



**A PHENOMENOLOGICAL STUDY OF THE DYNAMICS OF WORK
RELATIONSHIPS AMONG GEN Z EMPLOYEES IN A STARTUP COMPANY**

**STUDI FENOMENOLOGI TENTANG DINAMIKA HUBUNGAN KERJA DI
KALANGAN KARYAWAN GEN Z DI PERUSAHAAN STARTUP**

Liliana Sagita Munir¹, Komarun Zaman², Nur Aini Anisa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Pemuda

E-mail: lilianaasagita022@gmail.com¹, komarunzaman55@gmail.com²,
nurainianisa.stiepemuda@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Liliana Sagita Munir
lilianaasagita022@gmail.com

Key words:

Generation Z, Work Relationships, Startup Companies, Work Culture, Collaboration, Work-Life Balance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 126 - 134

ABSTRACT

This study examines the dynamics of work relationships among Generation Z employees within startup companies. The findings indicate that the emerging work relationship patterns are flexible, egalitarian, and collaborative. Socio-cultural factors influencing these dynamics include distinctive Gen Z work values, such as orientation toward work-life balance, the need for recognition, and the drive for continuous growth. In addition, the characteristics of startup work culture – which tend to be informal, dynamic, and technology-based – further strengthen patterns of interaction and collaboration in the workplace. These findings illustrate how generational values and organizational culture interact in shaping an adaptive and innovative work environment.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Liliana Sagita Munir
lilianaasagita022@gmail.com

Kata kunci:

Generasi Z, Hubungan Kerja, Perusahaan Startup, Budaya Kerja, Kolaborasi, Work-Life Balance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 126 - 134

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dinamika hubungan kerja di antara karyawan generasi Z dalam lingkungan perusahaan startup. Hasil kajian menunjukkan bahwa pola hubungan kerja yang terbentuk bersifat fleksibel, egaliter, dan kolaboratif. Faktor sosial budaya yang memengaruhi dinamika tersebut meliputi nilai kerja khas generasi Z, seperti orientasi pada work-life balance, kebutuhan akan pengakuan, serta dorongan untuk terus berkembang. Selain itu, karakteristik budaya kerja startup yang cenderung informal, dinamis, dan berbasis teknologi turut memperkuat pola interaksi dan kolaborasi di tempat kerja. Temuan ini memberikan gambaran mengenai bagaimana nilai generasi dan budaya organisasi berinteraksi dalam membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Generasi Z secara umum adalah kelompok *demografis* yang lahir antara tahun 1997 sampai tahun 2012. Mereka adalah generasi yang tumbuh di era *digital*, dimana *internet*, teknologi, dan media sosial menjadi penting dari kehidupan mereka. Generasi Z lebih mandiri dibandingkan generasi sebelumnya.

Terdiri dari beragam ras dan etnis minoritas, Generasi Z dibesarkan untuk menerima perbedaan lingkungan dan jauh lebih berpikiran terbuka dibandingkan generasi sebelumnya, yang cenderung berpikiran tertutup (konservatif). Seiring berkembangnya zaman dan teknologi, begitu pula dengan motivasi setiap generasi, dan Generasi Z tidak berbeda, dengan penekanan yang lebih besar pada bagaimana menghidupi diri mereka sendiri melalui pekerjaan dan pendapatan mereka sendiri. Gen Z juga lebih menyukai pekerjaan yang memiliki sistem *fleksibel* dan suasana kekeluargaan serta bekerja secara kelompok. (Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingrianti, 2006)

Diambil dari hasil sensus penduduk 2020 yang diteliti sepanjang bulan Februari-September 2020, jumlah penduduk di Indonesia didominasi oleh penduduk berusia muda (Badan Pusat Statistik, 2021). Jumlah generasi Z sendiri mencapai 75,49 juta jiwa, sebanding dengan 27% dari total keseluruhan populasi penduduk Indonesia. Dengan banyaknya populasi Generasi Z yang ada di Indonesia memberikan efek budaya yang beragam. Dan ada beberapa studi atau penelitian mengenai budaya fenomenologi.

