

Transformasi Budaya Kerja Generasi Z Dalam Membangun Profesionalisme Di Era Digital

Naila Nisrina Soliha¹, Okta Malinda², Parwati³, Tri Aula Ilaiha⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email: nailanirinasoliga@gmail.com¹, oktamalinda503@gmail.com²,

parwatip161@gmail.com³, triaulailaihah@gmail.com⁴

Abstrak

Perkembangan teknologi digital membuat budaya kerja mengalami perubahan signifikan, terutama dengan hadirnya Generasi Z di dunia kerja. Generasi ini dikenal adaptif pada teknologi, menyukai fleksibilitas, serta mengutamakan keseimbangan hidup. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana transformasi budaya kerja Generasi Z dapat membentuk profesionalisme di era digital. Metode yang digunakan yaitu studi literatur dengan mengkaji jurnal dan buku terkait karakteristik Generasi Z, budaya kerja, dan profesionalisme. Hasil kajian menunjukkan bahwa Generasi Z mendorong profesionalisme berbasis hasil, inovasi, dan kolaborasi digital. Namun tantangan seperti konsistensi, distraksi teknologi, dan tekanan mental tetap perlu diperhatikan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan dukungan serta pengembangan soft skill agar profesionalisme Generasi Z semakin kuat.

Kata Kunci: *Generasi Z, Budaya Kerja, Profesionalisme, Digital*

Abstract

The development of digital technology has significantly transformed work culture, particularly with the arrival of Generation Z in the workforce. This generation is known for being adaptable to technology, favoring flexibility, and prioritizing work-life balance. This study aims to analyze how the transformation of Generation Z's work culture can shape professionalism in the digital era. The method used was a literature review, reviewing journals and books related to Generation Z characteristics, work culture, and professionalism. The results indicate that Generation Z encourages results-based professionalism, innovation, and digital collaboration. However, challenges such as consistency, technological distractions, and mental stress still require attention. Therefore, organizations need to provide support and develop soft skills to strengthen Generation Z's professionalism.

Keywords: *Generation Z, Work Culture, Professionalism, Digital*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam sistem dan pola kerja pada berbagai sektor. Digitalisasi tidak hanya menghadirkan kemudahan dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga mengubah perspektif manusia terhadap nilai-nilai kerja. Perubahan tersebut semakin nyata

ketika tenaga kerja generasi muda mulai mendominasi struktur ketenagakerjaan di Indonesia dan dunia (Cahyaningtyas & Adipura, 2023).

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir dan tumbuh di tengah kemajuan teknologi informasi yang memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka adaptif terhadap teknologi, berpikir kreatif, multitasking, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung perkembangan diri. Bagi mereka, pekerjaan bukan sekadar sumber pendapatan, melainkan juga sarana aktualisasi diri dan keseimbangan hidup (Laka et al., 2024).

Karakteristik tersebut mendorong transformasi budaya kerja di berbagai organisasi. Sistem kerja yang sebelumnya didominasi oleh hierarki dan kedisiplinan berbasis waktu kini mulai bergeser menjadi lebih kolaboratif, dinamis, serta berfokus pada pencapaian kinerja. Pemanfaatan teknologi digital dalam setiap proses kerja menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya kerja Generasi Z (Laka et al., 2024).

Di sisi lain, profesionalisme sebagai standar utama dunia kerja juga mengalami evolusi. Konsep profesionalisme kini tidak lagi terpaku pada aturan formal dan jam kerja ketat, tetapi berkembang menjadi orientasi pada hasil, kemampuan adaptasi, komunikasi digital yang baik, serta akuntabilitas dalam setiap proses kerja. Integritas digital menjadi nilai penting yang menunjukkan kualitas profesional seseorang di era teknologi (Hakim, 2024).

Transformasi budaya kerja ini memberikan peluang besar bagi organisasi. Generasi Z mendorong lahirnya inovasi, kecepatan pengambilan keputusan, dan budaya kerja yang lebih humanis. Keberadaan mereka dapat meningkatkan daya saing organisasi melalui kreativitas dan pemanfaatan teknologi yang optimal (Rasulong et al., 2024).

