

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

EKSPEKTASI KARIER MAHASISWA GEN Z DALAM INDUSTRI PERKREDITAN

**Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³,
Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵**

Perbankan dan Keuangan, Politeknik Pajajaran, Bandung, Indonesia^{1,2,3,4,5}

nabilafaujiah830@gmail.com^{1*}, hani.hatimatunnisani@poljan.ac.id²,
raisyaofdhlh13@gmail.com³, shintyarosalinapintubatu@gmail.com⁴,
wawan.hermawan@poljan.ac.id⁵

Abstract

Gen Z is a generation that grew up in the digital era, has different views and preferences towards the world of work compared to previous generations. The credit industry, which includes banking, finance companies, and fintech, is a sector that is increasingly growing along with changes in technology and the public's need for more flexible financial services. Through a descriptive quantitative approach. This study also explores the hopes, motivations, and challenges faced by Gen Z students in preparing themselves for a career in this sector. Then the results of this study also show that Gen Z students prioritize aspects of technology, job flexibility, and opportunities for self-development in choosing a career in the credit industry. They also tend to look for companies that have social and sustainable values, and provide insight for companies in the credit industry to adjust their recruitment and employee development policies according to the needs and expectations of this young generation.

Keywords: Generation Z; Career; Credit Industry

Abstrak

Gen Z merupakan generasi yang tumbuh di era digital, memiliki pandangan dan preferensi yang berbeda terhadap dunia kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Industri perkreditan yang mencakup perbankan, perusahaan pembiayaan, dan *fintech*, menjadi sektor yang semakin berkembang seiring dengan perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan yang lebih fleksibel. Melalui pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini juga menggali harapan, motivasi, dan tantangan yang dihadapi mahasiswa Gen Z dalam mempersiapkan diri untuk berkarier di sektor ini. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa Gen Z mengutamakan aspek teknologi, fleksibilitas pekerjaan, serta peluang pengembangan diri dalam memilih karier di industri perkreditan. Mereka juga cenderung mencari perusahaan yang memiliki nilai-nilai sosial dan keberlanjutan, serta memberikan wawasan bagi perusahaan di industri perkreditan untuk menyesuaikan kebijakan rekrutmen dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi muda ini.

Kata Kunci: Generasi Z; Karier; Industri Perkreditan

Corresponding Author: nabilafaujiah830@gmail.com^{1*}

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

PENDAHULUAN

Mahasiswa Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, memiliki ekspektasi karir yang unik dan berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dalam konteks industri perkreditan, mereka menunjukkan ketertarikan yang signifikan terhadap peluang karir yang tidak hanya menawarkan stabilitas finansial, tetapi juga kesempatan untuk berkembang secara profesional dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat terhubung dengan teknologi dan memiliki pemahaman yang baik tentang lingkungan digital. Mereka cenderung mencari perusahaan yang menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan kesempatan untuk berwirausaha menjadi prioritas utama dalam memilih karir.

Dengan memahami ekspektasi karir mahasiswa Generasi Z dalam industri perkreditan, perusahaan dapat merancang strategi untuk menarik talenta muda ini sekaligus meningkatkan daya saing mereka sebagai *employer of choice*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi ekspektasi karir mahasiswa Generasi Z serta implikasinya bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri perkreditan.

Budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif juga menjadi faktor penting bagi Gen Z. Mereka menginginkan lingkungan kerja di mana suara mereka didengar dan dihargai. Dalam industri perkreditan, perusahaan yang mampu menciptakan budaya kerja

yang positif dan mendukung kolaborasi antar tim akan lebih menarik bagi generasi ini.

Selain itu, mahasiswa Gen Z juga mengutamakan nilai-nilai seperti keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas, dan tanggung jawab sosial dalam memilih tempat kerja. Mereka lebih memilih perusahaan yang tidak hanya memberikan imbalan finansial yang baik tetapi juga berkomitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, industri perkreditan harus beradaptasi dengan harapan-harapan ini untuk menarik dan mempertahankan talenta muda yang kompetitif.

KAJIAN PUSTAKA

1. Generasi Z

Generasi Z (*Gen Z*) adalah kelompok demografi yang lahir setelah Generasi Milenial (*Millennials*), dengan rentang kelahiran yang umumnya berada antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an. Generasi ini tumbuh di era perkembangan pesat teknologi digital, internet, dan media sosial, menjadikannya sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi sejak usia dini.

