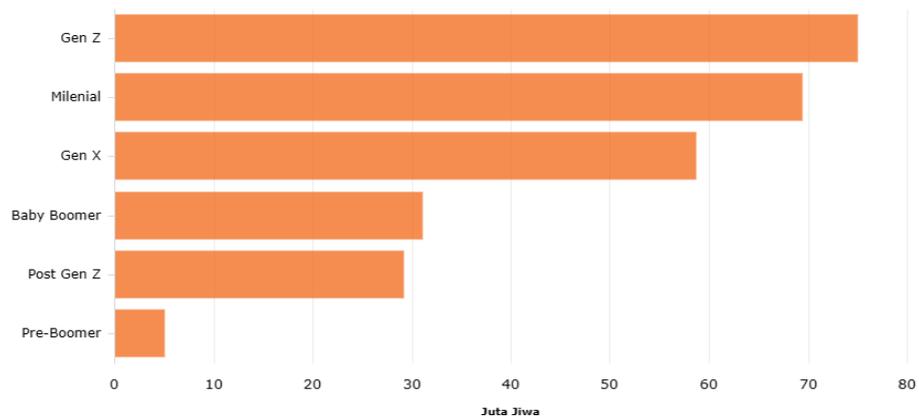


BA B 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, permasalahan karier masih menjadi topik yang banyak menyita perhatian. Meski berbagai upaya telah dilakukan, namun permasalahan karier ini masih menjadi permasalahan yang perlu ditangani lebih serius. Dilansir artikel Tempo.co (2017), peneliti bernama Elmore melakukan pengamatan dengan hasil bahwa permasalahan karier sering terjadi pada profesional muda di tahun pertama yang banyak menunjukkan gejala ke tidaksiapan memasuki dunia kerja. Sebagai seorang individu, khususnya yang ingin memasuki dunia kerja, harus mempertimbangkan hal-hal yang tidak sekedar bersifat akademis tetapi harus mampu memberikan nilai dalam aspek kehidupan lainnya.

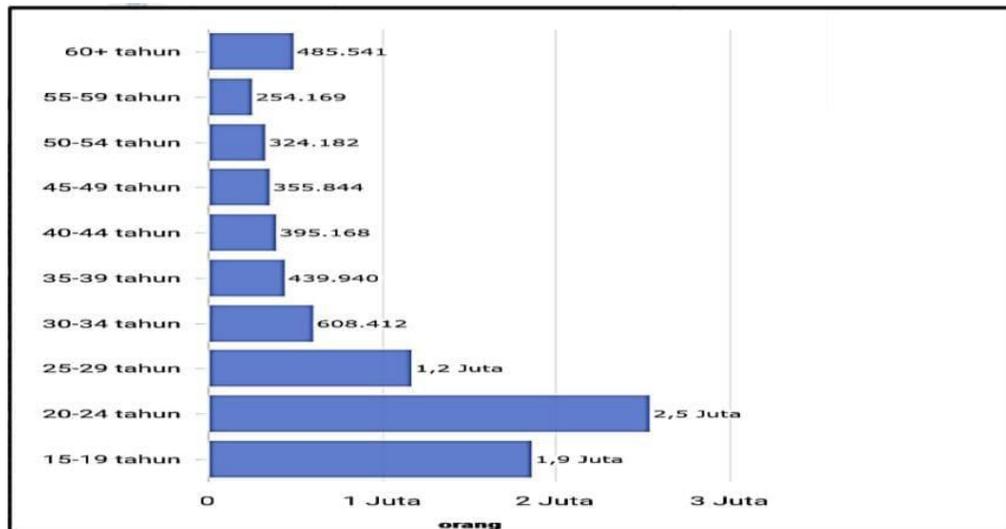
Salah satu generasi yang menghadapi persaingan ketat di dunia kerja saat ini adalah yang lahir antara tahun 1996 hingga 2000 atau dikenal dengan Generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995 hingga 2012 (Chillakuri, 2020). Generasi-Z merupakan generasi yang saat ini akan atau sedang berada pada usia produktif untuk bekerja (Schroth, 2019). Oleh karena itu, dibutuhkan potensi pribadi yang matang untuk bersaing dengan orang lain. Generasi Z saat ini dikenal sebagai generasi yang berkembang pesat dan lebih akrab dengan teknologi, gen-z berharap memiliki prospek karier yang baik dan matang agar dapat menentukan karier yang tepat untuk masa depannya.

