

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sebagai generasi yang terpapar langsung oleh perkembangan teknologi, generasi Z memiliki kelebihan dalam bidang teknologi dibanding dengan generasi lainnya. Generasi Z bahkan dapat memberikan contoh kepada generasi lainnya dalam berkoordinasi dengan cara berkomunikasi melalui jejaring sosial atau elektronik dalam lingkungan pekerjaan virtual. Gen Z memiliki pengalaman unik yang didapatkan melalui kemudahan sistem informasi dan komunikasi (Pichler et al., 2021).

Saat ini banyak stereotip negatif tentang Generasi Z yang beredar di masyarakat saat ini terutama pada lingkungan kerja. Mengutip dari data yang diunggah oleh GWI yang merupakan Lembaga *market research* di USA menyebutkan bahwa 72% generasi Z sangat membatasi diri dalam urusan kehidupan maupun pekerjaan, Generasi Z cenderung menolak *hustle culture*, hingga menganut *the soft file* sehingga lebih sering dianggap malas dan kurang mampu bekerja sama dengan tim dalam dunia kerja (Sanita, 2023).

Fenomena perilaku buruk generasi Z di lingkungan kerja terjadi secara global termasuk di Indonesia, hal ini dibuktikan oleh banyaknya unggahan mengenai generasi Z dengan intonasi negatif, salah satu diantaranya ada

pada media sosial Twitter. Media sosial Twitter merupakan platform digital yang diluncurkan pada tahun 2006, dan telah banyak digunakan untuk makalah akademis sebagai alat untuk menilai berbagai macam respons, namun pada tahun 2023, media sosial Twitter berganti nama merek menjadi X (Da Silva, 2024).

Pada media sosial X bersifat bebas untuk berpendapat. Menurut Purwanti media sosial X merupakan media sosial yang memberikan wadah interaksi sosial yang luas dan masyarakat dapat aktif berpendapat mengenai cara pandang politik (Purwanti et al., 2024). Konteks bebas berpendapat dalam media sosial X tentunya tidak hanya mengenai politik, tetapi pengguna dapat berbagi informasi seperti pengalaman dan perasaan. Peneliti menemukan unggahan yang membahas mengenai keresahan tentang generasi Z di lingkungan kerja pada tanggal 4 April 2024, seseorang dengan *username* @sakukusut.

### Gambar 1.1 Cuitan @sakukusut di X

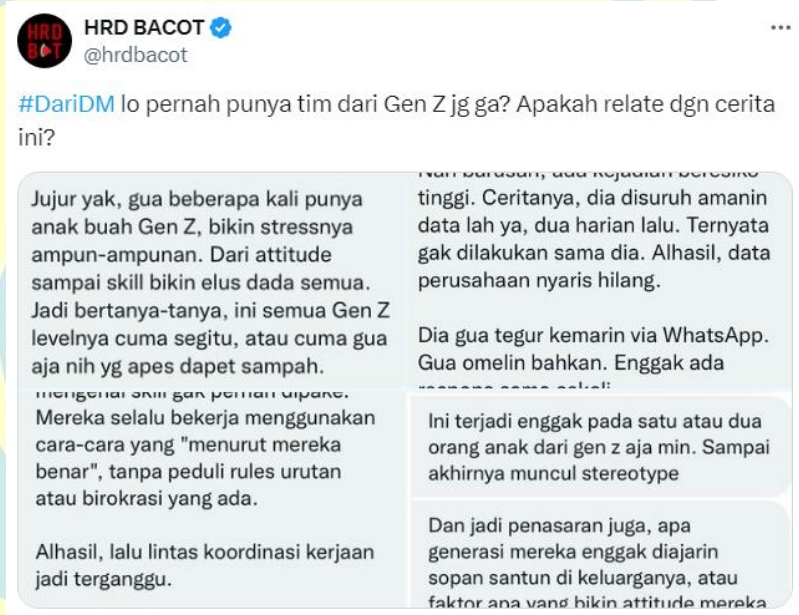


Sumber: X @sakukusut (diakses pada Jumat, 5 April 2024)

Ia mengunggah mengenai pengalaman yang ia alami pada media sosial X. Pengalaman unik pada saat bekerja dengan generasi Z yang baru lulus jenjang pendidikan yang disebut sebagai *fresh graduate* atau seseorang

yang baru saja selesai menempuh pendidikan. Dalam unggahan tersebut ia menceritakan secara terperinci menggunakan poin-poin yang berisikan pengalaman tentang generasi Z yang memiliki kesan negatif.

