativitas, dan preferensi terhadap fleksibilitas kerja, namun juga menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman kerja dan kecenderungan cepat bosan. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z, yaitu menyediakan program pelatihan berkelanjutan, menerapkan kebijakan kerja fleksibel, menggunakan alat digital untuk meningkatkan komunikasi dan efisiensi, mengembangkan sistem penghargaan berkelanjutan, serta menyediakan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental dan fisik. Strategi-strategi ini akan membantu perusahaan lebih efektif dalam mengelola dan memotivasi karyawan Generasi Z, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan etos kerja mereka.

Kata Kunci: *Denpasar, Etos Kerja, Generasi Z, Manajemen, SDM*

Abstract

This research aims to identify and analyze effective human resource management (HRM) strategies for enhancing the work ethic of Generation Z employees in companies located in Denpasar. Through a qualitative descriptive approach, data were collected through interviews, observations, and literature studies. SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) was used to identify the internal and external factors influencing HRM strategies. The findings indicate that Generation Z in Denpasar demonstrates high technological adaptation, creativity, and a preference for flexible work, but also faces challenges such as a lack of work experience and a tendency to become easily bored. To enhance the work ethic of Generation Z employees, companies should provide continuous training programs, implement flexible work policies, use digital tools to improve communication and efficiency, develop continuous reward systems, and offer wellness programs that support mental and physical health. These strategies will help companies manage and motivate Generation Z employees more effectively, thereby increasing their productivity and work ethic.

Keywords: *Denpasar, HRM, Management, Work Ethic, Z Generation*

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2013 (Schroth, 2019), memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal dengan keterampilan digital yang tinggi, kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang bermakna, dan ekspektasi akan fleksibilitas kerja (Twenge, 2017). Generasi ini tumbuh di era digital, yang membentuk mereka menjadi individu yang sangat terhubung dan terbiasa dengan akses informasi yang cepat (Turner, 2018). Selain itu, mereka memiliki aspirasi yang kuat terhadap perkembangan pribadi dan profesional yang cepat serta pengakuan atas prestasi mereka (Anderson et al., 2017). Generasi Z dianggap sebagai generasi yang paling berorientasi pada pencapaian (Barna Group, 2018). Selain itu, Generasi Z memiliki kesejahteraan ekonomi yang lebih baik, pendidikan yang lebih tinggi, dan lebih beragam secara etnis dan ras dibandingkan generasi lainnya (Fry et al., 2018). Namun pada generasi ini memiliki kecenderungan mengalami kecemasan dan depresi (The American Psychological Association (APA), 2018).

Generasi Z, kini mulai mendominasi angkatan kerja di Kota Denpasar. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali, jumlah penduduk usia kerja di kota Denpasar pada tahun 2023 mencapai 594.512 jiwa (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2023). Sedangkan jumlah penduduk dari rentang usia 15-29 tahun yang termasuk dalam kategori generasi Z menurut data dari Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 174.600 jiwa (BPS Kota Denpasar, 2023). Dari data usia tersebut dapat terlihat bahwa generasi Z mulai memasuki dunia kerja di Kota Denpasar. Fenomena dan isu yang muncul di masyarakat terkait kinerja

generasi Z di bidang kerja mencerminkan karakteristik unik generasi ini. Generasi Z dikenal sebagai digital native yang sangat mahir dalam penggunaan teknologi (Turner, 2018). Kemahiran dalam menggunakan teknologi mempermudah karyawan Gen Z untuk mengeksplorasi peluang kerja jarak jauh. Tumbuh di dunia yang terhubung, mereka merasa nyaman bekerja dari berbagai lokasi (Fleksibilitas). Fleksibilitas ini memungkinkan organisasi untuk membangun tim yang beragam, sehingga mendorong kreativitas dan efisiensi (Waworuntu, E. C. & Mandagi, D. W., & Pangemanan, 2022). Berdasarkan hal tersebut sangat jelas bahwa generasi Z memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang sangat baik, namun juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja tradisional. Sebagai contoh, generasi Z sering merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menantang, yang berkontribusi pada tingginya tingkat turnover di perusahaan. Selain itu, ketergantungan mereka pada teknologi dapat mengganggu interaksi sosial di tempat kerja, meskipun teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas.