Menurut Edmund Husserl (phenomenology founding father), fenomenologi adalah suatu refleksi atas kesadaran dari sudut pandang orang pertama. Fenomenologi hendak menggambarkan pengalaman manusia sebagaimana ia mengalaminya melalui pikiran, imajinasi, emosi, hasrat dan sebagainya. Lebih lanjut Husserl menyatakan bahwa fenomenologi menganalisis dunia kehidupan manusia sebagaimana ia mengalaminya secara subjektif, objektif, maupun intersubjektif dengan manusia lainnya. Watimena, 2009 dalam (Kars, 2023). Budaya organisasi sangatlah berpengaruh dalam memperkuat

kinerja karyawan atau anggota sebuah organisasi, karena budaya organisasi merupakan sumber daya manusia untuk menganggulangi masalah eksternal dan menggabungkannya ke dalam lembaga bisnis atau pemerintahan.

Sekarang dimanapun kita membicarakan tentang budaya suatu organisasi, baik dikalangan para ahli maupun pembisnis dan manajer, karena budaya tersebut banyak yang berhasil menjadikan organisasi lebih stabil, lebih berkembang, dan lebih aktif dalam perubahan lingkungan.

Saat ini topik yang selalu dibahas dalam pengembangan suatu manusia di era globalisasi adalah perbedaan generasi pada lingkungan kerja. Mulai dari 2020 gen Z sudah mulai bekerja.

Tidak jarang juga mereka sering bekerja tidak sesuai porsi, sebagian ada yang bekerja terlalu keras dan ada yang bermalasan-malasan. Gen Z yang pekerja keras biasanya mereka yang *sandwich generation* penyebabnya adalah ketidakmampuan finansial, perubahan sosial dalam norma keluarga dan demi meningkatkan harapan orang tua serta keluarga. Dampaknya adalah mereka akan mengalami stres emosional menurunnya kesehatan mental dan fisik, serta adanya beberapa konflik yang menyebabkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Yang kedua adalah gaya hidup yang mewah dan eksklusif, ini juga menjadi alasan mengapa gen Z selalu ingin bekerja keras, membeli outfit bermerek dan nongkrong di *coffee shop* setiap sabtu itulah sebabnya mereka selalu berusaha keras untuk menghidupkan sosial media.

Lalu bagaimana dengan perusahaan startup tempat mereka bekerja? Karena kebanyakan Gen Z dengan lulusan baru tidak banyak yang diterima di perusahaan ternama dengan gaji UMR dan tunjangan lengkap. Perusahaan startup yang biasanya mencari lulusan terbaru yaitu Gen Z, gaji jauh dibawah UMR dan tanpa tunjangan, tapi hal itu tidak menutup kemungkinan Gen Z akan menolak. Beberapa dari mereka dengan nyaman bekerja di perusahaan startup, tidak memikirkan gaji, tunjangan ataupun lainnya. Yang mereka pikirkan hanya kenyamanan saat bekerja. Namun ada beberapa dari mereka yang sulit menerima, yaitu mereka dengan tunjangan hidup yang banyak, menjadi tulang punggung keluarga dan mereka dengan gaya hidup mewah.

Ahli memberikan gambaran secara singkat tentang Generasi Z sebagai berikut: Generasi Z atau Gen Z atau iGen atau centennials, mengacu generasi yang lahir antara 1996-2010, setelah generasi milenial atau gen Y. sebagian dari mereka saat ini sudah memasuki dunia kerja.

Secara umum Perusahaan rintisan adalah perusahaan yang baru berjalan dan masih dalam tahap pengembangan untuk menemukan pasar yang sesuai serta mengembangkan produknya. Perusahaan rintisan memunyai misi untuk tumbuh dan mengembangkan produknya dengan cepat dan sering kali menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan mereka. Menurut ahli perusahaan rintisan adalah perusahaan yang bertujuan untuk tumbuh dan berkembang dengan cepat dan biasanya menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan startup ini biasanya beroperasi dalam suasana ketidakpastian yang tinggi dan berusaha menemukan model bisnis yang dapat diperluas serta menguntungkan dalam jangka panjang. Ciri perusahaan startup yaitu berfokus pada inovasi dan teknologi pengembangan produk baru dan pemanfaatan teknologi. Yang kedua adalah *stabilitas* tinggi potensi pertumbuhan usaha bergerak pesat dan mempunyai target pasar internasional. Yang ketiga risiko tinggi dan ketidakpastian. Dan yang keempat adalah pendanaan dari investor. Dari latar belakang di atas dengan judul Studi Fenomenologi Tentang Dinamika Hubungan Kerja Di Kalangan Karyawan Gen Z Di Perusahaan

Startup dapat disimpulkan bahwa ada masalah yang harus diselesaikan. Salah satunya adalah bagaimana persepsi atau pendapat gen Z terhadap budaya yang mempengaruhi keberlangsungan di perusahaan startup dan apakah mereka puas dengan budaya tersebut atau sebaliknya. Lalu apa saja tantangan yang kemungkinan Gen Z dalam beradaptasi dengan dinamika hubungan kerja di perusahaan startup. Dan apa peran teknologi dalam membentuk dinamika hubungan kerja dikalangan karyawan Gen Z di perusahaan startup.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena sosial dan budaya yang terjadi di kalangan karyawan Gen Z. Fokus utama adalah pada makna dan pengalaman subjektif yang mereka alami dalam konteks hubungan kerja di perusahaan startup. Fenomenologi sebagai penelitian Kualitatif, pengembangan sosial dan budaya yang semakin hari memberikan penemuan baru dan semakin beragam. Fenomenologi digunakan untuk meneliti perilaku manusia berkaitan dengan perkembangan suatu budaya tertentu. Berkaitan dengan hubungan kerja pada karyawan Gen Z tentunya studi fenomenologi ini mampu menggali informasi secara mendalam dengan sumber yang luas. Dengan menggunakan metode wawancara secara mendalam untuk mendapatkan informasi secara jelas dan berdasarkan fakta yang akurat untuk bahan penelitian. Peneliti harus memahami teori dan wawasan yang luas agar peneliti dapat bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas. Objek penelitian ini adalah karyawan Gen Z yang bekerja atau pernah bekerja di perusahaan startup di Indonesia. Alat pengumpulan data yang diterapkan yaitu beberapa daftar pertanyaan wawancara mengenai jenjang karir, lingkungan kerja, budaya kerja, waktu dan tempat penelitian. pendekatan fenomenologi untuk mengeksplorasi dinamika hubungan kerja dikalangan karyawan Gen Z di perusahaan startup. Metode pengumpulan data akan mencakup observasi baik secara langsung atau tidak langsung di lokasi serta wawancara mendalam dengan karyawan untuk mendapatkan wawasan tentang pengalaman mereka, harapan, dan tantangan dalam lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana Gen Z berinteraksi dengan budaya organisasi di perusahaan startup.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat/Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan startup dengan karyawan Gen Z dari berbagai sektor seperti teknologi, e-commerce, layanan digital, dan manufaktur untuk memperoleh perspektif yang beragam. Metode pengumpulan data meliputi kegiatan online berupa wawancara, diskusi kelompok terfokus (FGD) melalui platform konferensi video, serta observasi virtual melalui rekaman sesi kerja dan kolaborasi digital. Selain itu, kegiatan offline berupa observasi langsung di kantor startup juga dilakukan bila memungkinkan. Penelitian turut menyoroti lingkungan kerja virtual, mengingat banyak startup menerapkan sistem kerja jarak jauh atau hybrid, sehingga interaksi karyawan Gen Z dalam platform kolaborasi digital seperti Slack, Trello, dan Asana menjadi bagian penting dari kajian.

Waktu Penelitian

Durasi penelitian, penelitian ini dapat berlangsung selama 1-3 bulan, tergantung pada jumlah partisipan dan kedalaman data yang diperoleh. Durasi ini mencakup waktu untuk pengumpulan data, analisis, dan penulisan laporan. Pembagian waktu, ini

berguna supaya peneliti dapat memanajemen waktu supaya tepat dengan jadwal penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaparan Data Dan Hasil Penelitian

Paparan Data

1. **Karakteristik Informan**, Penelitian ini melibatkan tiga narasumber dari generasi Z yang bekerja di perusahaan startup dengan posisi dan latar belakang usia berbeda:
 - **Salwa (25 tahun, Purchasing, 1 tahun pengalaman)**
 - **Nurul (28 tahun, PPIC, 2 tahun pengalaman)**
 - **Dewi (23 tahun, Admin, 2 tahun pengalaman)**
2. **Dinamika Hubungan Kerja**, Seluruh informan menyatakan bahwa dinamika hubungan kerja di perusahaan startup bersifat fleksibel, dinamis, dan lebih santai dibanding perusahaan konvensional. Gen Z cenderung merasa nyaman dalam suasana yang tidak terlalu formal dan lebih terbuka terhadap kolaborasi. "Komunikasi terasa lebih santai dan terbuka. Kami sering berdiskusi tanpa harus terlalu formal..." (Nurul)
3. **Budaya dan Gaya Komunikasi**, Gaya komunikasi Gen Z cenderung digital, langsung, dan cepat. Mereka lebih nyaman menggunakan chat atau tools digital dibandingkan tatap muka formal. "Kami cenderung lebih praktis... menyampaikan informasi lewat aplikasi atau meeting online..." (Dewi) Namun, gaya ini kadang menyebabkan miskomunikasi jika tidak ada SOP atau struktur organisasi yang jelas.
4. **Kendala dalam Adaptasi**, Mayoritas informan mengalami kesulitan pada awal bekerja, terutama dalam menghadapi ritme kerja yang cepat dan sistem kerja yang belum terstruktur. "Saya awalnya sempat bingung dengan ritme kerja yang cepat dan ekspektasi tinggi tapi tanpa SOP yang jelas..." (Salwa)
5. **Teknologi sebagai Faktor Penentu**, Semua narasumber menegaskan bahwa teknologi memegang peran sentral dalam dinamika kerja Gen Z di startup. Tools seperti Slack, Trello, dan Google Workspace menjadi sarana utama kolaborasi. "Teknologi mempermudah kolaborasi, mempercepat komunikasi, dan membuat pekerjaan jadi lebih efisien..." (Nurul)

Kesimpulan Sementara

Dari hasil observasi dan wawancara mendalam, dinamika hubungan kerja Gen Z di perusahaan startup dipengaruhi oleh budaya organisasi yang fleksibel, penggunaan teknologi tinggi, serta komunikasi yang egaliter. Namun, tantangan seperti kurangnya struktur kerja dan konflik komunikasi perlu diatasi agar hubungan kerja lebih produktif dan berkelanjutan.

Pembahasan

Gambaran Umum Hasil Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan fenomenologi terhadap karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di wilayah Surabaya dan Sidoarjo. Metode wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan dinamika hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Hasil wawancara menunjukkan beberapa temuan kunci yang dikategorikan ke dalam beberapa subtema.

1. **Motivasi Gen Z Bekerja di Startup**

Mayoritas narasumber mengungkapkan bahwa motivasi utama mereka bekerja di perusahaan startup adalah karena lingkungan kerja yang fleksibel, dinamis, dan memberi kesempatan belajar serta berkembang. Startup dianggap sebagai tempat

yang tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga membuka ruang bagi inovasi dan pertumbuhan pribadi. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang menyukai tantangan dan pembelajaran cepat.

2. Dinamika Hubungan Kerja dan Gaya Komunikasi

Dinamika hubungan kerja antar sesama Gen Z di perusahaan startup cenderung cair, terbuka, dan kolaboratif. Gaya komunikasi yang digunakan lebih informal dan digital, seperti melalui aplikasi pesan instan atau platform kolaborasi online. Gen Z lebih menyukai komunikasi cepat dan langsung ke inti permasalahan. Namun, gaya ini juga memiliki risiko miskomunikasi jika tidak diimbangi dengan komunikasi interpersonal yang empatik.

3. Budaya Kerja dan Tantangan Adaptasi

Budaya kerja di perusahaan startup dinilai menyenangkan karena terbuka terhadap ide-ide baru dan tidak terlalu birokratis. Meski demikian, sebagian responden merasa kesulitan dalam beradaptasi pada awalnya karena ritme kerja yang cepat dan struktur organisasi yang belum matang. Tantangan lainnya adalah multitasking yang tinggi dan kurangnya pembagian tugas yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja startup masih membutuhkan sistem dan SOP yang lebih tertata.

4. Peran Teknologi dalam Dinamika Kerja

Teknologi menjadi bagian penting dalam aktivitas kerja Gen Z. Mereka terbiasa menggunakan berbagai platform digital seperti Google Workspace, Slack, Trello, dan lainnya untuk mendukung kolaborasi tim. Teknologi membantu mempercepat pekerjaan dan memungkinkan fleksibilitas, namun penggunaan yang berlebihan juga berisiko mengurangi interaksi sosial langsung antar karyawan.