**Gambar 1.2** cuitan dari akun @hrdbacot di X



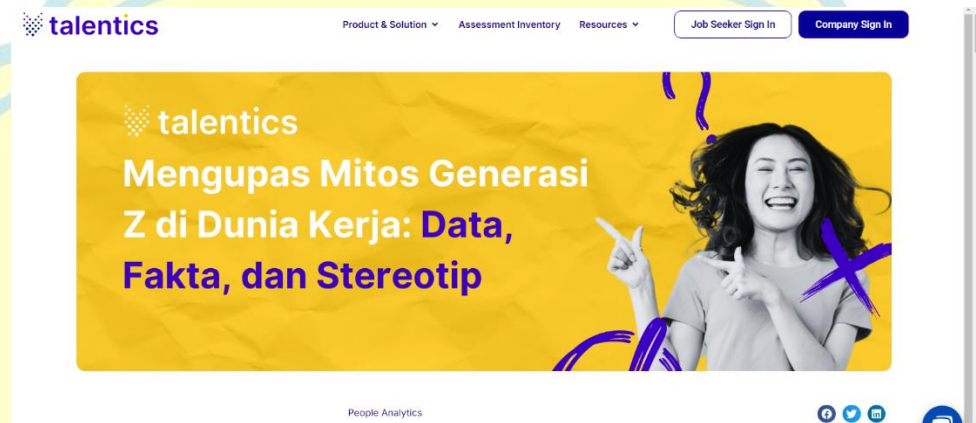
Sumber: X @hrdbacot (diakses pada Senin, 8 April 2024)

Konteks serupa pun ditemukan pada akun X yaitu @hrdbacot. Pada cuitannya ia membuat tema yang di peruntukan untuk pengikutnya dan tema tersebut dinamakan #DariDM. Pada tema ini pengikut @hrdbacot dibebaskan untuk memberikan keresahan yang mereka miliki melalui *direct message* @hrdbacot. Pada cuitan ini, ia memberikan tangkapan layar dari salah satu *direct message* yang memberikan pengalaman mengenai keresahan generasi Z di lingkungan kerja. Pada DM tersebut ia menyampaikan bahwa bekerja sama dengan generasi Z membuat ia menjadi stres, karena generasi Z memiliki *attitude* yang tidak baik sehingga



menyebabkan dirinya menjadi stres. Melalui pernyataan itu, peneliti menemukan bahwa *attitude* dan *social skills* yang dimiliki oleh generasi Z itu kurang baik.

**Gambar 1.3 Header pada situs talentics**



(Sumber: Talentics, diakses pada 4 Desember 2024)

Pembahasan mengenai stereotip negatif generasi Z, peneliti temukan juga pada situs talentics. Talentics merupakan platform rekrutmen yang didasari oleh data dan memberikan solusi kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Dilansir dari Talentics dari artikel yang berjudul “Mengupas Mitos Generasi Z di Dunia Kerja: Data, Fakta, Stereotip”. Pembahasan ini ditulis oleh seorang praktisi Data Analitik yang memiliki minat dalam jurnalistik yaitu Luqman Hafidz. Dalam pembahasan tersebut dikatakan bahwa generasi Z adalah generasi yang kurang disiplin dan tidak memiliki etos kerja yang kuat. Selain itu generasi Z adalah generasi yang bergantung pada teknologi secara berlebihan, sehingga sering kali generasi Z dianggap tidak dapat bekerja tanpa teknologi dan tidak mampu jika bekerja tanpa bantuan digital (diakses pada 4/12/24).

Pembahasan mengenai generasi Z dalam lingkungan kerja juga peneliti temukan pada salah satu studi yang berjudul “Persepsi Milenial terhadap Stereotipe Gen Z”. Studi ini dilakukan pada tahun 2023 oleh Aksha Rayya Alfaray Setiadji, Sasmita Kusumaningtyas, dan Jessica Eka Juniarti dari Universitas Negeri Surabaya. Studi ini membahas mengenai persepsi generasi Milenial terhadap generasi Z. Informan dari studi ini merupakan generasi Milenial yakni seseorang yang berumur 38 tahun dan 41 tahun. Melalui studi ini, terdapat persepsi bahwa generasi Z adalah generasi yang memiliki masalah spesifik seperti *mental health*, terlalu banyak menuntut, dan serba ingin cepat. Studi ini menemukan bahwa terdapat perbedaan karakteristik antara generasi Z dengan generasi Milenial seperti cara berkomunikasi, nilai-nilai, dan preferensi dalam hal teknologi yang memiliki peran dalam membentuk persepsi (Rayya et al., 2023).