Namun, perubahan tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tingginya paparan teknologi dapat memunculkan distraksi dalam bekerja, mengurangi fokus, bahkan memicu tekanan mental dan burnout. Selain itu, loyalitas kerja yang lebih rendah dan kecenderungan sering berpindah pekerjaan juga menjadi perhatian bagi organisasi dalam mengelola SDM generasi ini (Rasulong et al., 2024).

Berdasarkan dinamika tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana transformasi budaya kerja yang dibawa oleh Generasi Z memengaruhi

profesionalisme di era digital. Kajian ini diharapkan mampu memperkaya literatur terkait pengembangan sumber daya manusia sekaligus menjadi rujukan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan namun tetap menjaga prinsip profesionalisme.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan (*library research*), di mana seluruh data diperoleh dari literatur seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dan artikel daring yang relevan dengan tema penelitian. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan keterkaitan dengan topik budaya kerja generasi Z dan pengaruhnya terhadap profesionalisme di era digital, serta memastikan bahwa referensi yang digunakan bersifat aktual dan kredibel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), dengan melakukan proses identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi terhadap gagasan yang ditemukan pada setiap sumber. Langkah ini bertujuan untuk menyusun pemahaman konseptual dan temuan yang sistematis mengenai bagaimana generasi Z merekonstruksi budaya kerja modern, sehingga menghasilkan argumen yang tajam dan komprehensif dalam pembahasan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Generasi Z di Dunia Kerja

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir di era digital, di mana teknologi sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam dunia kerja, generasi ini dikenal sebagai individu yang *tech-savvy*, artinya sangat akrab dan mahir menggunakan teknologi. Mereka dengan mudah beradaptasi terhadap berbagai perangkat digital, aplikasi, dan sistem baru yang mendukung pekerjaan. Hal ini membuat mereka menjadi tenaga kerja yang efisien, kreatif, dan cepat dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi (Adit & Tejawati, 2023). Selain itu, generasi Z juga dikenal mampu melakukan multitasking, yaitu mengerjakan beberapa hal sekaligus tanpa kehilangan fokus secara signifikan. Mereka terbiasa berpindah dari satu aktivitas ke aktivitas lain dengan cepat, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Namun, kemampuan multitasking ini juga membawa tantangan, seperti kecenderungan untuk cepat bosan jika pekerjaan terasa monoton atau tidak

memberikan tantangan baru. Oleh karena itu, mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan memberi ruang untuk eksplorasi ide (Tsani et al., 2025).

Generasi Z sangat menghargai kebebasan dalam bekerja. Mereka tidak hanya menginginkan pekerjaan dengan sistem yang kaku, tetapi lebih menyukai fleksibilitas baik dari segi waktu maupun tempat kerja. Kebebasan ini memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional secara lebih baik. Mereka juga lebih menghargai pemimpin yang memberi kepercayaan dan ruang untuk berkembang daripada sekadar mengatur secara ketat (Sabrina et al., 2024).

Yang paling menonjol dari generasi ini adalah orientasi mereka terhadap makna kerja, bukan sekadar gaji. Bagi mereka, bekerja bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga untuk berkontribusi, berkembang, dan memberi dampak positif bagi lingkungan atau masyarakat. Generasi Z mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai dan tujuan hidup mereka. Mereka ingin merasa bahwa apa yang mereka lakukan memiliki arti dan dapat membawa perubahan, sekecil apa pun itu (Maharani, 2025).

Generasi Z membawa semangat baru ke dunia kerja dengan karakteristik yang unik: cerdas teknologi, kreatif, menghargai kebebasan, dan berorientasi pada makna. Tantangan bagi perusahaan adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu menampung potensi mereka, sekaligus memberikan ruang bagi nilai-nilai yang mereka yakini (Laka et al., 2024).

