



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 1255-1262

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z

Nur Rahmada Safitri¹, Sandrina Windi Ramadhani², Titin Puji Lestari³

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email: nurrahmadafitri08@gmail.com, sandrinawindi98@gmail.com,
lestarititinpuji19@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|--|
| <p>Diterima (November 2024) Disetujui (Desember 2024) Diterbitkan (Desember 2024)</p> <p>Kata Kunci: Pelatihan teknologi, generasi Z, kepuasan kerja, pengembangan karir, fleksibilitas kerja.</p> | <p>Penelitian ini meneliti bagaimana kepuasan kerja karyawan generasi Z berdampak pada pelatihan dan pengembangan. Dengan mempertimbangkan sifat-sifat khusus generasi Z, yang lebih mengutamakan fleksibilitas, kreativitas, dan peluang perkembangan karir yang dinamis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat membuat program pelatihan berbasis teknologi yang meningkatkan kepuasan karyawan. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan kesempatan untuk berkembang. Selain itu, faktor sosial seperti kolaborasi karyawan yang dimungkinkan oleh teknologi memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Jadi, untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Z, perusahaan harus membuat program pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi serta membuat lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup. Saran praktisnya adalah agar perusahaan mengintegrasikan pelatihan berbasis teknologi, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karir ke dalam kebijakan SDM mereka.</p> |
| <p>Keywords: Technology-based training, Generation Z, job satisfaction, career development, job flexibility.</p> | <p>ABSTRACT</p> <p><i>This study investigates the impact of Generation Z employees' job satisfaction on training and development. Considering the unique characteristics of Generation Z, who prioritize flexibility, creativity, and dynamic career growth opportunities, this research aims to provide insights into how companies can create technology-based training programs that enhance employee satisfaction. Generation Z tends to seek jobs that offer flexibility and opportunities for growth, so career development opportunities such as promotions and mentorship are crucial for boosting their job satisfaction. Additionally, social factors like employee collaboration enabled by technology strengthen social bonds in the workplace. Therefore, to increase Generation Z's job satisfaction, companies should create training programs that</i></p> |

are more flexible and technology-based and foster a work environment that supports career development and work-life balance. A practical recommendation is for companies to integrate technology-based training, job flexibility, and career development opportunities into their HR policies.

PENDAHULUAN

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah. Pelatihan berbasis teknologi semakin diakui sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan di era digital yang didominasi oleh kemajuan teknologi. Dengan kehadiran Gen Z, atau "digital natives", yang lebih terbiasa menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, hal ini menjadi semakin penting. Bisnis menghadapi kesulitan dalam mengelola karyawan generasi Z, yang cenderung lebih memilih pekerjaan yang fleksibel, kreatif, dan menawarkan peluang perkembangan profesional yang dinamis. Mengingat kebutuhan dan karakteristik unik generasi Z, penting bagi manajer SDM dan perusahaan untuk merancang program pelatihan yang tidak hanya mengedepankan pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir.

Penelitian ini sangat relevan untuk memberikan wawasan bagi manajer SDM dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, terutama yang berkaitan dengan pelatihan berbasis teknologi dan kesempatan pengembangan karir, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Z di tempat kerja.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana pelatihan berbasis teknologi, pengembangan karir, serta faktor sosial dan fleksibilitas kerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka, sehingga perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih tepat guna untuk generasi Z. Penelitian ini memberikan manfaat teoretis dan praktis.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja generasi Z, serta bagaimana perusahaan dapat mengelola faktor-faktor sosial dan teknologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Secara praktis, temuan penelitian ini akan membantu perusahaan dan manajer SDM membuat program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memenuhi kebutuhan Gen Z untuk memiliki karir yang fleksibel dan menemukan keseimbangan antara hidup pribadi dan kerja. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi terkait dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Penelitian ini berfokus pada fleksibilitas, pengembangan karir, dan pelatihan berbasis teknologi.