Topik serupa peneliti temukan pada studi yang berjudul “Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern” yang dilakukan oleh Miftahul Jannah, Noniya Dewinta Anggi Ritonga, dan Muhammad Farhan dari Universitas Sumatera Utara pada tahun 2024. Pada studi ini menekankan pembahasan tentang tantangan yang dihasilkan akibat perbedaan generasi karena terdapat kompleksitas perbedaan nilai, preferensi teknologi, gaya komunikasi, dan dampak teknologi. Studi ini menekankan bahwa kesenjangan pemahaman teknologi menjadi peran utama dalam memberikan suatu hambatan. Selain itu gaya komunikasi yang berbeda antar generasi memberikan hambatan yang dalam pertukaran informasi. Hal

tersebut diakibatkan karena perbedaan gaya berbicara dan preferensi dalam berkomunikasi (Jannah et al., 2024).

Dalam studi yang berjudul “*DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation*” mengatakan bahwa generasi Z merupakan generasi yang unik, generasi yang memiliki banyak perbedaan dengan generasi sebelumnya.. Gen Z cenderung memiliki sifat *individualisme* dalam beberapa sektor yaitu sektor pelatihan, komunikasi, dan interaksi antar pribadi (Pichler et al., 2021). Namun, pada studi tersebut menjabarkan bagaimana cara manajemen perusahaan menghadapi generasi Z di lingkungan kerja.

Selain data yang peneliti temukan dari media sosial, situs, dan studi. Peneliti juga melakukan observasi secara langsung dan melakukan wawancara singkat dengan Generasi Z yang bekerja di Kuningan Karet Jakarta Selatan. Peneliti melakukan wawancara dengan TA. TA merupakan generasi Z yang sudah bekerja di daerah Kuningan Karet Jakarta Selatan selama lebih dari 1 tahun di salah satu perusahaan di kawasan tersebut. Dalam wawancara yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait komunikasi yang TA alami di lingkungan kerja. TA menjelaskan kendala komunikasi antar generasi yaitu antara generasi Z dan *Boomer* yang memiliki perbedaan pola pikir.

“...Mungkin secara kendala, komunikasi sama *Boomer* itu suka gak nyambung. Maksudnya gak nyambung itu kita sudah ngejelasin sesuatu dengan apa yang kita ketahui, apa yang kita ingin lakuin. Tapi menurut *Boomer* ini itu kurang masuk atau kurang cocok, karena pola pikir mereka dengan kita itu jauh berbeda ...” (hasil pra-riset TA, Karyawan perusahaan *Multifinance* pada 12 Mei 2024).



Selain TA, peneliti juga menemukan informan lain yaitu EVP yang generasi Z yang bekerja pada salah satu perusahaan di Kuningan Karet Jakarta Selatan selama kurang lebih 2 tahun. Peneliti memberikan pertanyaan yang serupa kepada EVP. Jawaban yang diberikan oleh EVP serupa dengan TA sebelumnya, ia mengatakan bahwa terdapat perbedaan pola pikir antar generasi yang menyebabkan terjadi kendala dalam berkomunikasi satu sama lain.

“...Mungkin, kalo misalnya sama Z karena aku sendiri Z. Gak masalah sih, jadi santai saja. Tapi sama millennial, atau *Boomer* itu pasti tetap ada kendala karena beda pola pikir saja sih...” (hasil pra-riset EVP, Karyawan perusahaan *Multifinance* pada 13 Mei 2024).

Selain memberikan pertanyaan terkait kendala dalam berkomunikasi, peneliti juga menanyakan tentang hal yang berkaitan dengan *self-disclosure* kepada generasi Z yaitu TA dan EVP yang bekerja di Kuningan Karet Jakarta Selatan. Ketika TA ditanyakan terkait *self-disclosure*, TA lebih memilih untuk bercerita dengan generasi yang setara, dan takut cerita dengan Millennial karena ada nya *judgement*.