2. Transformasi Budaya Kerja Generasi Z

Generasi Z membawa perubahan besar terhadap cara pandang dan budaya kerja di dunia modern. Jika sebelumnya dunia kerja identik dengan sistem yang kaku dan penuh hierarki, kini mulai bergeser menuju budaya yang lebih terbuka dan kolaboratif (Supriyanto, et.al, 2021). Generasi Z lebih menyukai suasana kerja yang setara, di mana setiap orang bisa berkontribusi dan memberikan ide tanpa memandang jabatan. Kolaborasi dianggap sebagai kunci untuk menciptakan inovasi dan efisiensi dalam tim (Prameswari et al., 2024). Selain itu, transformasi juga terlihat dari perubahan sistem kerja yang dulunya sangat terikat pada jam kerja ka ku, kini beralih ke fleksibilitas, baik melalui sistem hybrid maupun remote working. Bagi

generasi Z, produktivitas tidak harus diukur dari lamanya bekerja di kantor, tetapi dari hasil dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Fleksibilitas ini juga membantu mereka menyeimbangkan antara karier dan kehidupan pribadi (Pettalongi et al., 2025).

Dari sisi cara bekerja, generasi Z tidak hanya taat pada instruksi, tetapi lebih menonjolkan kreativitas dan inovasi. Mereka berani mencoba hal baru, berpikir kritis, dan mencari solusi yang lebih efektif daripada sekadar mengikuti perintah. Sikap ini membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi yang cepat (Rusli et al., 2024).

Yang paling menonjol dari transformasi budaya kerja ini adalah perhatian besar terhadap keseimbangan hidup (well-being) dan kesehatan mental. Generasi Z menyadari pentingnya menjaga kesejahteraan diri agar tetap produktif dan bahagia. Mereka ingin bekerja di lingkungan yang mendukung kesehatan mental, menghargai waktu istirahat, dan memberi ruang bagi kehidupan sosial di luar pekerjaan (Hidayat, 2024). Maka, transformasi budaya kerja yang dibawa oleh Generasi Z menandai pergeseran dari sistem kerja yang kaku menuju lingkungan yang lebih fleksibel, kolaboratif, kreatif, dan peduli pada kesejahteraan individu (Sulianta, 2025).

3. Profesionalisme dalam Perspektif Gen Z

Generasi Z, atau Gen Z, merupakan generasi yang lahir di era digital, di mana teknologi dan informasi berkembang dengan sangat cepat. Dalam dunia kerja modern, profesionalisme bagi Gen Z memiliki makna yang sedikit berbeda dibanding generasi sebelumnya. Jika generasi terdahulu lebih menekankan pada kedisiplinan dan hierarki, maka Gen Z lebih menekankan pada hasil dan fleksibilitas. Mereka melihat profesionalisme bukan hanya dari cara berpakaian atau kepatuhan terhadap jam kerja, melainkan pada kemampuan menghasilkan kinerja yang konkret dan berkualitas (Laka et al., 2024).

Salah satu ciri utama profesionalisme Gen Z adalah orientasi pada hasil (result-oriented). Bagi mereka, ukuran keberhasilan seseorang dalam bekerja bukan semata dari berapa lama ia bekerja di kantor, tetapi dari seberapa besar kontribusi dan hasil yang bisa diberikan kepada organisasi (Sari, et.al, 2025). Mereka lebih menghargai efisiensi dan produktivitas daripada proses yang panjang tanpa arah yang jelas. Pola pikir ini membuat banyak perusahaan mulai menyesuaikan sistem

kerja mereka dengan target hasil yang terukur, bukan sekadar waktu kerja formal (Setijaningrum, 2023).

Selain itu, Gen Z memiliki etos kerja digital yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka terbiasa bekerja dengan bantuan teknologi, beradaptasi cepat terhadap perangkat baru, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien menggunakan berbagai aplikasi dan platform daring. Etos kerja ini menjadikan mereka generasi yang cepat, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Namun, kecepatan ini juga menuntut kemampuan manajemen waktu dan fokus yang baik agar hasil kerja tetap optimal dan berkualitas (Aditiyawarman, 2025).

Profesionalisme Gen Z juga sangat dipengaruhi oleh identitas digital. Mereka membangun citra profesionalnya melalui media sosial seperti LinkedIn, portofolio online, dan situs pribadi. Melalui platform tersebut, Gen Z dapat menunjukkan kompetensi, karya, serta pengalaman kerja mereka secara terbuka kepada dunia. Identitas digital ini menjadi bentuk baru dari “kartu nama profesional” yang mencerminkan kemampuan dan kepribadian seseorang di dunia kerja modern. Dengan cara ini, mereka tidak hanya dikenal melalui institusi tempat bekerja, tetapi juga melalui personal branding yang kuat di dunia maya (Judijanto et al., 2024).