5. Harapan Terhadap Perusahaan

Beberapa harapan yang disampaikan oleh karyawan Gen Z terhadap perusahaan startup mencakup: adanya work-life balance, struktur kerja yang lebih terorganisir, transparansi dalam komunikasi, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung mental dan sosial karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajerial yang lebih empatik dan adaptif terhadap kebutuhan generasi baru.

6. Kesimpulan Pembahasan

Dari hasil wawancara yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa karyawan Gen Z di perusahaan startup menunjukkan kecenderungan positif terhadap kolaborasi, fleksibilitas, dan penggunaan teknologi dalam dunia kerja. Namun, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif, perusahaan perlu memperhatikan struktur organisasi, sistem komunikasi, serta kesejahteraan kerja karyawan secara menyeluruh.

Gambaran Hasil Observasi

Penelitian ini dilakukan melalui observasi partisipatif di salah satu perusahaan startup yang berlokasi di Surabaya dan Sidoarjo. Peneliti mengamati langsung aktivitas dan interaksi karyawan Gen Z di lingkungan kerja selama beberapa saat.

1. Lingkungan Kerja, Perusahaan startup yang diamati memiliki suasana kerja terbuka dan kasual. Ruang kerja menggunakan konsep open space tanpa sekat, dengan desain interior yang modern dan fleksibel. Karyawan terlihat bebas memilih tempat kerja, beberapa bekerja di meja bersama, sementara lainnya di sofa atau area pantry.
2. Pola Komunikasi, Karyawan Gen Z lebih dominan berkomunikasi melalui media digital seperti Slack dan WhatsApp. Bahasa yang digunakan informal namun tetap

profesional. Diskusi kerja sering dilakukan dalam forum kecil atau obrolan singkat. Meskipun ada struktur organisasi, pendekatan antar individu cenderung setara.

3. Dinamika Hubungan Kerja, Hubungan antar karyawan terlihat harmonis, kolaboratif, dan suportif. Banyak terjadi kolaborasi lintas divisi, terutama dalam proyek kreatif dan pengembangan produk. Namun, peneliti mencatat adanya potensi miskomunikasi terkait pembagian tanggung jawab karena kurangnya SOP tertulis.
4. Gaya Kerja, Gen Z di perusahaan ini lebih memilih ritme kerja yang fleksibel, tidak terlalu terikat jam kerja, dan lebih mengutamakan pencapaian output. Mereka juga cenderung multitasking dan cepat beradaptasi dengan tools digital. Work-life balance sangat dihargai dan sering menjadi topik pembicaraan informal.
5. Tantangan Budaya Organisasi Meski budaya kerja fleksibel dinikmati sebagian besar karyawan, beberapa karyawan Gen Z mengalami kebingungan karena ketidakjelasan struktur kerja atau ekspektasi atasan. Beberapa inisiatif dan ide kreatif karyawan belum sepenuhnya ditampung atau didokumentasikan secara sistematis. (Anita et al., 2024).

Temuan Hasil Penelitian

Dari observasi ini, terlihat bahwa karyawan Gen Z cenderung membawa budaya kerja yang kolaboratif, fleksibel, dan berbasis digital, namun mereka juga menghadapi tantangan dalam hal struktur organisasi dan ketergantungan teknologi. Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi menjadi nilai penting bagi mereka, yang secara keseluruhan mencerminkan pergeseran nilai dalam dunia kerja modern.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian dari (Arniti et al., 2023) Penelitian ini berjudul "Analisis Persepsi Karyawan Generasi Z terhadap Reward sebagai Stroberi". Penelitian ini mencakup pentingnya pemberian penghargaan kepada karyawan Gen Z dalam sebuah perusahaan. Langkah ini sangat tepat untuk dilakukan oleh perusahaan dalam rangka menunjang dan memperbaiki kinerja karyawan Generasi Z mereka.

Penelitian dari (Febriyanti, 2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fleksibilitas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Diperusahaan Rintisan (Startup). Penelitian kuantitatif ini meneliti hubungan antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan fleksibilitas, terhadap variabel dependen berupa komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan startup. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,816 > 1,670$. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi di perusahaan startup.

Penelitian dari (Zis et al., 2021) yang berjudul Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial Dan Generasi Z Di Era Digital. Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis bersama dengan teori yang digunakan, dapat disimpulkan beberapa hal. Sebelum menggunakan gawai, generasi milenial dan Z cenderung memiliki perilaku komunikasi yang interaktif. Namun, setelah terpapar penggunaan gawai, pola komunikasi mereka menjadi lebih pasif dan kurang efektif. Pengalaman dari kedua generasi ini menunjukkan bahwa era digital turut berkontribusi pada menurunnya interaksi tatap muka. Kesibukan di dunia digital menyebabkan hambatan dalam berkomunikasi, yang pada akhirnya mengurangi fokus saat berinteraksi. Selain itu, komunikasi daring kerap kali ditandai dengan ketidakjujuran, terutama karena tidak adanya kontak langsung dengan lawan bicara, yang berpotensi memicu berbagai konflik

Penelitian dari (Ningsih, 2024) yang berjudul Pengaruh Teknologi Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. Secara umum, teknologi memberikan dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Melalui berbagai cara seperti peningkatan efisiensi, mendorong inovasi, dan menciptakan jenis pekerjaan baru, teknologi berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Meski demikian, ada sejumlah tantangan yang menyertai perkembangan ini, salah satunya adalah risiko munculnya kesenjangan ekonomi. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan kebijakan yang mendukung peningkatan keterampilan dan pendidikan tenaga kerja. Pemerintah harus menyediakan program pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini, serta memberikan dukungan kepada pekerja yang terdampak negatif oleh kemajuan teknologi. Dengan sinergi dari berbagai pihak, teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal guna meningkatkan produktivitas dan mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional.

SIMPULAN

Dinamika hubungan kerja yang terbentuk diantara karyawan generasi Z dalam lingkungan perusahaan startup bersifat fleksibel, egaliter, dan kolaboratif, serta faktor sosial budaya yang mempengaruhinya mencakup nilai nilai kerja Gen Z seperti work life balance, kebutuhan akan pengakuan, serta dorongan untuk terus berkembang. Sedangkan faktor dan budaya kerja startup cenderung informal, dinamis, dan berbasis teknologi turut membentuk pola interaksi dan kolaborasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almadina Rakhmaniar. (2023). Dinamika Komunikasi Nonverbal Dalam Interaksi Sosial Di Lingkungan Kerja. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 285–297. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.1121>
- Anita, S. Y., Meutia, K. I., Yuntina, L., & Fachrial, P. (2024). Analisis Perilaku dan Kompetensi Generasi Z di Sebuah Perusahaan Dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi. 5(6), 384–396.
- Anugrahni Anatasya Dea. (2021). Bab II Dasar Teori dan Pengembangan Hipotesis. Teori Prospek, Teori Fuzzy-Trace, Keputusan Individu-Kelompok, Dan Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Keputusan, 1981, 1–22. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingarianti, U. Z. (2006). Work-life balance. In *Economist* (Vol. 381, Issue 8509, pp. 103–104).
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang.
- Arniti, N. K., Putra, P. A. S., Wijaya, I. P. Y. P., Ariyadi, I. K. A., & Pradhana, I. P. D. (2023). Analisis Persepsi Pekerja Generasi Z Sebagai Generasi Strawberry Terhadap Reward. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 5(3), 154–168. <https://doi.org/10.54783/jin.v5i3.870>
- Fatiha' Alya, K., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z Dan Milenial Bagi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 501–506.
- Febriyanti, M. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fleksibilitas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Perusahaan Rintisan (Startup).
- Jayen, F., Kadir, A., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Peengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di

- Tanah Bumb. Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Kars, M. (2023). Fenomenologie. TVZ - Verpleegkunde in Praktijk En Wetenschap, 133(1), 56-57. <https://doi.org/10.1007/s41184-023-1791-3>
- Kurniawan, A. W. (2025). Fenomena "career cushioning" di kalangan Gen Z: Motivasi dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. 2(4), 361-368. <https://malaqbiipublisher.com/index.php/MAKSI>
- M Nazir. (1988). Metode Penelitian bab 3. 50-61.
- Muhamad Ivan Akbar. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Auditor. *Energies*, 6(1), 1-101. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Ratih Palgunadi, N. M. D. K. (2023). Strategi Pengembangan Bisnis Startup Menggunakan SWOT Analysis (Studi Kasus pada Startup yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Journal on Education*, 5(2), 1958-1964. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.837>
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1-15.
- Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 10-27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Thalha Alhamid dan Budur Anufi. (2019). instrumen pengmpulan data. 1-20.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69-87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>