“...mungkin ke sesama gen z. pernah ya, karena lebih enak dan lebih nyaman untuk ngobrol. Mungkin kalo sama millennial ada *gap*, karena takut adanya *judgement*...” (hasil pra-riset TA, Karyawan perusahaan *Multifinance* pada 12 Mei 2024).

Selain TA, peneliti juga menanyakan hal yang berkaitan dengan *self-disclosure* kepada EVP. Ketika EVP ditanyakan terkait *self-disclosure*. Ia bercerita jika tentang hal di luar pekerjaan, ia hanya bercerita kepada beberapa orang yang ia percayai di lingkungan kerja.

“...Kalo misalnya dari lawan bicara, kayanya tetap pilih pilih. karena kadang ada yang jadi as temen kantor aja, tapi ada juga yang temen kantor dan temen luar kantor. tapi aku sendiri sih lebih nyaman dengan sesama generasi sih, untuk berbicara soal hal yang diluar pekerjaan...”

(hasil pra-riset EVP, Karyawan perusahaan *Multifinance* pada 13 Mei 2024).

Generasi Z dalam lingkungan kerja memang dinilai sebagai generasi yang memiliki reputasi buruk, baik itu perilaku dan komunikasi. Tetapi generasi Z adalah generasi yang memiliki nilai jual tinggi dalam bidang teknologi. Hal ini disebabkan karena generasi Z lahir dan berkembang bersamaan dengan munculnya teknologi-teknologi modern, sehingga tidak asing apabila generasi Z merupakan generasi yang sangat terbuka dengan perkembangan teknologi yang akan terus semakin canggih dan berkembang (Pichler et al., 2021).

Dilansir dari *Times* Indonesia yang membuat unggahan dalam bentuk artikel dengan judul “Prestasi Pemuda Generasi Z Indonesia” (diakses pada 4/11/24) yang berisikan tentang prestasi yang dicapai oleh generasi Z di berbagai macam bidang, seperti Tim Robot Ichiro ITS Surabaya yang meraih posisi kedua dalam kompetisi internasional yaitu *Federation of International Robot-Soccer Association Humanoid Robot Cup*. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z memang generasi yang sangat terbuka dengan perkembangan teknologi.

Selain dalam bidang teknologi, generasi Z juga memiliki prestasi lain yang didapatkan dalam kancah internasional. Dilansir dari Kompasiana dengan artikel yang berjudul “Inilah Generasi Z yang Berprestasi Secara Internasional” (diakses pada 4/11/24). Pada artikel tersebut berfokus pada prestasi yang diraih oleh salah satu generasi Z di Indonesia yang bernama Nabila Jandini Hidayat yang berhasil menjadi juara debat pada kompetisi



*Tournament of Champions The World Scholar's Cup 2022*. Hal ini memberikan bukti bahwa generasi Z bukanlah generasi yang hanya bergantung pada teknologi saja dan menunjukkan bahwa generasi Z adalah generasi yang dapat meraih prestasi di kancah internasional.

Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) demografi Indonesia banyak mengalami perubahan, per tahun 2020 sensus penduduk Indonesia sebagian besar diisi oleh generasi Z yaitu sebesar 27,94% dari seluruh penduduk Indonesia. Di Jakarta, berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dari Badan Pusat Statistik Jakarta. Pada tahun 2020, generasi Z di DKI Jakarta berjumlah 2.678.252 Jiwa.

Seiring berjalannya waktu, generasi Z akan terus bertambah dan akan mendominasi lapangan pekerjaan. Karena per tahun 2024, mayoritas generasi Z sudah memasuki usia produktif untuk bekerja yaitu rentan umur 15-26 tahun. Menurut Dwidienawati, pada tahun 2020 Generasi Z mendominasi lapangan pekerjaan sekitar 20%, dominasi ini akan terus selalu bertambah sampai tahun-tahun yang akan datang (Dwidienawati et al., 2018).

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Badan Pusat Statistik Jakarta. Pada DKI Jakarta tahun 2021, terdapat 558682 Jiwa generasi Z yang sudah bekerja baik itu dalam perusahaan maupun usaha pribadi. Angka tersebut adalah hasil yang dijumlahkan dari data pekerja di setiap bagian

DKI Jakarta. Namun, pada Jakarta Selatan terdapat 108750 Jiwa yang sudah bekerja.