Salah satu isu paling menonjol di kalangan generasi Z adalah pentingnya keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan kesehatan mental. Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Hendra & Artha, 2023). Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Generasi Z menempatkan nilai tinggi pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ekspektasi yang sering kali tidak sejalan dengan budaya kerja yang menuntut komitmen waktu yang tinggi. Menurut studi, generasi Z mengalami tingkat stres dan kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya (The American Psychological Association (APA), 2018), sebagian besar disebabkan oleh tekanan kerja dan tuntutan untuk terus bersaing dalam karir. Ketidaksiharian ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan yang masih menerapkan budaya kerja tradisional yang menuntut kehadiran fisik dan jam kerja yang ketat. Pada dasarnya keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja (Hendra & Artha, 2023).

Perusahaan di Kota Denpasar, yang merupakan salah satu pusat ekonomi di Bali, perlu mengadaptasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) mereka untuk memenuhi kebutuhan dan harapan generasi ini. Adaptasi ini penting untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan (Hendra & Artha, 2023). Generasi Z menunjukkan preferensi terhadap lingkungan kerja yang kolaboratif, penggunaan teknologi canggih, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang fleksibel. Mereka cenderung lebih mobile, dengan ekspektasi untuk dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja, serta mencari kesempatan pengembangan karir yang cepat (Fikri et al., 2024). Hampir semua individu Gen Z mempertimbangkan kemajuan karir dalam suatu organisasi sebagai prioritas utama (Fikri et al., 2024). Perkembangan karir dapat dicapai melalui pembelajaran dan pendampingan (Iorgulescu, 2016). Gen Z termotivasi dalam pengembangan karir mereka di dalam dunia kerja. Mereka mengharapkan organisasi tempat mereka bekerja mendukung pengembangan karir dan mempertimbangkan kebutuhan mengenai pertumbuhan dan pembelajaran (Fikri et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Berdasarkan hasil riset adalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, R., & Mukhlis Yunus, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. (Hadiansyah & Yanwar, 2017) Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meningkatkan etos kerja berarti membangun motivasi intrinsik dan ekstrinsik di kalangan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Bagi generasi Z, etos kerja yang kuat dapat dicapai melalui pengakuan yang sering, umpan balik yang konstruktif, serta peluang untuk berpartisipasi dalam proyek yang bermakna. Etos kerja generasi Z dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk nilai-nilai yang mereka anut, harapan mereka terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Generasi Z dikenal memiliki pendekatan kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan pekerjaan yang memiliki makna atau tujuan yang jelas. Menurut Twenge, generasi Z sering kali mencari pekerjaan yang memberi mereka rasa pencapaian dan kesempatan untuk membuat perbedaan (Twenge, 2017). Namun, kecenderungan generasi Z untuk mencari keseimbangan kerja-hidup yang baik juga bisa menjadi tantangan dalam hal etos kerja.

Secara keseluruhan, generasi Z membawa berbagai kelebihan dan tantangan unik ke dalam angkatan kerja di Kota Denpasar. Memahami karakteristik dan ekspektasi generasi ini adalah kunci untuk merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif. Implementasi strategi yang tepat, yang mencakup penggunaan teknologi, fleksibilitas kerja, serta perhatian terhadap keseimbangan kerja-hidup dan kesehatan mental, akan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung bagi generasi Z. Untuk mengatasi isu-isu tersebut, beberapa perusahaan telah mulai menerapkan program kesejahteraan karyawan yang lebih komprehensif. Program ini mencakup dukungan untuk kesehatan mental dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Langkah-langkah ini dianggap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas generasi Z. Investasi dalam program pelatihan dan pengembangan juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja generasi ini, mengingat pengalaman kerja mereka yang relatif terbatas dibandingkan generasi sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya tergantung manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien (Ala'uddin et al., 2023). Strategi manajemen SDM yang efektif melibatkan berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan. Khusus untuk generasi Z, strategi ini perlu disesuaikan dengan teknologi yang mereka kuasai, fleksibilitas yang mereka inginkan, dan kesempatan pengembangan karir yang cepat. Misalnya, implementasi program pelatihan berbasis teknologi, kebijakan kerja fleksibel, dan sistem pengakuan serta penghargaan yang transparan dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan etos kerja mereka. Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan etos kerja karyawan generasi Z di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik generasi Z di perusahaan yang mempengaruhi etos kerja karyawan, menyusun strategi manajemen untuk mengelola karyawan yang tergolong generasi Z di Kota Denpasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan SDM yang lebih responsif

terhadap kebutuhan generasi terbaru, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi saat ini secara sistematis dan faktual. Penelitian dilakukan di beberapa perusahaan di Kota Denpasar yang memiliki karyawan dari Generasi Z. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan studi literatur. Analisis data dilakukan menggunakan metode SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi. Analisa ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*) (Rangkuti, 2006). Analisa ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang dan meminimalkan kelemahan dan ancaman (Noor, 2014). Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini mempunyai dampak yang sangat besar atas rancangan suatu strategi yang berhasil dan analisis lingkungan industri menyajikan informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada dalam suatu usaha. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan. Faktor internal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi internal atau IFAS (*Internal Factor Analysis Strategy*). Faktor eksternal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi eksternal EFAS (*Eksternal Factor Analysis Strategy*) (Noor, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Karakteristik Generasi Z di Denpasar

Generasi Z, yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2013 (Schroth, 2019), telah memasuki dunia kerja dan membawa karakteristik unik mereka ke dalam lingkungan profesional. Di Kota Denpasar, Generasi Z yang bekerja di perusahaan memiliki berbagai ciri khas yang mempengaruhi dinamika dan budaya tempat kerja. Karyawan generasi Z di Denpasar menunjukkan preferensi terhadap fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, dan penggunaan teknologi canggih. Mereka juga

menghargai pengakuan dan umpan balik yang sering. Adapun karakteristik umum Generasi Z dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Umum Generasi Z

| Karakteristik | Deskripsi |
|--|---|
| Digital Native | Generasi Z dikenal sebagai generasi pertama yang benar-benar tumbuh dalam lingkungan digital. Mereka terbiasa dengan teknologi sejak usia dini dan memiliki keterampilan tinggi dalam menggunakan perangkat digital dan internet . |
| Kemandirian dan Inovasi | Generasi Z cenderung mandiri dan inovatif dalam pendekatan mereka terhadap pekerjaan. Generasi ini lebih suka belajar dan menemukan solusi sendiri daripada mengandalkan bimbingan tradisional |
| Nilai Keragaman dan Inklusi | Generasi Z sangat menghargai keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Mereka cenderung mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan adil untuk semua. |
| Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi | Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi adalah prioritas utama bagi Generasi Z. Mereka mencari fleksibilitas dalam pekerjaan mereka untuk dapat mengelola waktu secara efektif antara tanggung jawab profesional dan pribadi. |
| Kebutuhan akan Pengakuan dan Umpan Balik | Generasi Z menghargai pengakuan atas kerja keras mereka dan seringkali mencari umpan balik yang konstruktif dari atasan mereka. Ini membantu mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. |

Sumber : Modifikasi dari (Schroth, 2019) dan (Turner, 2018)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan adapun karakteristik generasi Z di perusahaan di Kota Denpasar dijabarkan pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar

| Karakteristik | Deskripsi |
|-----------------------------|---|
| Adaptasi Teknologi | Di Denpasar, Generasi Z yang bekerja di perusahaan menunjukkan adaptasi yang cepat terhadap teknologi baru dan aplikasi digital dalam lingkungan kerja mereka. Mereka sering kali menjadi pendorong utama dalam implementasi teknologi baru di perusahaan . |
| Fleksibilitas dan Mobilitas | Karyawan Generasi Z di Denpasar cenderung lebih memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas, baik dalam hal waktu kerja maupun lokasi. Mereka lebih menyukai model kerja hybrid atau remote dibandingkan |

| | |
|---|--|
| | dengan generasi sebelumnya . |
| Kolaboratif namun Mandiri | Meskipun mereka bekerja dengan baik dalam tim, Generasi Z di Denpasar juga menunjukkan kemampuan bekerja mandiri dengan baik. Mereka dapat mengelola proyek secara individual sambil tetap memberikan kontribusi yang signifikan dalam kerja tim . |
| Fokus pada Kesehatan Mental dan Kesejahteraan | Karyawan Generasi Z di Denpasar sangat memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik mereka. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan memberikan fasilitas untuk kesejahteraan . |
| Kesadaran Sosial dan Lingkungan | Generasi Z di Denpasar juga menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Mereka seringkali terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan tindakan perusahaan terhadap masalah lingkungan dan tanggung jawab sosial . |

Sumber : Hasil Wawancara Lapangan

Generasi Z yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Kota Denpasar membawa berbagai karakteristik yang mempengaruhi dinamika tempat kerja. Adaptasi teknologi, fleksibilitas, kesejahteraan, kolaborasi, dan kesadaran sosial adalah beberapa ciri utama yang mencolok. Memahami karakteristik ini penting bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang efektif dalam mengelola dan memotivasi karyawan Generasi Z, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerja mereka.

Strategi Manajemen SDM yang Efektif

Dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar, penting untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan. Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM). Generasi Z, yang merupakan kelompok usia paling muda dalam angkatan kerja saat ini, membawa karakteristik unik yang memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda. Mereka dikenal sebagai digital native yang memiliki keterampilan teknologi tinggi (Turner, 2018) dan cenderung menginginkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang lebih baik (Hendra & Artha, 2023). Namun, mereka juga menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman kerja dan kecenderungan cepat bosan.

Analisis SWOT ini akan mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang relevan untuk merumuskan strategi SDM yang efektif. Yang didapatkan dari hasil

wawancara lapangan. Faktor internal akan dianalisis melalui *Internal Factor Analysis Summary* (IFAS), sedangkan faktor eksternal akan dianalisis melalui *External Factor Analysis Summary* (EFAS).

Faktor Internal (IFAS)

Strengths:

1. Adaptasi Teknologi Tinggi

Generasi Z tumbuh dalam era digital dan memiliki kemampuan adaptasi yang sangat baik terhadap teknologi baru. Mereka mahir menggunakan berbagai perangkat dan aplikasi teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

2. Kreativitas dan Inovasi

Karyawan Generasi Z cenderung memiliki pemikiran kreatif dan inovatif. Mereka seringkali membawa ide-ide baru yang dapat membantu perusahaan berkembang dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar.

3. Fleksibilitas dalam Pekerjaan

Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, baik dari segi waktu maupun lokasi. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional .

Weaknesses:

1. Pengalaman Kerja yang Terbatas

Karena relatif baru dalam angkatan kerja, Generasi Z mungkin kurang memiliki pengalaman kerja yang diperlukan untuk beberapa posisi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan keterampilan dan pengalaman khusus .

2. Kecenderungan Cepat Bosan

Generasi Z cenderung cepat merasa bosan dengan rutinitas yang monoton. Mereka membutuhkan tantangan yang beragam dan perubahan untuk tetap termotivasi dan produktif di tempat kerja

3. Keseimbangan Kerja-Hidup yang Berlebihan

Fokus yang kuat pada keseimbangan kerja-hidup dapat mengurangi komitmen mereka terhadap jam kerja yang lebih panjang atau proyek yang mendesak. Hal ini dapat menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam hal memenuhi target yang ketat .

Faktor Eksternal (EFAS)

Opportunities:

1. Teknologi dan Inovasi

Perkembangan teknologi menawarkan peluang besar bagi perusahaan untuk memanfaatkan keterampilan digital Generasi Z. Dengan memanfaatkan teknologi terbaru, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi produk .

2. Pelatihan dan Pengembangan

Investasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan Generasi Z dengan cepat. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

3. Fleksibilitas Kerja

Menawarkan fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta dari Generasi Z. Kebijakan kerja fleksibel juga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Threats:

1. Perubahan Teknologi yang Cepat

Meskipun Generasi Z adaptif terhadap teknologi, perubahan teknologi yang sangat cepat dapat menjadi tantangan dalam menjaga keterampilan mereka tetap relevan. Perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk mengatasi hal ini .

2. Persaingan di Pasar Kerja

Persaingan yang ketat di pasar kerja dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi jika perusahaan tidak mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan karyawan Generasi Z. Ini dapat mempengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan .

3. Krisis Ekonomi Global

Ketidakstabilan ekonomi global dapat mempengaruhi peluang kerja dan kestabilan pekerjaan untuk Generasi Z. Perusahaan harus siap menghadapi dampak krisis ekonomi yang dapat mempengaruhi operasional dan strategi bisnis mereka .

Berdasarkan analisis SWOT di atas, beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar antara lain:

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan:

Menyediakan program pelatihan yang terus-menerus dan relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan Generasi Z. Ini termasuk pelatihan berbasis teknologi dan soft skills seperti kepemimpinan dan manajemen

waktu .

2. Fleksibilitas Kerja:

Menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, seperti opsi bekerja dari rumah dan jam kerja yang fleksibel, untuk memenuhi kebutuhan keseimbangan kerja-hidup mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

3. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen:

Menggunakan alat dan aplikasi digital untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan efisiensi kerja. Ini bisa mencakup platform manajemen proyek, komunikasi internal, dan pelatihan online.

4. Program Pengakuan dan Penghargaan:

Mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang berkelanjutan untuk menghargai pencapaian karyawan. Ini dapat berupa penghargaan formal, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya yang diakui oleh Generasi Z .

5. Inisiatif Kesejahteraan Karyawan:

Menyediakan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental dan fisik, seperti konseling, olahraga, dan kegiatan sosial di tempat kerja. Ini penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan etos kerja mereka.

SIMPULAN

Generasi Z di Denpasar membawa karakteristik unik yang mempengaruhi dinamika dan budaya perusahaan, termasuk adaptasi teknologi yang cepat, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, kreativitas, dan inovasi, serta kesadaran sosial dan lingkungan yang tinggi. Mereka sangat menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, memilih model kerja hybrid atau remote. Namun, tantangan seperti kurangnya pengalaman kerja dan kecenderungan cepat bosan dengan rutinitas monoton juga ada. Analisis SWOT menunjukkan bahwa perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang Generasi Z dengan meningkatkan pelatihan, menyediakan fleksibilitas kerja, dan menggunakan teknologi dalam manajemen. Strategi manajemen SDM yang disesuaikan dengan karakteristik generasi Z dapat secara signifikan meningkatkan etos kerja karyawan di perusahaan di Kota Denpasar. Perusahaan perlu terus mengadaptasi pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan generasi Z, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi. Strategi ini akan membantu perusahaan lebih efektif mengelola dan memotivasi karyawan Generasi Z, meningkatkan produktivitas dan etos kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ala'uddin, M., Ubaidilla, S., & Muhammad. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 9(1), 55–72.
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *Leadership Quarterly*, 28(1), 245–260. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2023). Penduduk Usia Kerja Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota (Orang), 2021-2023. In *Badan Pusat Statistik* (p. 1). Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. <https://bali.bps.go.id/indicator/12/184/1/proyeksi-penduduk-provinsi-bali-menurut-kelompok-umur.html%0A> <https://bali.bps.go.id/statictable/2018/02/09/28/jumlah-wisatawan-asing-ke-bali-dan-indonesia-19692017.html%0A> <https://bali.bps.go.id/pressrelease/2021/>
- Barna Group. (2018). *Is Gen Z the Most Success-Oriented Generation?* - Barna Group. <https://www.barna.com/research/is-gen-z-the-most-success-oriented-generation/>
- BPS Kota Denpasar. (2023). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Denpasar (Ribu Jiwa), 2023*. BPS Kota Denpasar.
- Dodi, R., & Mukhlis Yunus, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Fikri, M. A. R., Santoso, B., & ... (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. *Jurnal Pajak Dan Analisis ...*, 1(3), 63–81. <https://ejournal.arei.or.id/index.php/JPAES/article/view/203%0Ahttps://ejournal.arei.or.id/index.php/JPAES/article/download/203/339>
- Fry, R., Parker, K., & Center, P. R. (2018). Early Benchmarks Show “Post-Millennials” on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet: A Demographic Portrait of Today’s 6- to 21-Year-Olds. In *Pew Research Center* (Issue November). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=eric&AN=ED591068&site=ehost-live&scope=site%0A> <http://www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-post-millennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/>

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Iorgulescu, M. C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, XVIII(1), 47–53. <http://statistici.inesse.ro/shop/>
- Noor, S. (2014). Penerapan analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran daihatsu Luxio di Malang. *Jurnal INTEKNA*, 14(2), 102–209. <https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/article/view/181>
- Rangkuti, F. (2006). *Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- The American Psychological Association (APA). (2018). Stress in America™ Generation Z. Stress in America survey. *American Psychological Association*, October, 1–11. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2018>
- Turner, A. (2018). Generation Z : Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.
- Twenge, J. (2017). *iGen: Why Today's Super-connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy-and Completely Unprepared for Adulthood-and What That Means for the Rest of Us*. Atria Books. <https://doi.org/10.1353/grp.2018.0004>
- Waworuntu, E. C., & Mandagi, D. W., & Pangemanan, A. S. (2022). I See It, I Want It, I Buy It': The Role of Social Media Marketing in Shaping Brand Image and Gen Z's Intention to Purchase Local Product. *Society*, 10(2), 351–369.