Gambar 1. 1 Sensus Penduduk Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa persentase jumlah penduduk Gen Z saat ini memiliki angka yang paling tinggi yaitu sebesar 27,94%. Yang berarti dapat disimpulkan bahwa di tahun sekarang ini generasi Z sedang ada di fase usia kerja, di mana seperti yang di ketahui usia kerja itu berkisar antara umur 15-56 tahun. Gen Z merupakan populasi generasi terbesar di Indonesia yang mulai memasuki dunia kerja. Tetapi, dari seluruh data yang diperoleh melalui BPS, dapat diketahui bahwa pengangguran umur muda masih menjadi masalah penting dalam ketenagakerjaan. Faktor penyebab angka TPT pada Gen-Z yang terus meningkat, dapat didasari oleh ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dan proses pengambilan keputusan karier di masa sekolah atau universitas (Nisya, 2023).

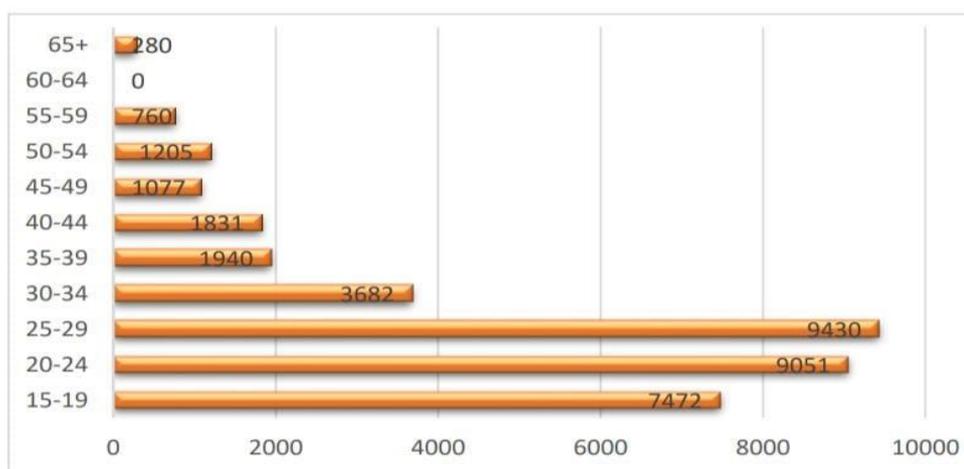
Gambar 1. 2 Grafik Pengangguran Indonesia 2022



Sumber: Badan Pusat Statistik

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 8,4 juta orang pada Agustus 2022. Yang di mana juga dapat dilihat dari gambar 1.2 apabila dikelompokkan menurut kelompok usia dari usia 15-19 tahun yang menganggur senilai 1,86 juta jiwa, usia 20-24 tahun sebesar 2,54 juta orang dan untuk usia 25-29 tahun sebanyak 1,17 juta jiwa.

Gambar 1. 3 TPT Kota Bandar Lampung



Sumber: Data Statistik Sektoral Kota Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan gambar 1.3 di atas, menunjukkan jumlah pengangguran terbuka menurut kelompok usia yang ada di Kota Bandar Lampung, yang di mana Gen Z menyumbang sekitar 16.000 orang dari jumlah pengangguran yang ada. Dapat disimpulkan bahwa dalam rentang usia ini yang di mana masuk ke dalam rentang usia generasi z bahwa masih banyak yang menganggur dan tidak tahu bagaimana untuk menentukan karier ke depannya sehingga memilih untuk menganggur. Sumber daya manusia dalam hal ini generasi Z merupakan salah satu hal yang dibutuhkan suatu perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, generasi Z yang berkualitas serta memiliki kematangan karier yang tinggi sangat diperlukan dalam hal ini. Individu yang matang secara profesional memiliki nilai dan kekuatan jangka panjang yang menentukan terciptanya keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi individu dan lingkungannya. Mengingat pentingnya individu sebagai faktor keberhasilan perusahaan, maka diperlukan komitmen terhadap pekerja untuk meningkatkan loyalitas individu pada perusahaan tersebut. Kematangan karier dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor pertama yang mempengaruhi kematangan karier yaitu motivasi. Motivasi adalah istilah yang lebih umum yang mengacu pada keseluruhan proses gerakan, termasuk situasi yang memotivasinya, dorongan yang muncul dalam diri individu, perilaku yang dirangsangnya, dan maksud atau tujuan gerakan atau tindakan tersebut.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tuba Parvaiz & Ahmed, 2016) mengatakan bahwa di saat seorang pekerja memiliki motivasi yang tinggi, maka akan memberikan dampak positif bagi perkembangan karier seseorang untuk

ke depannya. Motivasi akan mampu mendorong individu untuk aktif melakukan tugasnya secara luar biasa serta mendorong individu untuk tidak memikirkan kesuksesan dirinya sendiri, tapi juga kesuksesan lingkungan tempatnya bekerja nanti. Maka dari itu, kematangan karier bukanlah hal yang mudah dicapai dan didapatkan begitu saja tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Individu yang memiliki kematangan karier rendah cenderung mudah terpengaruh oleh lingkungan di sekitarnya, hal ini dapat membuat seseorang memilih karier yang kurang tepat untuk dirinya karena motivasi terhadap kematangan kariernya rendah pula.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 25 gen z di Bandar Lampung diketahui bahwa para generasi z memiliki motivasi yang rendah terhadap karier, hal ini disebabkan karena gen z memilih karier berdasarkan pengaruh orang lain dan tidak dari dirinya sendiri.

Fakta di lapangan juga menyatakan penyebabnya bahwa terkait kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan tidak dirasakan secara merata bagi gen z, hal ini dilatar belakangi karna masih terjadi kesenjangan antara kemampuan lulusan yang belum sesuai dengan standar kualifikasi dunia kerja dan jumlah lulusan yang tidak sesuai dengan pertumbuhan dunia kerja, sehingga menghasilkan banyak lulusan gen z setelah lulus kemudian menganggur, ketidakpuasan terhadap pekerjaan karena tidak melihat prospek karier yang jelas atau karena gen z merasa tidak selaras dengan visi misi perusahaan, serta burnout akibat terlalu banyak beban dan stres dalam pekerjaan dan ketidakstabilan ekonomi, sulitnya menemukan pekerjaan dapat mengurangi motivasi untuk mencari kematangan karier, alasan generasi z termotivasi terhadap karier dikarenakan ingin memenuhi kebutuhan diri sendiri tanpa melibatkan orang tua dan generasi z cenderung lebih terbuka terhadap

perubahan dan perkembangan dalam kariernya. Generasi z menyadari bahwa pasar kerja terus berubah, dan harus terus belajar dan beradaptasi untuk tetap relevan dalam dunia kerja yang kompetitif. Fenomena di atas menjelaskan bahwa motivasi terhadap karier yang dimiliki gen z masih sangat kurang.

Faktor kedua yang mempengaruhi kematangan karier yaitu efikasi diri. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dapat mempengaruhi dalam hal perkembangan karier yang di mana ini adalah bagian dari kematangan karier. *Self efficacy* atau efikasi diri adalah suatu kemampuan kecerdasan pribadi yang memiliki dampak pada produktivitas dalam berpikir dan bekerja. Semakin kuat *self-efficacy* seseorang, akan semakin besar usaha yang dilakukan untuk dapat mencapai hal yang diinginkan. Ketika menghadapi suatu permasalahan, seseorang tidak mudah menyerah melainkan terus berusaha hingga mencapai keberhasilan. Ditunjukkan dengan adanya tekad dari sendiri untuk melakukan sesuatu dengan penuh tanggung jawab (Sopiyanti, 2018) dalam (Fatimah et al., 2021).

Di mana dalam hal ini, keyakinan generasi z adalah keyakinan untuk mencapai kematangan karier demi meraih kesuksesan di masa depan. Generasi z yang mempunyai efikasi dalam diri sudah tentu dapat memikirkan kematangan karier untuk ke depannya, namun berbalikan dengan gen z yang mungkin belum tahu apa yang akan dipersiapkan untuk ke depannya, yang kurang mempunyai atau bahkan tidak mempunyai efikasi dalam diri. Kesenjangan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang di kalangan generasi z saat ini yaitu tidak sedikit gen z yang belum mementingkan kematangan karier untuk masa depan. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa beberapa generasi z di

bandar lampung mementingkan kematangan karier untuk ke depannya. Sedangkan sisanya, belum bisa mementingkan kematangan karier untuk ke depannya. Hal ini terjadi dikarenakan masih ragu dan tidak yakin atas kemampuan dalam dirinya, sehingga membuat gen z menjadi ragu dalam melangkah ke depannya. Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang di mana seharusnya setiap gen z harus sudah mempersiapkan kariernya dengan cara menggali dan lebih mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan itu, gen z akan merasa tenang dalam menghadapi masa depan kelak. Keraguan atas kemampuan yang di miliki merupakan penyebab bagi generasi z belum dapat mementingkan kematangan kariernya ke depan. Tidak jarang gen z juga masih menganggap bahwa dirinya belum pantas untuk terjun langsung ke dunia kerja, masih mengeluh ketika diberi tugas yang sulit, gen z juga belum bisa memahami diri sendiri dan sebagian dari gen z di antaranya hanya mementingkan keadaan sekarang tanpa memikirkan karier ke depannya sehingga hal tersebut menjadi hambatan bagi gen z dan karier ke depannya.

Sejalan dengan hal ini, sangat diperlukan potensi diri yang matang agar dapat bersaing dengan individu lain di luar sana. Saat ini generasi z atau dikenal sebagai generasi yang cukup pesat perkembangannya dan juga cukup mengenal teknologi diharapkan dapat memiliki pandangan karier yang baik dan juga matang sehingga gen z dapat menentukan karier yang tepat untuk masa depannya.

Fenomena yang ditemukan peneliti di lapangan, diketahui bahwa para gen z masih belum memiliki perencanaan karier yang detail, pengumpulan informasi mengenai pekerjaan hanya sebatas bertanya kepada teman dan keputusan mengenai pekerjaan mana yang harus difokuskan masih belum jelas. Gen z cenderung

menjalani perkembangan kariernya dengan pasrah atau dapat dikatakan apa pun yang terjadi besok tidak ada perencanaan. Gen z mengaku masih belum secara proaktif mengumpulkan informasi terkait dunia kerja secara *up to date*, masih banyak gen z yang belum tau ke mana arah untuk menentukan karier yang benar ke depannya. Terkadang banyak juga yang masih terlalu santai dan tidak memikirkan mengenai karier apa yang harus di pilih. Dalam meningkatkan kematangan karier maka harus mengetahui terlebih dahulu pandangan dan kemampuan mengenai diri sendiri yang berkaitan dengan konsep diri, memiliki keyakinan diri dalam menentukan atau dalam setiap tugas dan aktivitas yang akan dikerjakan, serta adanya motivasi mengenai orientasi karier yang sesuai agar kematangan karier semakin matang dan siap dalam menghadapi berbagai halangan ke depannya.

Ditemukan juga beberapa penelitian terdahulu tentang motivasi dan *self-efficacy* terhadap *career maturity*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Meysheera & Raihana Hamdan, 2023) terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karier sebesar 15,8%. Menurut (Alabanyo, Brebahama., 2016) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kematangan karier. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil, di mana penelitian Menurut (Claudia, 2018), menyatakan hasil yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kematangan karier. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larasati & Kardoyo, 2016) menunjukkan hasil berbeda yang menyatakan *self-efficacy* berkontribusi kecil terhadap kematangan karier sebesar 9,8%.

Berdasarkan inkonsistensi data penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan *Self-Efficacy* Terhadap

Career Maturity Pada Generasi Z di Bandar Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *career maturity* pada generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *career maturity* pada generasi Z di Bandar Lampung.?
3. Apakah motivasi dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap pada generasi di Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap *career maturity* pada generasi Z di Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *career maturity* pada generasi Z di Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *self-efficacy* terhadap *career maturity* pada generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan manfaat serta memberikan tambahan ilmu secara ilmiah dalam bidang

penelitian mengenai motivasi, *self-efficacy*, dan kematangan karier untuk penelitian selanjutnya. Tak hanya itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau literatur untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sama dan juga diharapkan agar peneliti selanjutnya terdorong untuk mengembangkan penelitian-penelitian lain terkait penelitian tentang.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan generasi z di Bandar Lampung dalam melakukan upaya meningkatkan kematangan karier. Selain itu penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi generasi z mengenai pentingnya kematangan karier untuk menghadapi dunia kerja sehingga generasi z termotivasi untuk menyiapkan kariernya menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah sistematika penulisan yang membahas penelitian ini yang dibahas dalam tiap – tiap bab. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini akan membahas mengenai landasan teori yang berisi pemaparan yang

relevan dengan penelitian ini. Selain itu ada landasan empiris yang membahas penelitian terdahulu, kemudian pengembangan hipotesis terkait variabel dengan dugaan sementara peneliti dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian mencakup desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab ketiga yang dikaitkan dengan teori pada penelitian serta menjabarkan proses penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian secara singkat yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, menjelaskan keterbatasan selama proses penelitian serta implikasi hasil penelitian secara praktis dan teori.