Generasi Z memiliki beberapa perbedaan dengan generasi terdahulunya. Hal itu dikarenakan tumbuh kembang generasi Z ditemani dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, sehingga generasi Z dapat mengakses sistem informasi dengan mudah dan terjangkau. Menurut Turner generasi Z adalah generasi pertama yang lahir ke dunia saat perkembangan teknologi sangat cepat, sehingga dunia dapat terintegrasi dan terhubung dengan mudah melalui alat yang disebut internet dan menjadi kebutuhan sehari-hari (Dorina et al., 2021).

Jika dibandingkan dengan generasi yang lahir sebelum generasi Z, generasi sebelumnya tidak memiliki kesiapan yang baik untuk menghadapi perkembangan teknologi informasi yang saat ini berkembang dengan cepat. Menurut Chicca & Shellenbarger, gen Z memiliki kesiapan untuk menghadapi teknologi yang dapat membuat generasi Z menjadi individualis dalam pelatihan, interaksi antarpribadi, dan komunikasi. (Pichler et al., 2021)

Generasi Z yang tumbuh kembang disaat teknologi dan informasi mulai mudah untuk dijangkau sehingga generasi Z menjadi generasi yang mudah terbuka terhadap informasi, dan lebih mudah beradaptasi terutama tentang teknologi. Jika dibandingkan dengan generasi X, generasi Z memiliki perbedaan yang besar pada bagian keterbukaan terhadap suatu pengalaman. Menurut Tali Te'eni Harari, Yaron Sela, dan Liad

Bareket-Bojmel adalah tingkat keterbukaan generasi Z yang tinggi terhadap perubahan dalam masyarakat memberikan indikasi positif yang dapat menyesuaikan dengan apa yang terjadi dimasa yang akan datang. (Harari et al., 2023).

Seiring berjalannya waktu, sektor pada lingkungan kerja menyesuaikan dengan teknologi yang sudah berkembang. Oleh sebab itu, saat ini perusahaan dan individu dapat menyesuaikan dengan wadah yang telah ada. Menurut Petschar Saat ini, para pencari kerja mulai mencari kerja secara daring dengan cara mengakses portal daring dan juga sosial media, para pencari kerja saat ini lebih mudah untuk menghubungi secara langsung perusahaan, dan pencari kerja dapat mengirimkan lamaran melalui email (Karácsony et al., 2020)

Selain pasar tenaga kerja, saat ini generasi Z menjadi tantangan baru bagi para manajemen pada suatu perusahaan. Pasar tenaga kerja tentunya akan berkembang dan menyesuaikan dengan produk yang tersedia, oleh karena itu perusahaan tentunya harus siap dengan tantangan baru. Ketika generasi atau kelompok usia baru memasuki dunia kerja, perusahaan dan karyawan harus menghadapi modifikasi dinamika kerja dan budaya perusahaan (Benítez-Márquez et al., 2022)

Dengan datangnya generasi baru membuat perusahaan atau lingkungan kerja perlu menyesuaikan dan menyelaraskan dengan kebiasaan dan sifat dari generasi terbaru di pasar tenaga kerja. Menurut Graczyk-Kucharska dan erickson yang pertama perlu dilakukan adalah membuat



model yang sesuai dengan karyawan sehingga hal tersebut sesuai dengan organisasi, sehingga karakteristik perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Benítez-Márquez et al., 2022).

Dalam sebuah perusahaan di isi oleh berbagai generasi mulai dari generasi X, generasi Y, dan generasi Z. Setiap generasi memiliki perbedaan satu sama lain, seperti perbedaan sifat, perilaku, dan komunikasi. Hal itu memberikan dampak negatif, dimana terdapat gap atau jarak antara generasi ke generasi sehingga setiap generasi sulit untuk memahami satu sama lain. Pada era saat ini organisasi modern atau perusahaan memiliki tantangan dalam komunikasi antar generasi yang disebabkan banyaknya perbedaan generasi dalam lingkungan kerja (Jannah et al., 2024).

Dalam lingkungan pekerjaan, komunikasi menjadi hal paling penting karena dapat dikatakan bahwa komunikasi ini adalah fondasi terpenting dalam bergeraknya sebuah lingkungan pekerjaan. Komunikasi dalam suatu lingkungan pekerjaan dapat berjalan dengan baik jika manusia yang berada di dalam lingkungan pekerjaan tersebut dapat bekerja sama dalam membangun komunikasi. Sistem komunikasi yang baik harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut (Novianita et al., 2020).