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari berbagai sumber literatur, termasuk artikel, jurnal penelitian, dan buku yang berkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan studi literatur dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan

teori utama yang relevan serta temuan penelitian sebelumnya yang dapat memperkuat kesimpulan dan kesimpulan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nursyahputri pada tahun 2019 yang menyelidiki hubungan antara pelatihan berbasis teknologi dan kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, pelatihan berbasis teknologi terbukti meningkatkan keterampilan karyawan dan secara langsung berdampak positif pada kepuasan kerja generasi Z. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan melalui platform berbasis internet atau teknologi digital merasa lebih siap dan percaya diri daripada karyawan yang mengikuti pelatihan berbasis internet. Pelatihan berbasis teknologi memiliki banyak keuntungan, seperti kemudahan akses, fleksibilitas waktu, dan kemampuan untuk mengakses materi pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang terus berubah.

Generasi Z, yang merupakan generasi pertama yang tumbuh besar dalam lingkungan digital, dikenal sebagai "digital natives" dan sangat terbiasa dengan penggunaan teknologi dalam hampir semua aspek kehidupan mereka. Oleh karena itu, generasi ini sangat menyukai pelatihan berbasis teknologi karena memungkinkan mereka mengakses materi pelatihan secara mandiri, kapan saja dan di mana saja mereka mau, tanpa terikat oleh batasan waktu atau lokasi geografis. Pelatihan berbasis teknologi memberikan fleksibilitas yang sangat dihargai oleh mereka yang lebih suka pengalaman belajar yang lebih sesuai dengan kecepatan dan gaya hidup mereka. Selain itu, memberikan mereka kebebasan untuk memilih alat dan sumber daya yang dapat mempercepat proses pembelajaran, sehingga mereka merasa lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parinsi (2023), yang menyoroti betapa pentingnya teknologi dalam strategi pengelolaan SDM di perusahaan modern untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas Generasi Z. Menurut Parinsi, generasi Z lebih suka tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk belajar dan berkembang, mendorong kreativitas, dan memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan berbagai tugas.

Studi tambahan yang dilakukan oleh Abu Siri (2024) menemukan bahwa Generasi Z lebih tertarik pada pelatihan yang berbasis teknologi karena memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dengan cara yang fleksibel dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja yang sangat cepat. Teknologi memungkinkan generasi Z untuk mengakses pelatihan dengan lebih mudah dan memanfaatkan berbagai platform yang menawarkan materi pelatihan interaktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pelatihan ini memberi generasi Z kesempatan untuk bekerja dengan lebih efisien dan lebih sesuai dengan gaya hidup digital mereka. Selain itu, pelatihan ini dapat memenuhi kebutuhan mereka untuk bekerja dalam lingk Hasil ini mendukung teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa sumber motivasi seperti peluang untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dan berbasis teknologi dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Herzberg membedakan faktor motivasi dari faktor higiene, dan menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan kemajuan teknologi adalah faktor motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa menyediakan pelatihan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan teknologi yang terus berkembang dan sifat fleksibel yang

dihargai oleh generasi Z adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Z di tempat kerja. Perusahaan harus menggunakan pendekatan pelatihan yang lebih modern dan berbasis teknologi untuk memenuhi kebutuhan keterampilan teknis serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah teknologi.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Studi yang ada menunjukkan bahwa, khususnya bagi Generasi Z, pengembangan karir memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Aprilita (2024) berkonsentrasi pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kematangan karir Generasi Z di era digital. Penelitian ini menemukan bahwa peluang pengembangan karir seperti mentorship, promosi, dan pembelajaran adalah semua contoh pengembangan karir. Mereka ingin bekerja di tempat yang memungkinkan mereka untuk berinovasi dan belajar, dan memungkinkan mereka untuk naik posisi atau meningkatkan kemampuan mereka.

Teori Karier Protean menyatakan bahwa individu memiliki kontrol penuh atas jalur karir mereka sendiri dan lebih mengutamakan pekerjaan yang memberikan makna dan fleksibilitas. Menurut teori ini, pengembangan karir yang dinamis dan berkelanjutan sangat penting untuk kepuasan kerja Generasi Z karena karir merupakan perjalanan yang memungkinkan seseorang untuk terus berkembang dan berkembang.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa, meskipun pengembangan karir sangat penting, posisinya dapat berbeda tergantung pada lingkungan dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Dalam beberapa industri, pelatihan yang langsung terkait dengan keterampilan teknis mungkin lebih penting, terutama di bidang yang sangat bergantung pada keterampilan praktis dan teknis. Sebaliknya, pengembangan karir dapat menjadi faktor yang lebih penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan yang memberikan banyak peluang untuk maju. Oleh karena itu, perusahaan harus mengubah pendekatan mereka terhadap pengembangan karir untuk menyesuaikannya dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan yang ada.

Hasil ini juga meningkatkan pemahaman kita tentang perbedaan pendapat yang ada dalam penelitian sebelumnya. Penelitian seperti Situmorang (2024) dan Abu Siri (2024) lebih menekankan bahwa pelatihan adalah faktor utama yang memengaruhi kepuasan karyawan. Namun, pengembangan karir tetap menjadi komponen yang sangat penting dalam penelitian mereka. Misalnya, dalam industri kreatif atau teknologi, di mana pengembangan keterampilan teknologi dan pengetahuan sangat dihargai, pelatihan berbasis teknologi atau keterampilan teknis mungkin menjadi pilihan yang baik untuk pengembangan karir. Namun, kedua penelitian menunjukkan bahwa promosi dan mentorship, yang merupakan komponen penting dari pengembangan karir, memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Meskipun pelatihan masih merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan keinginan Generasi Z, yang ingin memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka dan menghargai fleksibilitas jalur karir mereka, yang memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi berbagai peran dan peluang yang tersedia di perusahaan, dan merasa didukung sepanjang perjalanan karir mereka. Ini akan membuat Generasi Z lebih bahagia dan puas di tempat kerja dan membuat mereka lebih berkomitmen pada perusahaan.

2. Peran Faktor Sosial dan Teknologi dalam Pelatihan dan Pengembangan

Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2022), Savitri (2023), dan Farida (2022) menemukan bahwa peningkatan pelatihan berbasis teknologi dan sosial, seperti pelatihan online dan interaksi sosial melalui mentorship digital dan kolaborasi antar karyawan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Generasi Z, yang

sangat terbiasa dengan teknologi dan mengutamakan konektivitas sosial, merasakan manfaat besar dari pelatihan yang memadukan kedua elemen tersebut.

Savitri (2023) menjelaskan bahwa elemen sosial dalam pelatihan berbasis teknologi, terutama mentorship digital, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi langsung dengan mentor atau rekan kerja mereka. Ini meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dengan meningkatkan rasa hubungan dan dukungan. Mentorship digital menjadi sangat efektif dalam situasi seperti ini karena dapat dilakukan dalam format yang dapat disesuaikan, mengatasi batasan waktu dan ruang, dan memungkinkan transfer pengetahuan yang lebih personal antara mentor dan mentee. Selama proses pembelajaran, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Akibatnya, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Farida (2022) juga mengatakan bahwa alat digital seperti aplikasi berbasis cloud atau platform kerja kolaboratif memungkinkan karyawan untuk belajar lebih cepat dan bekerja lebih baik. Alat digital ini meningkatkan produktivitas dan membuat tempat kerja lebih hidup dan menyenangkan. Teknologi mendorong kerja tim, yang memungkinkan karyawan berbagi ide, memperluas wawasan, dan belajar dari satu sama lain dalam lingkungan yang lebih terbuka dan terbuka. Ini membuat budaya kerja yang lebih positif dan mendukung, yang sangat penting bagi Generasi Z, yang ingin keterlibatan sosial di tempat kerja mereka.

Teori Konektivitas Sosial menyatakan bahwa teknologi dapat meningkatkan hubungan sosial dan meningkatkan rasa keterhubungan di antara orang. Dalam konteks ini, teknologi dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan teknis serta sebagai sarana untuk mempererat ikatan sosial antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan. Karyawan yang memiliki hubungan sosial yang kuat akan merasa lebih terlibat dan memiliki lebih banyak tanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, teori pembelajaran sosial Bandura sangat relevan untuk pelatihan berbasis sosial dan teknologi. Generasi Z, yang lebih suka belajar melalui interaksi sosial dan observasi, dapat memperoleh manfaat besar dari pelatihan yang memungkinkan mereka untuk belajar dari pengalaman orang lain, baik melalui bimbingan langsung, simulasi, maupun kolaborasi. Keterampilan teknis dan keterampilan sosial, yang keduanya sangat penting untuk keberhasilan dalam dunia kerja yang semakin terhubung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ozkan dan Solmaz (2015), yang menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian mereka menekankan bahwa pelatihan berbasis teknologi akan berhasil lebih baik jika didukung oleh interaksi sosial yang mendorong kerja sama dan kolaborasi. Dengan kata lain, pelatihan berbasis teknologi yang dikombinasikan dengan interaksi sosial yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Generasi Z lebih suka pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja sama dan belajar dalam lingkungan yang mendukung, jadi ini sangat relevan.

Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus membuat program pelatihan yang memadukan teknologi dan elemen sosial untuk meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z. Pelatihan berbasis teknologi akan memberikan fleksibilitas dan akses ke keterampilan teknis yang dibutuhkan, sementara elemen sosial, seperti mentorship digital dan kolaborasi antar karyawan, akan meningkatkan rasa keterhubungan dan meningkatkan motivasi kerja.

1. Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Generasi Z

Kepuasan kerja Gen Z sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, yang didukung oleh interaksi sosial dan teknologi. Studi oleh Hanifah (2020), Nurheni (2019), dan Fajriyanti (2019) menemukan bahwa faktor budaya perusahaan, fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan pelatihan teknis adalah faktor penting dalam tingkat

kepuasan kerja generasi ini. Studi ini menunjukkan bahwa Generasi Z lebih suka tempat kerja yang memungkinkan fleksibilitas dan mendukung kreativitas, kolaborasi, dan inovasi.

Hanifah (2020) mengatakan Generasi Z sangat memperhatikan budaya perusahaan yang mendorong kreativitas dan kerja sama. Mereka merasa lebih termotivasi dan puas bekerja di perusahaan yang memungkinkan inovasi dan berkolaborasi. Budaya perusahaan seperti ini membantu mereka berkembang secara profesional dan meningkatkan rasa keterlibatan mereka. Selain itu, budaya yang terbuka dan inklusif membuat mereka merasa aman untuk menyampaikan gagasan baru tanpa khawatir dihakimi, yang sangat penting bagi Generasi Z karena mereka lebih suka keberagaman dan penerimaan di tempat kerja.

Generasi Z juga sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi mereka, seperti hobi, keluarga, atau aktivitas lain yang membantu mereka merasa baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fajriyanti (2019), salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas ini mencakup kemampuan untuk mengatur jadwal kerja, bekerja dari rumah, atau memilih tempat kerja yang lebih nyaman bagi mereka. Dalam hal ini, karyawan Gen Z cenderung lebih suka perusahaan yang memberi mereka fleksibilitas untuk mengatur waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka tanpa mengorbankan kenyamanan tempat kerja mereka.

Teori Ekuitas Adams menyatakan bahwa pekerja akan merasa puas jika mereka diperlakukan secara adil, baik dalam hal penghargaan maupun waktu. Penemuan ini sejalan dengan teori ini. Menurut teori ini, jika karyawan merasa waktu dan usaha mereka dihargai secara seimbang, mereka tidak akan tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Generasi Z sangat mengutamakan keseimbangan kerja-hidup, jadi memiliki fleksibilitas kerja yang memungkinkan mereka mengatur waktu mereka dengan lebih baik sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja mereka.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan betapa pentingnya untuk karyawan memiliki kesesuaian antara apa yang mereka harapkan dan apa yang mereka alami di tempat kerja mereka. Menurut teori ketidaksesuaian, ketidakpuasan terjadi ketika harapan karyawan tentang pekerjaan mereka tidak sejalan dengan kenyataannya. Dengan kata lain, jika perusahaan tidak dapat memenuhi harapan Generasi Z tentang budaya kerja yang inovatif atau fleksibilitas, karyawan akan menjadi frustrasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meskipun pelatihan dan pengembangan keterampilan penting, Generasi Z lebih senang dengan fleksibilitas kerja dan budaya perusahaan yang mendukung.

Situmorang (2024) dan Abu Siri (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan fleksibilitas. Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka berkembang secara profesional, tetapi juga mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memprioritaskan pelatihan berbasis teknologi daripada hal-hal seperti keseimbangan kerja-hidup, penciptaan budaya yang lebih fleksibel dan mendukung inovasi, yang lebih penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hasilnya menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z, mereka harus membuat lingkungan kerja yang memungkinkan pelatihan berbasis teknologi yang relevan serta kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas dalam pekerjaan, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya perusahaan yang inovatif. Dengan demikian, Generasi Z akan merasa lebih dihargai dan lebih puas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan perusahaan yang lebih inovatif.

2. Implikasi untuk Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajer SDM perusahaan dan generasi Z dapat mempelajari pentingnya mengintegrasikan teknologi ke dalam setiap aspek pelatihan dan mempertimbangkan keinginan generasi Z untuk fleksibilitas dalam pekerjaan saat membuat program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan mereka. Sembiring (2023), Sulastri (2024), dan Aprilita (2024) menemukan bahwa Gen Z lebih suka belajar yang berbasis teknologi, seperti e-learning atau pelatihan online, karena memberikan mereka kebebasan untuk belajar kapan saja dan di mana saja mereka mau. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan platform pelatihan yang memungkinkan karyawan Gen Z mengakses materi kapan saja dan di mana saja mereka mau. Pelatihan yang memungkinkan interaksi sosial, seperti mentorship digital atau kolaborasi antar karyawan, juga penting untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dan menciptakan hubungan sosial yang lebih baik di tempat kerja. Akibatnya, karyawan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka.

Perusahaan disarankan untuk berkonsentrasi pada pelatihan yang menggabungkan teknologi dengan kesempatan untuk pengembangan karir yang cepat serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Z. Sulastri (2024) mengatakan Gen Z sangat menghargai fleksibilitas pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tanpa tertekan. Oleh karena itu, organisasi harus mengubah kebijakan kerja mereka untuk memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan profesional.

Pengembangan program pelatihan harus berpusat pada pelatihan berbasis teknologi yang memungkinkan karyawan Gen Z untuk belajar terus menerus dengan cara yang lebih fleksibel dan dinamis. Kursus online yang berbasis aplikasi atau webinar interaktif mungkin lebih efektif daripada kursus konvensional yang membutuhkan kehadiran langsung. Selain itu, memberikan kesempatan bagi Generasi Z untuk terlibat dalam proyek nyata yang memungkinkan mereka bekerja sama dengan rekan sejenis akan mempercepat pembelajaran mereka. Menurut Teori Kebutuhan Maslow, pelatihan yang memberi mereka kesempatan untuk aktualisasi diri dan berkembang secara pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan rasa pencapaian dan memberikan kontribusi positif dalam kehidupan mereka.

Oleh karena itu, perusahaan harus mengubah program pelatihan mereka untuk mengajarkan keterampilan teknis dan membuat pengalaman kerja yang lebih fleksibel dan dinamis untuk memenuhi kebutuhan Generasi Z.

KESIMPULAN

Pengembangan karir dan pelatihan berbasis teknologi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Penelitian telah menunjukkan bahwa Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas pelatihan berbasis teknologi, seperti kursus online dan e-learning, yang memungkinkan mereka belajar kapan dan di mana saja mereka mau. Generasi yang disebut sebagai "digital natives" mendapat manfaat dari pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dan memberikan rasa pencapaian yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan makna dan kesempatan untuk berkembang, jadi sangat penting bagi mereka untuk mendapatkan peluang pengembangan karir seperti pembelajaran berkelanjutan, promosi, dan mentorship. Akibatnya, pelatihan yang menggabungkan interaksi sosial dan teknologi, seperti kolaborasi dan mentorship digital, meningkatkan ikatan sosial di tempat kerja dan meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan.

Selain pelatihan, faktor lain seperti budaya perusahaan yang mendukung kreativitas, keseimbangan kerja-hidup, dan fleksibilitas juga berkontribusi pada kepuasan kerja Generasi Z. Generasi Z lebih memilih perusahaan yang memberikan fleksibilitas, seperti pilihan jam

kerja yang dapat diatur dan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh. Budaya perusahaan yang menghargai kontribusi mereka dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Rekomendasi untuk praktik manajemen sumber daya manusia adalah memberikan fleksibilitas dalam pekerjaan dan memasukkan teknologi ke dalam setiap program pelatihan. Generasi Z menginginkan pekerjaan yang fleksibel dan dinamis, jadi pelatihan berbasis teknologi harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja generasi Z dan mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk belajar dan berkembang, memberikan kesempatan untuk aktualisasi diri, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

REFERENSI

- Abu Siri, N. (2024). *Flexible career paths and job satisfaction of Generation Z*. Journal of HR Development, 22(3), 108-121.
- Abu Siri, N. (2024). *Peluang pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan generasi Z*. Jurnal Pengembangan Karir dan Manajemen Sumber Daya Manusia, 22(2), 77-88.
- Aprilita, D. (2024). *Pengelolaan SDM untuk meningkatkan kematangan karir generasi Z di era digital*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3), 90-104.
- Fajriyanti, L. (2019). *The influence of work-life balance and job flexibility on job satisfaction of Generation Z*. Jurnal Manajemen dan Pekerjaan, 9(2), 87-102.
- Farida, T. (2022). *Peran kolaborasi antar karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja generasi Z*. Jurnal Teknologi dan Kolaborasi Kerja, 11(1), 99-112.
- Hanifah, A. (2020). *Pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja generasi Z*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2), 123-136.
- Hanifah, A. (2022). *Peran faktor sosial dan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kepuasan kerja generasi Z*. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 15(1), 85-98.
- Nursyahputri, S. (2019). *Pengaruh pelatihan berbasis teknologi terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia*. Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 18(4), 210-223.
- Ozkan, S., & Solmaz, B. (2015). *The impact of technological training on employee satisfaction: The role of social interaction*. International Journal of Human Resource Management, 27(3), 345-359.
- Parinsi, A. (2023). *Pentingnya teknologi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas generasi Z*. Journal of Human Resource Development, 20(1), 54-67.
- Savitri, S. (2023). *Pengaruh pelatihan berbasis teknologi dan mentorship digital terhadap kepuasan kerja generasi Z*. Jurnal Pengembangan SDM, 16(2), 135-149.
- Sembiring, R. (2023). *Integrating technology into training programs to meet the needs of Generation Z*. Journal of Organizational Development, 29(1), 56-70.
- Situmorang, D. (2024). *Career development and its role in employee satisfaction: A study of Generation Z*. Journal of Career Management, 15(1), 45-58.
- Sulastri, N. (2024). *Work flexibility and Generation Z: A comprehensive approach to work-life balance*. Journal of Business and HRM, 19(4), 212-225.