Namun, profesionalisme digital juga membawa tantangan tersendiri. Gen Z perlu menjaga etika komunikasi di ruang digital, menghindari penyebaran informasi pribadi berlebihan, dan memastikan konten yang dibagikan tetap mencerminkan citra profesional. Dunia digital yang terbuka dapat menjadi pedang bermata dua — di satu sisi memberikan peluang luas untuk berkembang, tetapi di sisi lain juga dapat merusak reputasi jika tidak digunakan dengan bijak. Oleh karena itu, keseimbangan antara kebebasan berekspresi dan tanggung jawab profesional menjadi kunci penting bagi Gen Z (Arifin, 2025).

Dengan demikian profesionalisme dalam perspektif Gen Z adalah kombinasi antara orientasi hasil, efisiensi digital, dan citra profesional yang dibangun melalui teknologi. Mereka menilai profesionalisme bukan lagi sekadar tentang kepatuhan terhadap aturan tradisional, tetapi bagaimana seseorang mampu beradaptasi dengan zaman, bekerja secara efektif, dan tetap menjaga integritas dalam dunia digital. Dengan pendekatan ini, Gen Z membawa warna baru dalam dunia kerja yang lebih modern, fleksibel, dan berbasis inovasi (Jamridafrizal et al., 2024).

4. Tantangan Transformasi Budaya Kerja Gen Z

Generasi Z kini menjadi bagian penting dari dunia kerja modern. Dengan karakter yang kreatif, mandiri, dan akrab dengan teknologi, mereka membawa semangat baru dalam budaya kerja. Namun, di balik potensi besar tersebut, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi baik oleh individu Gen Z sendiri maupun oleh organisasi tempat mereka bekerja. Transformasi budaya kerja yang melibatkan Gen Z tidak hanya soal penerapan teknologi, tetapi juga tentang bagaimana membangun keseimbangan antara nilai-nilai profesional dan gaya kerja yang sesuai dengan karakter generasi ini (Wirautami et al., 2025).

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Gen Z adalah distraksi teknologi. Karena tumbuh di era digital, mereka terbiasa dengan multitasking dan akses cepat terhadap informasi. Namun, kemudahan ini sering kali menimbulkan gangguan fokus. Notifikasi media sosial, pesan instan, dan berbagai aplikasi hiburan dapat mengalihkan perhatian dari pekerjaan utama. Akibatnya, produktivitas bisa menurun apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengatur waktu dan prioritas. Oleh karena itu, penting bagi Gen Z untuk mengembangkan disiplin digital agar teknologi menjadi alat bantu, bukan penghambat (Tuada & Raihani, 2025). Selain itu, Gen Z juga kerap dianggap memiliki tingkat kesabaran yang rendah dalam menghadapi proses panjang atau situasi monoton di tempat kerja. Mereka terbiasa dengan hasil instan dan perubahan cepat, sehingga cenderung merasa bosan bila menghadapi rutinitas yang berulang. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, memberikan tantangan baru, serta peluang untuk belajar dan berkembang. Dengan demikian, energi muda Gen Z dapat diarahkan pada hal-hal yang produktif dan inovatif (Wirautami et al., 2025).

Tantangan lain yang cukup mencolok adalah tingginya tingkat turnover di kalangan Gen Z. Banyak di antara mereka yang mudah berpindah pekerjaan karena merasa kurang cocok dengan budaya perusahaan, gaji, atau tidak adanya ruang untuk berkembang. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang lebih fleksibel, transparan, dan mendukung keseimbangan hidup. Bagi Gen Z sendiri, penting untuk belajar membangun komitmen dan memahami bahwa kesuksesan karier tidak selalu datang secara instan (Pradhana et al., 2024).

Selain tekanan internal, Gen Z juga menghadapi tekanan ekspektasi eksternal. Generasi ini sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk selalu unggul, kreatif, dan relevan dengan perkembangan zaman. Media sosial memperkuat tekanan tersebut dengan menampilkan kesuksesan orang lain, yang kadang membuat Gen Z merasa tertinggal. Tekanan ini dapat berdampak pada kesehatan mental dan motivasi kerja mereka. Karena itu, perlu adanya kesadaran bahwa setiap orang memiliki ritme dan jalur karier masing-masing, serta pentingnya menjaga keseimbangan antara ambisi dan kesejahteraan diri (Ledoh et al., 2024).

Transformasi budaya kerja Gen Z membawa peluang sekaligus tantangan besar. Generasi ini memiliki potensi untuk mengubah cara kerja menjadi lebih modern, efisien, dan berorientasi pada inovasi. Namun, mereka juga perlu mengendalikan diri agar tidak terjebak dalam distraksi dan ekspektasi yang berlebihan. Dengan dukungan lingkungan kerja yang adaptif dan pemahaman diri yang baik, Gen Z dapat menjadi motor penggerak perubahan positif dalam dunia kerja masa depan (Aisha et al., 2025).

5. Peluang dan Dampak Positif

Transformasi budaya kerja di era digital memberikan peluang besar sekaligus dampak positif yang dapat dirasakan oleh individu, organisasi, maupun masyarakat secara luas. Pergeseran cara kerja dari sistem konvensional menuju sistem digital membuka jalan bagi terciptanya lingkungan kerja yang lebih dinamis, kreatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Hartatik et al., 2023).

Pertama, akselerasi inovasi menjadi peluang paling nyata. Teknologi digital mendorong munculnya ide-ide baru dan mempercepat proses inovasi di berbagai bidang. Setiap individu kini memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam menciptakan solusi yang lebih efisien, kreatif, dan bernilai tinggi. Inovasi tidak hanya datang dari pimpinan, tetapi juga dari karyawan biasa yang memiliki akses terhadap informasi dan alat digital. Misalnya, penggunaan teknologi artificial intelligence, big data, dan otomatisasi telah membantu mempercepat proses kerja dan meningkatkan kualitas hasil. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas tim juga mempercepat munculnya terobosan baru yang membawa manfaat nyata bagi organisasi. (Hartatik et al., 2023).

Kedua, transformasi ini meningkatkan daya saing organisasi. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perkembangan digital akan lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar dan kebutuhan konsumen. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat memperluas jangkauan bisnis, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang lebih cepat dan tepat sasaran. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menguasai keterampilan digital menjadi nilai tambah yang membuat perusahaan lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Keterbukaan terhadap perubahan dan semangat untuk terus belajar menjadikan organisasi lebih tangguh menghadapi tantangan global (Hartatik et al., 2023).

Ketiga, terbentuknya budaya kerja yang lebih humanis dan agile. Budaya ini menempatkan manusia sebagai pusat dari setiap kegiatan organisasi. Sistem kerja yang fleksibel, seperti kerja jarak jauh atau waktu kerja yang lebih adaptif, memberikan kenyamanan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang menghargai perbedaan, mendukung komunikasi terbuka, dan menumbuhkan rasa saling percaya membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif. Pendekatan agile juga menjadikan organisasi lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan tanpa kehilangan arah tujuan (Hartatik et al., 2023).

Dengan adanya perubahan ini, dunia kerja menjadi lebih terbuka terhadap kolaborasi, inovasi, dan kemajuan bersama. Transformasi budaya kerja di era digital bukan sekadar soal teknologi, tetapi juga tentang membangun pola pikir baru yang menekankan kerja sama, kreativitas, dan kesejahteraan manusia. Inilah fondasi penting menuju terciptanya lingkungan kerja yang berdaya saing tinggi, berkelanjutan, dan memberikan manfaat bagi banyak pihak (Hartatik et al., 2023).

6. Upaya Penguatan Profesionalisme pada Gen Z

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern, generasi Z perlu diperkuat dengan nilai-nilai profesionalisme agar mampu bersaing dan tetap beretika di tengah perkembangan teknologi yang pesat. Profesionalisme tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap, tanggung jawab, serta integritas dalam bekerja. Oleh karena itu, dibutuhkan berbagai upaya untuk menumbuhkan dan memperkuat karakter profesional di kalangan Gen Z. (Saptoto & palupi, 2024)

Pertama, melalui mentoring lintas generasi. Interaksi antara generasi senior dan Gen Z dalam lingkungan kerja dapat menjadi sarana pembelajaran yang berharga. Generasi yang lebih berpengalaman dapat berbagi nilai-nilai kerja, etika profesional, dan kebijaksanaan praktis yang tidak diajarkan di bangku sekolah. Sementara itu, Gen Z dapat memberikan wawasan baru tentang teknologi dan cara kerja modern. Pertemuan dua generasi ini menciptakan keseimbangan antara pengalaman dan inovasi, sehingga membentuk budaya kerja yang harmonis dan saling menghargai (Saptoto & palupi, 2024).

Kedua, dilakukan pelatihan soft skill dan disiplin digital. Walaupun Gen Z dikenal melek teknologi, mereka tetap perlu memperkuat kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, serta pengelolaan waktu. Pelatihan semacam ini bertujuan agar mereka tidak hanya mahir secara teknis, tetapi juga matang secara emosional dan sosial. Selain itu, disiplin digital penting diterapkan agar penggunaan teknologi tidak berlebihan dan tetap digunakan secara produktif. Etika digital, keamanan data, dan tanggung jawab dalam dunia maya juga menjadi bagian penting dari pelatihan ini. (Saptoto & palupi, 2024).

Ketiga, dibutuhkan sistem kerja adaptif yang tetap berlandaskan integritas. Dunia kerja yang terus berubah menuntut Gen Z untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap situasi dan tantangan baru. Namun, fleksibilitas tersebut harus tetap diimbangi dengan integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai profesional. Integritas menjadi landasan utama agar setiap keputusan dan tindakan yang diambil tetap mencerminkan kejujuran dan tanggung jawab (Saptoto & palupi, 2024). Maka, upaya penguatan profesionalisme pada Gen Z tidak hanya bertujuan membentuk pekerja yang kompeten, tetapi juga pribadi yang berkarakter, beretika, dan siap menghadapi perubahan zaman. Dengan bimbingan yang tepat, pelatihan berkelanjutan, dan sistem kerja yang mendukung, Gen Z akan tumbuh menjadi generasi profesional yang mampu membawa perubahan positif bagi dunia kerja masa depan (Saptoto & palupi, 2024).

Simpulan

Budaya kerja generasi Z menunjukkan adanya pergeseran nilai dalam dunia profesional yang menekankan fleksibilitas, pemanfaatan teknologi digital, dan

keseimbangan kehidupan pribadi serta pekerjaan. Karakteristik ini tidak hanya memengaruhi pola kerja secara internal, tetapi juga mendorong organisasi untuk beradaptasi agar tetap relevan dan kompetitif di era digital.

Perubahan tersebut turut membentuk ulang definisi profesionalisme yang sebelumnya sangat kaku dan hirarkis menjadi lebih kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Generasi Z menawarkan keunggulan dalam kreativitas, kemampuan belajar cepat, serta keberanian dalam mengimplementasikan ide-ide baru yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan penciptaan lingkungan kerja yang progresif.

Meskipun demikian, tantangan seperti moinsnya loyalitas terhadap institusi, potensi distraksi digital, dan tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan tetap menjadi perhatian utama. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan sistem manajemen yang inklusif dan strategi pemberdayaan yang tepat agar potensi generasi Z dapat dioptimalkan secara maksimal. Dengan dukungan yang memadai, generasi ini mampu menjadi pilar utama dalam merekonstruksi profesionalisme yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika ekonomi modern.

Daftar Pustaka

- Aditiyawarman, M. A. (2025). How To Improve Employability Skill and Career Adaptability. Indonesia Emas Group.
- Aisha, N., Mahilan, A., & Saefullah, A. (2025). Transformasi Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Bisnis: Strategi Adaptasi di Era Ekonomi Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6196-6204.
- Alit, D. M., & Tejawati, N. L. P. (2023). Smart classroom: Digital learning generasi Z dan Alpha. *Universitas*, 1(2).
- Arifin, N. (2025). Pendidikan Karakter di Era Digital. Penerbit Tahta Media.
- Cahyaningtyas, A. S., Aeni, A. N., & Adipura, H. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi pada Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan di Pasar Tenaga Kerja. *Universitas Padjajaran*, 1-18.
- Hakim, L. (2024). *Guru Profesional: Konsep, Strategi, dan Tantangan dalam Menghadapi Era Modern*. Penerbit Adab.
- Hartatik, H., Rukmana, A. Y., Efitra, E., Mukhlis, I. R., Aksenta, A., Ratnaningrum, L. P. R. A., & Efdison, Z. (2023). *TREN TECHNOPRENEURSHIP: Strategi & Inovasi Pengembangan Bisnis Kekinian dengan Teknologi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Hidayat, R. M. D. (2024). Pengaruh Work-life Balance & Gaya Hidup Sehat Terhadap Kesehatan Mental Melalui Fokus dalam Kerja Pada Karyawan Gen Z (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Jamridafrizal, J., Fitri, I., Zulfritri, Z., & Tsulasiah, T. (2024). Profesionalisme Kepustakawanan Da Profesional Informasi Di Era Digital.
- Judijanto, L., Setiawan, Z., Saputra, R., Sarwono, D. A., Marbun, M. R., Permatasakti, D., ... & Ramadhan, H. (2024). Personal Branding: Membangun Citra Positif dalam Persaingan Global. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Laka, L., Darmansyah, R., Judijanto, L., Lase, J. F. E., Haluti, F., Kuswanti, F., & Kalip, K. (2024). Pendidikan karakter Gen Z di era digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ledoh, C. C., Judijanto, L., Jumiono, A., Apriyanto, A., & Hakpantria, H. (2024). Revolusi Industri 5.0: Kesiapan Generasi-Z dalam Menghadapi Persaingan Global. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Maharani, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus: Pekerja Generasi Z Berasal dari Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). DIGITALISASI DAN TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA.
- Pradhana, I. P. D., Mahayuni, L. P. S. D., Wijaya, P. Y. P., Putra, P. A. S., & Arniti, N. K. (2024). Haruskah Aku Tetap Bertahan? Studi Fenomenologi Terkait Kecenderungan Turnover Intention Pada Generasi Z. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(3), 807-816.
- Prameswari, D., Rahayu, I., Azzahra, F., & Martono, S. (2024). Generasi Z: Kooperatif, Kompetitif, dan Inovatif dalam Dunia Kerja. Penerbit NEM.
- Sari, M., Aravik, H., & Faizal, M. (2025). Strategi Penjualan Melalui Pemanfaatan E-Commerce Markeplace Tiktok Pada Akun@ Rizky_Velg_Ban_Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(2), 807-818.
- Supriyanto, D., Aravik, H., & Choiriyah, C. (2021). Analisis Perilaku Milenial Dalam Keputusan Menjadi Nasabah Bank Syariah Di Era Revolusi 4.0 (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Stebis Igm Palembang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 185-192.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi kepribadian gen z bagi daya saing organisasi: Suatu kajian sytematic literature review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 13-20.
- Rusli, T. S., Kemala, R., & Nazmi, R. (2024). Pendidikan karakter Gen-Z: Tips dan trik mendidik karakter Gen-Z bagi pendidik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sabrina, N., Istiqomah, N., Humaya, S., & Burhan, M. R. (2024). Dilema Perusahaan kepada Generasi Gen Z dari Dampak Positif dan Negatif Perilaku Cyberloafing. *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, 2(3), 8-16.
- Saptoto, R., Asri, Y. N., & Palupi, T. N. (2024). *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri*. TOHAR MEDIA.

- Setijaningrum, E. (2023). *Complaint Handling Dalam Pelayanan Publik*. Airlangga University Press.
- Sulianta, F. (2025). *Masyarakat digital: Tren, tantangan, dan perubahan di era teknologi*. Feri Sulianta.
- Tsani, K. I., Aly, M., Garini, S. A., Putri, N. A., Yuwinanto, H. P., & Mutia, F. (2025). Dampak Scroll Culture terhadap Daya Konsentrasi Generasi Z: Tinjauan Literatur Psikologi dan Media Digital. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(4), 2723-2730.
- Tuada, N. J., & Raihani, N. P. (2025). Generasi Z, Tantangan dan Peluang Bagi Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa dan Pendidikan*, 5(1), 224-234.
- Wirautami, N. L. P., Halim, A., Ramadhanti, D., Jemeo, M. K., Asmara, A., & Hadiansyah, A. (2025). *Paradigma Baru Pendidikan Gen Z di Indonesia: Dinamika, Tantangan dan Solusi*. Star Digital Publishing.