Komunikasi yang terjadi antara satu orang ke satu orang atau kelompok disebut sebagai komunikasi antarpribadi. Jarak antar generasi membuat komunikasi antarpribadi menjadi semakin rumit, sehingga proses komunikasi antarpribadi antar generasi menjadi terganggu. *Self-disclosure*

atau keterbukaan diri menjadi salah satu cara untuk menyelesaikan permasalahan itu, karena keterbukaan diri menjadi gerbang untuk individu saling mengenal satu sama lain (Littlejohn & Foss, 2011).

Keterbukaan diri yang terjadi dalam sebuah lingkungan dapat memberikan dampak positif, yaitu setiap orang dalam lingkungan tersebut dapat saling mengerti dan memahami satu sama lain. Sehingga keterbukaan diri dapat memberikan jembatan penghubung untuk pengertian antar setiap individu yang memiliki perbedaan baik itu budaya, agama, ras, suku, dan generasi. Namun, kurangnya *self-disclosure* atau keterbukaan diri pada generasi Z, memberikan timbal balik yang buruk kepada generasi mereka. Karena pada saat ini, banyak stereotip negatif tentang generasi Z yang berasal dari generasi lainnya yang bekerja sama dengan mereka, seperti sangat lemah mental, idealis, dan permasalahan lainnya (Rayya et al., 2023)

Komunikasi merupakan kunci utama dalam setiap aspek hubungan manusia. Komunikasi yang baik akan mengarahkan kepada hasil hubungan yang positif dan baik, begitu pun dengan sebaliknya. Dalam berkomunikasi antarpribadi, komunikasi di dalamnya harus membuat komunikasi yang nyaman dengan memberikan afeksi positif, sehingga komunikasi itu menjadi hangat dan terbuka. Adanya sikap mendukung membentuk suatu hubungan antarpribadi menjadi lebih baik (Kusuma et al., 2021).

Tujuan dalam membuat komunikasi menjadi lebih hangat dan positif adalah agar komunikasi di dalamnya menjadi saling terbuka satu sama lain. Oleh sebab itu *self-disclosure* atau keterbukaan diri menjadi jawaban ketika

komunikasi antarpribadi terdapat kendala. Pengungkapan diri atau *self-disclosure* merupakan salah satu cara dalam memperbaiki komunikasi yang tidak baik. Menurut Joseph E. Devito pengungkapan diri memperbaiki komunikasi (Devito, 2016, h.69).

Pengungkapan diri tentunya memiliki tahapan atau lapisan yang perlu dilewati oleh komunikan dalam sebuah hubungan. Seseorang tentunya memiliki berbagai macam informasi, semakin dalam informasi yang diberikan oleh seseorang, maka akan semakin dalam keterbukaan diri dan semakin erat hubungan yang terjadi. Sehingga semakin dalam lapisan yang dibuka, maka semakin luas pengungkapan diri yang terjadi. Kedalaman pengungkapan diri akan berkembang seiring dimensi keluasan pengungkapan diri (Muflihah et al., 2023).

Melalui pemaparan latar belakang, peneliti akan mendalami pembahasan mengenai Keterbukaan Diri Generasi Z dalam Komunikasi Antarpribadi pada Lingkungan Kerja di Kuningan Karet Jakarta Selatan.

## **1.2. Fokus Penelitian**

Melalui pemaparan mengenai latar belakang masalah yang telah dijelaskan sub bab sebelumnya. Ditemukan bahwa banyaknya stigma negatif yang diberikan oleh generasi lainnya ke generasi Z dalam lingkungan kerja. Stigma negatif yang bermunculan di internet menandakan bahwa kejadian ini tidak hanya di alami oleh satu atau dua orang saja, tetapi kejadian ini dialami oleh khalayak banyak, oleh karena itu muncul stigma buruk dari generasi Z itu sendiri.



Dilansir dari laman berita teras.id yang berjudul “Melihat Fenomena Banyaknya Perusahaan Memecat Gen Z dari Perspektif Teori Komunikasi”. Laman berita tersebut menjelaskan fenomena pemecatan terhadap generasi Z, dalam laman berita itu memberikan pendapat bahwa terdapat beberapa persoalan generasi Z di tempat kerja yaitu kurang motivasi dan inisiatif, keterampilan komunikasi yang buruk, susah menerima masukan, dan ketidakcocokan budaya dan kesulitan bekerja dalam tim (teras.id, diakses pada tanggal 29/10/24).