Gen Z sering disebut sebagai "*digital natives*" (penduduk asli digital) karena mereka lahir dan besar di dunia yang sudah terkoneksi dengan internet, berbeda dengan generasi sebelumnya yang masih mengalami transisi dari era analog ke digital. Akibatnya, pola pikir, cara berkomunikasi, serta kebiasaan mereka dalam bekerja dan mengonsumsi informasi sangat dipengaruhi oleh teknologi dan media sosial.

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

2. **Ekspektasi Karier Gen Z**
 Ekspektasi karier Gen Z tidak hanya mencari gaji yang tinggi, tetapi juga lingkungan kerja yang positif, peluang untuk belajar dan berkembang, serta kontribusi yang berarti. Mereka menginginkan pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, seperti jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh. Gen Z juga sangat peduli dengan nilai-nilai perusahaan dan ingin bekerja di perusahaan yang memiliki dampak sosial yang positif.
3. **Industri Perkreditan dan Gen Z**
 Industri perkreditan, dengan perkembangan teknologi finansial (*fintech*), menawarkan berbagai peluang karier bagi Gen Z. Perusahaan perkreditan yang inovatif dan adaptif terhadap teknologi akan lebih menarik bagi Gen Z. Peluang karier di bidang analisis data, pengembangan produk digital, dan pemasaran digital sangat diminati oleh Gen Z.
4. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ekspektasi Karier**
 Faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, nilai-nilai pribadi, dan pengaruh teman sebaya dapat memengaruhi ekspektasi karier Gen Z. Perkembangan teknologi dan perubahan kondisi ekonomi juga dapat memengaruhi ekspektasi karier mereka. Penting untuk diingat bahwa, Generasi Z sangatlah beragam, sehingga ekspektasi karier akan berbeda-beda pada setiap individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif secara deskriptif. Menurut Etna Widodo

Muchtar (2000), penelitian deskriptif adalah metode riset yang digunakan untuk memperjelas gejala sosial melalui berbagai variabel penelitian yang saling berkaitan, dengan fokus menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena secara detail tanpa perlu menyusun hipotesis terlebih dahulu. Menurut Suharsimi Arikunto (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain secara independen tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, dengan tujuan utama menggambarkan fakta dan karakteristik objek secara sistematis dan tepat.

Tujuan analisis metode deskriptif ini adalah untuk memperoleh gambaran lengkap, akurat, dan mendalam mengenai ekspektasi karir mahasiswa Gen Z dalam industri perkreditan, sehingga dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam pengembangan karir generasi muda di sektor keuangan. Data diperoleh melalui kuesioner dari 51 orang yang terdiri dari mahasiswa perguruan tinggi di Bandung dan pekerja yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Responden

Gambaran karakteristik responden seperti usia dan jenis kelamin, dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Jenis kelamin dan Usia Responden

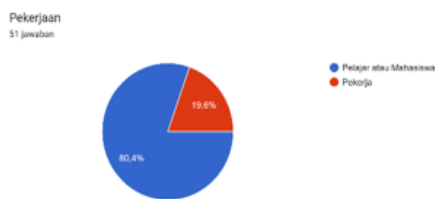
Jenis Kelamin	Banyaknya	Persentase
Perempuan	37	72,5%
Laki-Laki	14	27,5%
Usia	Banyaknya	Persentase
<20 Tahun	15	29,41%
20-24 Tahun	36	70,59%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

Subjek penelitian yang dipilih adalah mahasiswa/i dan pekerja dengan rentang usia 17-24 tahun, dimana 70,59% (36 orang berusia antara 20 – 24 tahun dan 29,41% (15 orang) berusia kurang dari 20 tahun. Dengan persentase responden laki-laki sebanyak 27,5% (14 orang) dan responden perempuan sebanyak 72,5% (37 orang). Penelitian ini melibatkan responden yang berstatus mahasiswa/i sebanyak 80,4% (41 orang) dan pekerja 19,6% (10 orang) di Bandung.

Gambar 1. Persentase Responden berdasarkan pekerja dan mahasiswa



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Gambar 2. Persentase Responden Berdasarkan Pengalaman

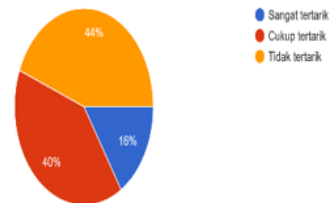


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesionernya mayoritas besar responden yaitu 88,2% (44 orang) tidak memiliki pengalaman kerja atau magang di sektor keuangan/perkreditan, sementara hanya sebagian kecil yakni 11,8% (7 orang) yang memiliki pengalaman di sektor keuangan/perkreditan.

Gambar 3. Persentase Responden Berdasarkan Ketertarikan Berkarier

Seberapa tertarik anda untuk berkarier di industri perkreditan?
50 jawaban



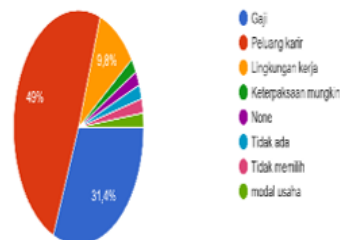
Sumber : Hasil Kuestioner (2025)

Berdasarkan hasil kuestioner dari 51 responden, 16% (9 orang) sangat tertarik dan 40% (20 orang) cukup tertarik untuk berkarier di industri perkreditan, hal ini menunjukkan bahwa industri perkreditan cukup menarik minat Gen Z dalam menentukan arah karier pekerjaan mereka. Sementara 44% (22 orang) tidak tertarik pada industri ini.

Adapun alasannya mahasiswa yang tertarik pada industri perkreditan yaitu sebagai peluang pembelajaran, tantangan karier, dan kontribusi sosial. Sementara yang tidak tertarik cenderung dipengaruhi oleh tingginya risiko dan ketidaksesuaian minat pribadi.

Gambar 4. Persentase Responden Berdasarkan Faktor Yang Mempengaruhi Karier

Faktor apa yang paling mempengaruhi keputusan anda dalam memilih industri perkreditan sebagai karir?
51 jawaban



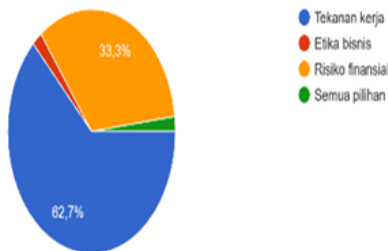
Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi Gen Z dalam memilih industri perkreditan sebagai karier adalah diantaranya peluang karier sebanyak 49% (25 orang) yang menjadi pertimbangan utama, gaji sebanyak 31,4% (16 orang) yang menjadi faktor penting kedua, lingkungan kerja sebanyak 9,8% (5 orang) yang juga berpengaruh meskipun tidak sebesar 2 faktor di atas, dan 9,8% (5 orang) juga untuk faktor-faktor lainnya seperti keterpaksaan mungkin, none, tidak ada, tidak memilih dan modal usaha.

Gambar 5. Persentase Responden Berdasarkan Kekhawatiran Bekerja Di Industri Perkreditan

Apa kekhawatiran terbesar anda terkait bekerja di industri perkreditan? 51 jawaban

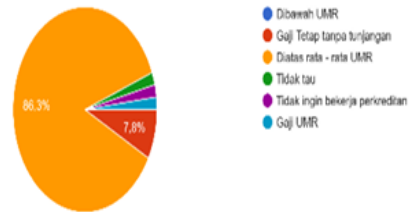


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 62,7% (32 orang) mengkhawatirkan tekanan kerja sebagai isu terbesar jika responden bekerja di industri perkreditan. Diikuti oleh 33,3% (17 orang) responden kekhawatiran terkait risiko finansial. Sementara itu, etika bisnis dan “semua faktor” hanya mendapat proporsi yang sangat kecil (4% atau 2 orang).

Gambar 6. Persentase Responden Berdasarkan Rentang Gaji Yang Diharapkan

Berapa rentan gaji awal yang anda harapkan jika bekerja industri perkreditan? 51 jawaban

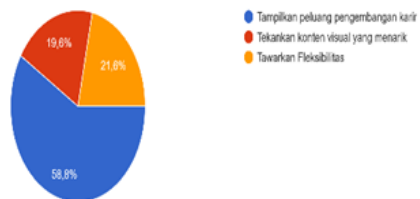


Sumber: Hasil kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden, Mayoritas mahasiswa Gen Z sebanyak 86,3% (44 orang) menunjukkan bahwa responden memiliki standar hidup dan harapan kompensasi yang tinggi sejak awal karier, yakni diatas rata-rata UMR. Sementara itu, 7,8% (4 orang) rendahnya minat pada gaji rendah dan tanpa tunjangan. Ini menandakan bahwa kompensasi menjadi faktor utama dalam memilih pekerjaan, dan sisanya 5,9% (3 orang) mengindikasikan ketidakpastian dan ketidakminatan terhadap industri perkreditan.

Gambar 7. Persentase Responden Berdasarkan Strategi Perusahaan

Apa yang menurut anda bisa dilakukan perusahaan agar lebih menarik bagi generasi Z? 51 jawaban



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 Responden, 58,8% (30 orang) responden memilih “Tampilan peluang pengembangan karir” ini menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z mementingkan prospek jenjang karir dan kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan. 21,6% (11 orang) responden memilih “Tekankan konten visual yang menarik” ini mencerminkan bahwa Gen Z yang tumbuh di era digital tertarik pada komunikasi visual yang menarik perhatian dan 19,6% (10 orang) responden memilih “Tawarkan fleksibilitas”, unsur fleksibilitas tetap menjadi faktor penting bagi Gen Z. Ini mencakup fleksibilitas waktu kerja, lokasi dan cara kerja.

Gambar 8. Persentase Responden Berdasarkan Faktor Melamar Pekerjaan



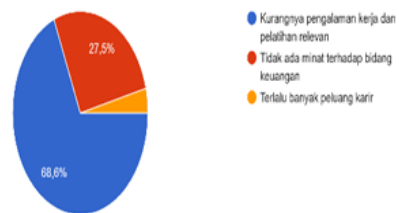
Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden, 51% (26 orang) ini berarti mayoritas responden merasa bahwa gaji atau insentif langsung merupakan faktor utama dalam keputusan mereka untuk melamar pekerjaan di industri perkreditan. Untuk pengalaman kerja sebanyak 45,1% (23 orang) menunjukkan bahwa hampir setengah responden juga menganggap adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja menjadi alasan kuat dalam mempertimbangkan pekerjaan di sektor ini, lalu ada Jenis seragam kerja

(sekitar 3,9% atau 2 orang) yang menunjukkan bahwa faktor ini dianggap kurang penting oleh mayoritas responden, hanya sebagian kecil yang mempertimbangkannya saat melamar kerja.

Gambar 9. Persentase Responden Berdasarkan Tantangan Utama Bagi Mahasiswa

Apa yang menjadi tantangan utama bagi mahasiswa Gen z saat masuk ke industri perkreditan? 51 jawaban

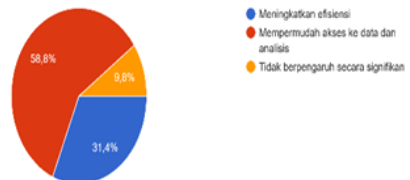


Sumber: Hasil kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa kurangnya pengalaman kerja dan pelatihan yang relevan sebanyak 68,6% (35 orang) dan 27,5% (14 orang) menunjukkan tidak adanya minat terhadap bidang keuangan. Persentase lainnya sebanyak 3,9% (2 orang) memilih “terlalu banyak peluang karir” karena sebagian responden justru merasa kekurangan persiapan daripada kebingungan memilih peluang.

Gambar 10. Persentase Responden Berdasarkan Peran Teknologi Dalam Perkembangan Karir

Bagaimana anda melihat peran teknologi dalam perkembangan karir di sektor perkreditan? 51 jawaban



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

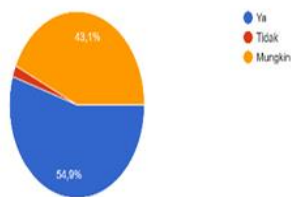
Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden, 58,8% (30 orang)

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

responden menilai teknologi mempermudah akses ke data dan analisis, ini menunjukkan bahwa mayoritas menganggap teknologi sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan dan efisiensi kerja. Lalu 31,4% (16 orang) menyatakan bahwa teknologi meningkatkan efisiensi, artinya mereka melihat teknologi berperan dalam mempercepat proses dan mengurangi beban administratif dan 9,8% (5 orang) menganggap teknologi tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini menandakan ada sebagian kecil yang belum merasakan dampak nyata teknologi dalam karir perkreditan.

Gambar 11. Persentase Responden Berdasarkan Fleksibilitas Kerja

Apakah fleksibilitas kerja (seperti kerja hybrid atau remote) menjadi pertimbangan utama dalam memilih tempat kerja?
51 jawaban

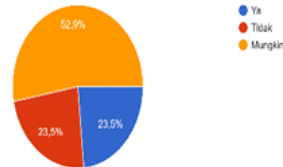


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden 54,9% (28 orang) menjawab “Ya” artinya mayoritas responden menganggap fleksibilitas kerja sebagai faktor penting dalam memilih tempat kerja, lalu 43,1% (22 orang) menjawab “Mungkin” ini menunjukkan bahwa hampir separuh responden mempertimbangkan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang cukup berpengaruh dan 2% (1 orang) menjawab “Tidak”, artinya hanya sebagian kecil responden yang tidak menanggapi fleksibilitas kerja sebagai pertimbangan utama.

Gambar 12. Persentase Responden Berdasarkan Ketertarikan Menjadi Wirausaha

Apakah anda tertarik untuk menjadi wirausaha di bidang kredit, seperti mendirikan fintech sendiri?
51 jawaban

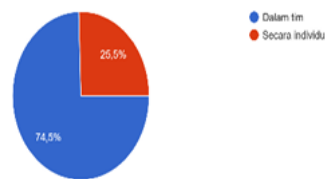


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden 23,5% (12 orang) menjawab "Ya", menunjukkan minat langsung terhadap kewirausahaan di bidang *fintech*. Lalu 23,5% (12 orang) menjawab "Tidak" artinya ada sebagian yang tidak tertarik sama sekali dengan ide menjadi wirausaha di bidang ini dan 52,9% (27 orang) menjawab "Mungkin", yang berarti mayoritas masih bersifat terbuka atau mempertimbangkan kemungkinan tersebut tergantung pada kondisi atau peluang yang tersedia.

Gambar 13. Persentase Responden Berdasarkan Gaya Kerja Dan Preferensi

Apakah anda lebih memilih bekerja dalam tim atau secara individu dalam menangani tugas di bidang perkreditan?
51 jawaban



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

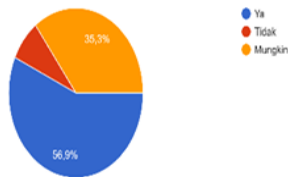
Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 74,5% (38 orang) memilih bekerja dalam tim dan 25,5% (13 orang) memilih bekerja secara individu, jadi Mayoritas responden lebih memilih bekerja dalam tim dibandingkan secara individu dalam bidang perkreditan. Ini menunjukkan

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

bahwa kolaborasi dan kerja sama dianggap penting, mungkin karena bidang ini membutuhkan komunikasi, koordinasi, serta pengambilan keputusan bersama untuk meminimalkan risiko.

Gambar 14. Persentase Responden Berdasarkan Kesesuaian Dengan Model Bisnis Perusahaan

Apakah anda tertarik bekerja di perusahaan yang berbasis digital atau perusahaan dengan sistem konvensional?
51 jawaban



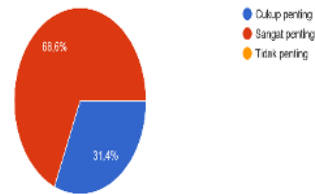
Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 56,9% (29 orang) menyatakan tertarik bekerja di perusahaan berbasis digital maupun konvensional, lalu sebanyak 35,3% (18 orang) memberikan jawaban “Mungkin” yang mengindikasikan adanya keraguan atau masih mempertimbangkan pilihan mereka dan 7,8% (4 orang) menyatakan tidak tertarik untuk bekerja di kedua jenis perusahaan tersebut.

Jadi mayoritas responden memiliki minat yang tinggi terhadap dunia kerja, khususnya di perusahaan yang berbasis digital atau konvensional dan sebagian kecil responden yang benar-benar tidak tertarik.

Gambar 15. Persentase Responden Berdasarkan Pemahaman Terhadap Nilai Keberagaman Dan Inklusivitas

Seberapa penting keberagaman dan inklusivitas (Kebersamaan) dalam lingkungan kerja bagi anda?
51 jawaban

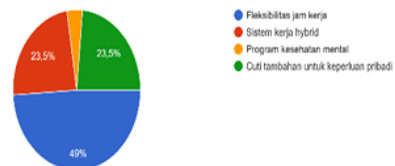


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 68,6% (35 orang) responden menjawab “Sangat penting”, dan 31,4% (16 orang) responden menjawab “Cukup penting”. Mayoritas responden sangat mengutamakan keberagaman dan inklusivitas dalam lingkungan kerja, tidak ada satu pun yang menganggap aspek ini tidak penting, hal ini menunjukkan bahwa Gen Z menghargai keberagaman latar belakang, pendapat, budaya dan nilai di tempat kerja. Lalu budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif dianggap penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Gambar 16. Persentasase Responden Berdasarkan Pendapat Tentang Efektivitas Kebijakan

Menurut Anda, kebijakan berikut mana yang paling efektif untuk meningkatkan work-life balance di industri perkreditan?
51 jawaban



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

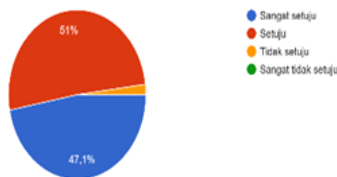
Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 49% (25 orang) responden memilih opsi fleksibilitas kerja, menjadikannya kebijakan yang paling dianggap efektif. Lalu 23,5% (12 orang) responden memilih opsi “cuti

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

tambahan untuk keperluan pribadi” ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang membutuhkan waktu istirahat tambahan di luar cuti, dan 23,5% (12 orang) jumlah responden yang memilih opsi “Sistem kerja *hybrid*” sama besar dengan opsi cuti tambahan untuk keperluan pribadi. Kebijakan ini memberikan keleluasan untuk mengatur waktu dan tempat kerja. Sementara itu, hanya 4% (2 orang) responden yang memilih program kesehatan mental jadi opsi ini tidak dianggap sebagai solusi utama jika dibandingkan dengan fleksibilitas dan sistem kerja *hybrid*.

Gambar 17. Persentase Responden Berdasarkan Pendapat Mengenai Kebijakan Work-Life Balance

Apakah Anda merasa perusahaan di industri perkreditan seharusnya menyediakan kebijakan khusus untuk mendukung work-life balance?
51 jawaban

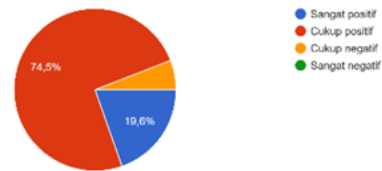


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 98,1% (50 orang) memilih opsi “Setuju dan Sangat Setuju” meyakini bahwa perusahaan di industri perkreditan perlu menyediakan kebijakan khusus untuk mendukung *work-life balance* dan sekitar 1,9% (1 orang) responden yang tidak setuju.

Gambar 18. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Dan Kenyamanan Terhadap Kondisi Budaya Kerja

Bagaimana anda menilai budaya kerja di industri perkreditan secara umum?
51 jawaban

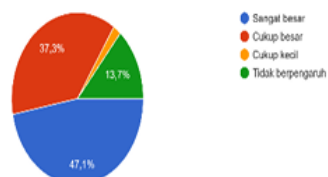


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 74,5% (38 orang) mayoritas responden menilai budaya kerja di industri perkreditan sebagai “Cukup Positif” artinya, sebagian besar responden melihat sisi positif, ini menunjukkan adanya kepuasan umum namun tidak sampai tingkat sangat positif. Lalu 19,6% (10 orang) responden memilih opsi “Sangat positif” ini bisa menunjukkan bahwa sebagian orang merasa nyaman atau puas secara signifikan dengan lingkungan kerja di industri perkreditan dan 5,9% (3 orang) memilih opsi “Cukup negatif”, ada sebagian responden yang kurang puas dalam budaya kerja atau adanya pengalaman negatif dalam budaya kerja, ini menunjukkan bahwa tidak semua pihak merasa budaya kerja sudah ideal.

Gambar 19. Persentase Responden Berdasarkan Persepsi Karyawan Terhadap Kontribusi Manajemen

Seberapa besar peran atasan dan manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang sehat di industri perkreditan
51 jawaban



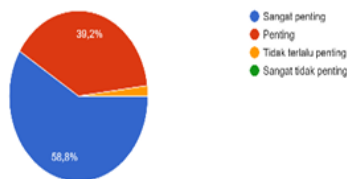
Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 84,4% (43 orang) meyakini bahwa atasan dan manajemen memiliki peran besar dalam menciptakan budaya kerja yang sehat. sementara itu sebanyak 15,6% (8 orang) responden merasa atasan dan manajemen tidak berpengaruh atau cukup kecil, ini bisa jadi mencerminkan pengalaman negatif atau ketidakpercayaan terhadap efektivitas kepemimpinan di tempat mereka bekerja.

Gambar 20. Persentase Responden Berdasarkan Aspek Finansial Dalam Menentukan Karir Di Industri Perkreditan

Seberapa penting faktor gaji dan kompensasi dalam keputusan anda untuk bergabung atau bertahan di perusahaan industri perkreditan
51 jawaban

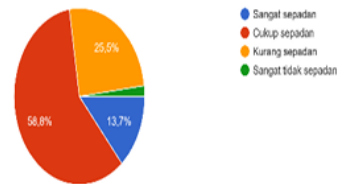


Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 98% (50 orang) mayoritas responden menganggap bahwa gaji dan kompensasi merupakan faktor krusial dalam pengambilan keputusan terkait karir di industri perkreditan, dan hanya sekitar 2% (1 orang) responden menjawab tidak terlalu penting. Ini menunjukkan bahwa aspek finansial menjadi motivator utama dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja di industri perkreditan.

Gambar 21. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Terhadap Kompensasi

Apakah menurut anda gaji dan kompensasi di industri perkreditan sepadan dengan tingkat tekanan kerja dan tanggung jawab yang di berikan
51 jawaban



Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 51 responden sebanyak 72,5% (37 orang) menyatakan bahwa kompensasi cukup atau sangat sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab, lalu sekitar 27,5% (14 orang) responden merasa kompensasi kurang atau sangat tidak sepadan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar merasa bahwa kompensasi mereka cukup adil, tetapi masih ada porsi signifikan yang merasa kurang puas. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem gaji dan benefit, serta meningkatkan komunikasi tentang bagaimana kompensasi ditentukan, guna memperbaiki persepsi dan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka terima.

B. Faktor Pendorong Gen Z Dalam Minat Berkariir Di Industri Perkreditan

1. Digitalisasi dan Teknologi Finansial

Gen Z tumbuh di era digital, sehingga mereka cenderung mengharapkan industri kredit (seperti perbankan, *fintech*, dan lembaga keuangan) menggunakan teknologi canggih. Ekspektasi terhadap automasi, *AI*, *big data*, dan aplikasi *mobile*



Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

menjadi tinggi. Mahasiswa cenderung tertarik pada perusahaan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

2. Nilai dan Budaya Perusahaan
Gen Z sangat memperhatikan budaya kerja yang inklusif, fleksibel, dan kolaboratif. Mereka lebih memilih perusahaan yang memiliki misi sosial, beretika, dan transparan, termasuk dalam industri keuangan yang rentan terhadap isu kepercayaan dan integritas.
3. Kesempatan Pengembangan Diri
Ekspektasi karier Gen Z biasanya mencakup peluang untuk belajar dan berkembang secara profesional. Mereka mencari program pelatihan, sertifikasi, rotasi kerja, dan jalur karier yang jelas.
4. Keseimbangan Hidup dan Kerja (*Work-Life Balance*)
Gen Z cenderung menghindari lingkungan kerja yang menuntut kerja lembur tanpa penghargaan yang sesuai. Mereka menghargai fleksibilitas jam kerja, opsi kerja *remote*, dan cuti yang memadai.
5. Stabilitas dan Keamanan Karier
Di tengah ketidakpastian ekonomi, mahasiswa Gen Z tetap memperhatikan stabilitas kerja di industri perkreditan, terutama di lembaga yang telah mapan seperti bank besar. Namun, mereka juga mulai mempertimbangkan *start up fintech* yang dinamis dan memberikan peluang pertumbuhan cepat.
6. Gaji dan Tunjangan Kompetitif
Meski bukan satu-satunya faktor, kompensasi tetap menjadi aspek

penting. Mereka membandingkan potensi penghasilan dengan sektor lain seperti teknologi, *start up*, atau konsultan.

7. Reputasi Industri
Pandangan terhadap industri perkreditan bisa dipengaruhi oleh isu-isu negatif seperti praktik penagihan yang keras atau korupsi.

C. Dampak Ekspektasi Karier Di Industri Perkreditan

1. Meningkatkan intensi melamar pekerjaan
Ekspektasi Gen Z yang mengutamakan kompensasi finansial yang layak, lingkungan kerja kondusif, fleksibilitas, dan kesempatan pengembangan karir meningkatkan minat mereka untuk melamar dan bertahan di industri perkreditan.
2. Pengaruh pada retensi karyawan
Lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan memberikan dampak sosial positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan Gen Z di sektor ini.
3. Pengembangan karir sebagai faktor kunci
Kesempatan pengembangan karir yang jelas dan pelatihan profesional menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan loyalitas Gen Z, sehingga perusahaan di industri perkreditan perlu menyediakan program pengembangan yang berkelanjutan.
4. Pengaruh terhadap *turnover intention*
Kepuasan gaji dan pengembangan karir



Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

berpengaruh signifikan dalam mengurangi niat Gen Z untuk keluar dari pekerjaan, sehingga ekspektasi ini berdampak pada stabilitas tenaga kerja di industri perkreditan.

5. Kebutuhan akan *work-life balance*

Gen Z mengharapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang jika terpenuhi dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan produktivitas.

D. Cara Mengatasi Ekspektasi Karier Dalam Industri Perkreditan

Berikut beberapa cara untuk mengatasi ekspektasi karier mahasiswa Gen Z dalam industri perkreditan:

1. Pengembangan Budaya Kerja yang Inklusif
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman dan inklusi.
 - b. Menghargai kontribusi dan ide-ide dari karyawan Gen Z.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi
 - a. Menawarkan fleksibilitas dalam hal jam kerja dan lokasi.
 - b. Mengutamakan pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
3. Peluang Pengembangan Diri dan Pertumbuhan Karier
 - a. Menyediakan pelatihan berkelanjutan dan mentoring.
 - b. Menawarkan kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan berkembang dalam karier.
4. Komunikasi yang Efektif

- a. Menggunakan saluran komunikasi yang sesuai dengan preferensi Gen Z, seperti media sosial dan aplikasi pesan instan.
- b. Menyediakan informasi yang jelas dan transparan tentang peluang karier dan pengembangan diri.

5. Penghargaan dan Pengakuan
 - a. Menyediakan penghargaan dan pengakuan yang sesuai dengan kontribusi karyawan Gen Z.
 - b. Menghargai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.

6. Teknologi dan Inovasi
 - a. Menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
 - b. Menyediakan akses ke alat dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif.

7. Pengembangan Karier yang Jelas
 - a. Menyediakan jalur karier yang jelas dan terstruktur.
 - b. Menawarkan kesempatan untuk berkembang dalam karier dan meningkatkan keterampilan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa Gen Z memiliki ekspektasi karier yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, jenjang karier yang jelas, penggunaan teknologi canggih, serta budaya kerja yang terbuka dan inklusif. Hal ini mencerminkan pergeseran nilai dan prioritas generasi muda terhadap dunia kerja, khususnya dalam memilih industri tempat mereka akan berkarier. Industri perkreditan yang selama ini



Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

dikenal dengan sistem kerja konvensional menghadapi tantangan besar dalam menarik dan mempertahankan minat generasi ini. Jika tidak melakukan adaptasi, maka potensi kekurangan SDM muda yang kompeten dan inovatif dapat terjadi. Sebaliknya, jika ekspektasi ini dipahami dan dijawab secara strategis, industri perkreditan justru dapat berkembang lebih modern, inklusif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

SARAN

Perusahaan di industri perkreditan perlu merancang paket kompensasi yang menarik dan transparan, termasuk gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kebutuhan ekonomi Gen Z. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung pengembangan profesional sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta Gen Z. Pimpinan harus memberikan dukungan yang jelas dan membangun budaya kerja yang inklusif serta adaptif terhadap teknologi digital.

Perusahaan juga disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan agar Gen Z merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal di industri perkreditan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Indonesia Career Center Network (ICCN). (2021). *Laporan*

Survei Ekspektasi Karier Generasi Z.

Kartikasari, D., & Ramadhani, R. (2020). *Pengaruh digitalisasi terhadap preferensi karier generasi Z di sektor keuangan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55-63.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2022). *Profil Mahasiswa Indonesia 2022*.

Marzuki, M. (2023). *Analisis Pengembangan Karir Generasi Z di Era Globalisasi*. Samudra Publisher.

Media Asuransi News. (2023). *Mengungkap Preferensi Karier Gen Z*.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). *Statistik Perbankan Indonesia*. Retrieved from <https://www.ojk.go.id>

Prasetyo, A., & Wibowo, A. (2020). *Ekspektasi Generasi Z terhadap Dunia Kerja: Studi Kasus Mahasiswa di Jakarta*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 101-112.

Rachmawati, R., & Riana, I. G. (2021). *Work-life balance dan pengaruhnya terhadap niat bertahan kerja generasi Z*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 35-44.

Septiawan, A., & Suprianto, E. (2022). *Analisis Pilihan Karir dan Orientasi Karir Generasi Milenial dan Gen Z*. *Jurnal Stikes Ibnu Sina*.

Pratama, A. R., & Darmawan, D. (2021). *Ekspektasi karier mahasiswa terhadap industri perbankan di era digital*.

Nabila Faujiah¹, Hani Hatimatunnisani², Raisya Fadillah NurFauziah³, Shintya Rosalina Pintu Batu⁴, Wawan Hermawan⁵

Jurnal Ekonomi dan
Perbankan, 10(2), 115-124.

Putri, N. R., & Susanto, H. (2021).
*Preferensi kerja generasi Z
terhadap perusahaan
berbasis teknologi finansial.*
Jurnal Teknologi dan
Manajemen, 5(2), 90–101.