Fenomena buruk yang terjadi adalah hasil dari kurangnya keterbukaan diri generasi Z kepada lingkungan atau sebaliknya. Oleh sebab itu keterbukaan diri antara setiap individu dalam lingkungan kerja menjadi penting agar dapat saling memahami dan membangun hubungan pertemanan menjadi lebih baik. Menurut Joseph E.Devito, pengungkapan diri dapat memperbaiki komunikasi (Devito, 2011, h. 69).

Dari pemaparan mengenai masalah pada paragraf sebelumnya, maka dari itu peneliti menentukan fokus penelitian agar mendapatkan hasil yang konkret dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui bagaimana *Self-Disclosure* Generasi Z dalam Komunikasi Antarpribadi pada Lingkungan Kerja di Kuningan Karet Jakarta Selatan?

### **1.3.Keunikan Penelitian**

Pada penelitian ini tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian - penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang berada di masyarakat saat ini. Masalah yang menjadi

fokus dari penelitian ini merupakan masalah yang sedang hangat dan menjadi perbincangan di tengah masyarakat terutama pada Lingkungan Kerja.

Generasi Z menjadi topik pembicaraan hangat dalam lingkungan kerja oleh sebab itu stigma negatif melekat pada generasi Z. Stigma tersebut diberikan oleh generasi lain yang bekerja bersama generasi Z, salah satu diantaranya adalah bagaimana cara mereka bersikap dalam pekerjaan. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus pada keterbukaan diri generasi Z di lingkungan kerja sebagai subjek penelitian. Fokus dan tujuan pada penelitian ini adalah bagaimana *Self-Disclosure* Generasi Z dalam Komunikasi Antarpribadi Pada Lingkungan Kerja di Jakarta Selatan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Fenomena dan stigma buruk tentang komunikasi, sikap, dan sifat yang buruk sudah melekat dengan generasi Z. Kebiasaan dan gaya hidup Generasi Z menjadi faktor besar dalam kurangnya kemampuan gaya komunikasi generasi Z. Menurut Raslie dan Ting gaya komunikasi generasi z secara besar dipengaruhi oleh setiap kegiatan yang dilakukan secara berulang dan kemampuan dalam menggunakan teknologi (Hapsari et al. 2024).

Pemahaman antara individu dapat dilakukan dengan cara melakukan keterbukaan komunikasi dengan seksama. Keterbukaan diri memiliki peranan dalam membentuk dan menumbuhkan hubungan menjadi lebih erat

sehingga pemahaman antar individu dapat tercapai. Dalam proses penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan teori manajemen privasi komunikasi menurut sandra petronio, peneliti menjadikan teori manajemen privasi komunikasi dalam buku Griffin yang berjudul *A First Look at Communication Theory tenth edition* yang diterbitkan pada tahun 2019 sebagai acuan untuk mengukur dan mengetahui proses keterbukaan diri itu sendiri. Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada sub bab dan paragraf sebelumnya, peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui *Self-Disclosure* Generasi Z dalam Komunikasi Antarpribadi Pada Lingkungan Kerja di Jakarta Selatan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, manfaat tersebut meliputi manfaat secara akademis dan manfaat secara praktis sebagai bentuk kontribusi manfaat secara akademis dan manfaat secara praktis sebagai bentuk kontribusi positif yang berkaitan dengan hasil penelitian.

#### **1.5.1. Manfaat Akademis**

1. Secara akademis dapat menambah kajian pembahasan, pengembangan ilmu pengetahuan, dan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi serta pemahaman yang relevan dengan bidang ilmu komunikasi khususnya kajian dalam komunikasi antarpribadi mengenai *self-disclosure* generasi Z dalam komunikasi antarpribadi pada lingkungan kerja.



2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam studi ataupun kajian terkait keterbukaan diri individu, terutama generasi Z dalam lingkungan kerja.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan praktis bagi setiap perusahaan atau instansi. Harapannya penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan yang ingin mengubah atau membentuk sebuah budaya yang terbuka bagi setiap individu didalamnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan visualisasi atau gambaran mengenai generasi Z dalam lingkungan kerja. Sehingga manajemen dalam perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi adanya generasi baru yang memasuki dunia kerja.

The logo of Universitas Negeri Jakarta is a large, stylized emblem in the background. It features a central torch with a flame, set against a shield-like shape with wings. The text "UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA" is written in a semi-circle at the bottom of the emblem.

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA