

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan Society 5.0 akan berdampak pada tantangan dalam dunia kerja semakin kompleks. Pada era ini sumber daya manusia yang ada dapat bekerjasama dengan mesin dan teknologi dalam memproduksi guna memudahkan pekerjaan didalam industri dengan kata lain saling bersinergi atau menjadi bagian dari teknologi tersebut.

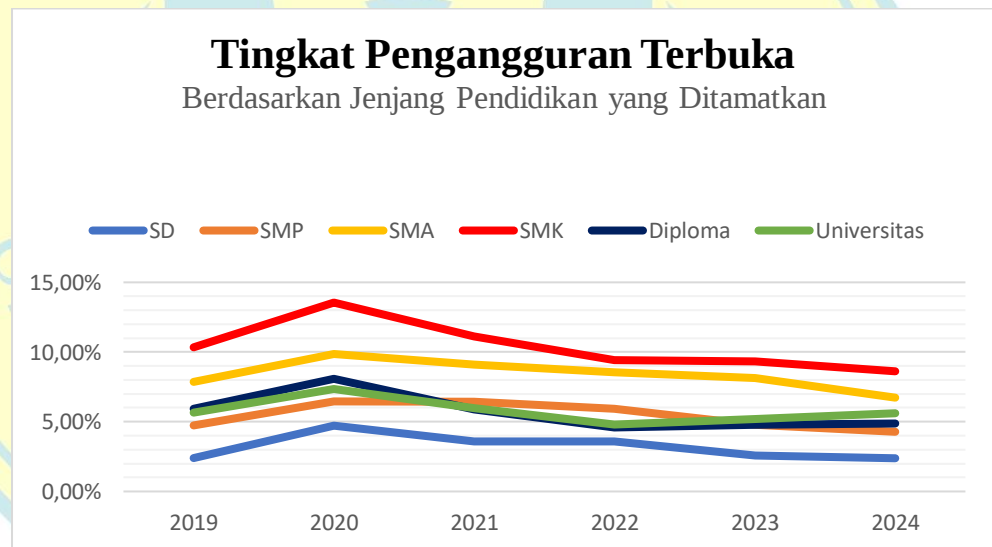
Jumlah Generasi Z (Gen Z) di Indonesia, menurut hasil Sensus Penduduk pada tahun 2020, mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi, menurut Badan Pusat Statistik. Gen Z di Indonesia lahir antara tahun 1997 dan 2012. Jadi, Gen Z adalah kelompok demografis terbesar di Indonesia saat ini. Mereka mendominasi struktur penduduk Indonesia, bahkan melebihi generasi Milenial.

Gen Z dalam dunia kerja cenderung memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka dikenal adaptif, melek teknologi, kreatif, dan sangat menghargai keseimbangan kehidupan kerja. Mereka juga lebih suka bekerja secara fleksibel dan mandiri, serta mencari dampak sosial dari pekerjaan mereka. Sehingga karakter Gen Z cenderung lebih terampil dalam penggunaan teknologi, kreatif, dan berorientasi pada hasil.

Oleh sebab itu semakin membuat persaingan kerja yang semakin ketat akibat keterbatasan lapangan pekerjaan yang dibutuhkannya dibandingkan

dengan jumlah Gen Z sehingga diperlukannya kualifikasi penerimaan karyawan baru didalam dunia kerja yakni seseorang memiliki keterampilan lebih untuk menjadi sebuah keunggulan bagi dirinya dalam persaingan kerja.

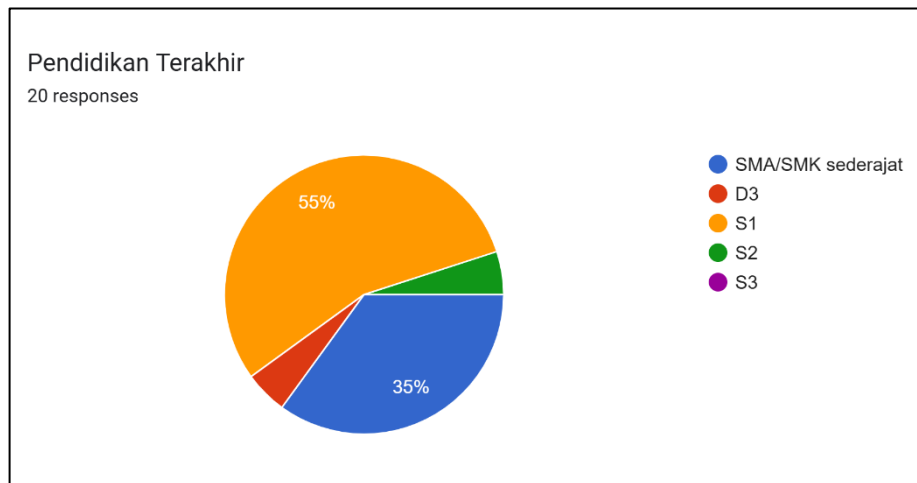
Persaingan kerja yang ketat dapat meningkatkan angka pengangguran yang terjadi Indonesia dapat dilihat pada sumber Data Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat dalam TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) sebanyak 7,99 juta pengangguran di Indonesia, hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dikarenakan pendidikan yang sudah didapatkan tidak menjamin sukses dalam berkarir namun terjadi persaingan ketat dalam penerimaan kerja.



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari Badan Pusat Statistik (BPS)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Dari hasil data BPS tersebut, juga didukung oleh hasil pra-riset peneliti yang menemukan rata-rata mengisi kuisioner berasal dari tingkat Pendidikan terakhir yang memiliki tingkat pengangguran 4 tertinggi diatas sebagaimana dalam grafik berikut:



Gambar 1.2 Pendidikan terakhir responden pra-riset

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data tersebut keberhasilan akan tingkat pendidikan perlu dievaluasi kembali terkait dengan permasalahan angka jumlah pengangguran yang masih tinggi, sehingga diperlukannya keterampilan unggul setiap individu untuk memerangi persaingan kerja yang semakin ketat. Keterampilan seseorang ini dapat berpengaruh akan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Menurut (Davis & H.Olsen, 1994) keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai bentuk dari implementasi dari aktivitas sebuah kegiatan. Keterampilan yang dimaksud ialah berasal atas pengalaman atau proses belajar yang pernah dipelajari.

Kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap tahap perkembangan karir (Super dalam (W.S & Hastuti, 2006). Namun dalam hasil pra-riset menyatakan bahwa saat ini Generasi Z yang sudah bekerja merasa bahwa saat ini jenjang karir yang

diterima belum sesuai dengan keinginannya sebagaimana dengan hasil grafik berikut:



Gambar 1.3 Ketepatan Berkarir Saat Ini

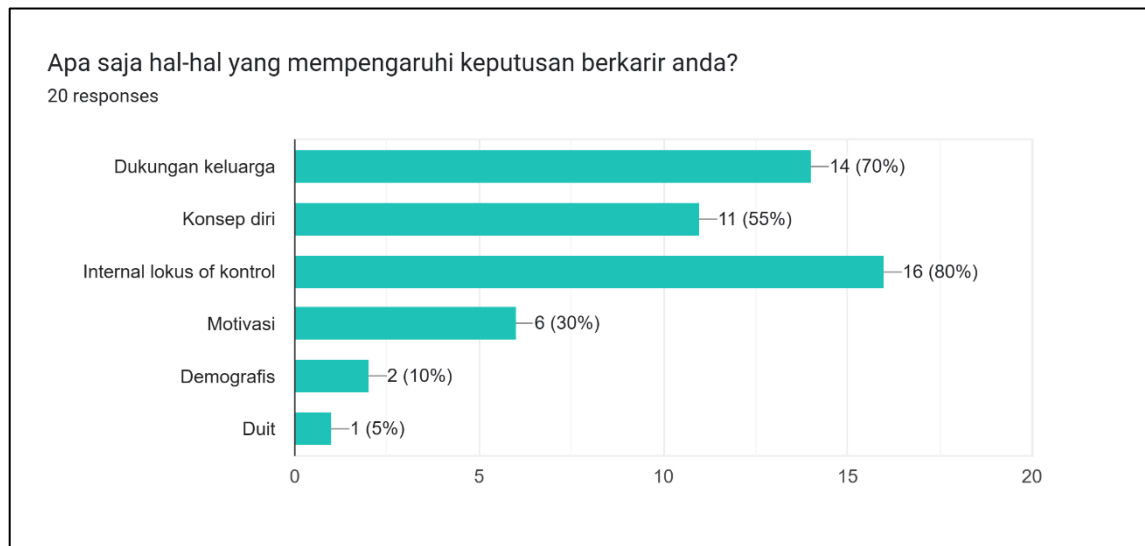
Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Dilanjutkan dengan hasil responden menyatakan bahwa Generasi Z ini akan meningkatkan jenjang karir dari karir sebelumnya:



Gambar 1. 4 Keinginan Peningkatan Jenjang Karir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)



Gambar 1.5 Faktor-faktor keputusan berkarir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset di atas, meninjau bahwasanya dukungan keluarga sebesar 61,5% internal locus of control sebesar 76,9%, dan konsep diri sebesar 53,8% menjadi 3 faktor tertinggi yang berpengaruh atas kematangan karir Generasi Z. Kematangan karir Menurut Super dalam Illfiandra (1997) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir kedalam beberapa kelompok sebagai berikut: Faktor Bio-sosial, Faktor Lingkungan, Faktor Kepribadian, Faktor Vokasional, Faktor Prestasi individu.

Mempersiapkan karir anak merupakan bentuk perkembangan yang harus dicapai manusia sejak memasuki usia remaja yang dikemukakan Havighurst dalam (Ratnaningsih, 2018). Perkembangan tersebut memang harus terus dipantau oleh orangtua dengan menasihati agar si anak nanti dapat berhasil

menjalani kehidupannya di masa yang akan datang. Dukungan orangtua bagian terpenting dalam kematangan karir seorang anak.

Dukungan orangtua mengacu pada pengertian dukungan sosial yang didefinisikan sebagai keberadaan atau ketersediaan orang pada siapa kita mengandalkan orang yang memberitahu bahwa mereka peduli, menilai dan mencintai dalam Sarason kutipan (Pancawati et al., 2013). Hal tersebut juga disebutkan dalam peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh (Kusumaningrum & Sugiasih, 2022) mengatakan dukungan keluarga dengan kematangan karir memiliki keterikatan sehingga semakin tinggi tingkat dukungan keluarga maka semakin tinggi pula akan kematangan karir anak. Diperkuat dalam penelitian Romadhon (Pancawati et al., 2013) hubungan efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kematangan karir mahasiswa, kedua variable tersebut memberikan sumbangan hubungan signifikan terhadap kematangan karir pada mahasiswa.

Konsep diri adalah gambaran yang ada pada diri individu yang berisi tentang bagaimana individu melihat dirinya sendiri sebagai pribadi yang disebut dengan pengetahuan diri, bagaimana individu merasa atas dirinya yang merupakan penilaian atas dirinya sendiri serta bagaimana individu menginginkan dirinya sendiri sebagai manusia yang diharapkan dalam kutipan Ma'mun (2020). Sedangkan konsep diri sebagai perasaan, pandangan, dan penilaian individu mengenai dirinya yang didapat dari hasil interaksi dengan lingkungan sekitarnya yang diucapkan Mead dalam kutipan Burns (1993). Hal tersebut juga disebutkan oleh Almaida & Febriyanti (2019) Konsep diri adalah

gambaran deskriptif dan evaluatif diri sendiri. Perkembangan konsep diri dipengaruhi oleh seberapa berhasil remaja memenuhi tugas perkembangannya. Diperkuat juga pengaruh positif konsep diri dengan internal locus of control terhadap kematangan karir pada siswa yang dikatakan oleh Putri, et. All (2023).

Begitu pula seseorang dengan kecenderungan *internal locus of control* secara aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya dalam pendapat Robbins & Judge (2009). Disebutkan pada peneliti terdahulu oleh Mulia (2021) menunjukkan hubungan positif antara *locus of control internal* dengan kematangan karir siswa SMK 1 Percut Sei Tuan.

Kematangan Karir merupakan konsep penting penting dalam kehidupan saat ini yang telah didefinisikan oleh peneliti dengan perspektif yang berbeda-beda faktor. Salah satunya di Korea Selatan, berasal dari dukungan keluarga yang dapat berpengaruh pada pencapaian pendidikan anak-anak yang berasal dari orang tua berpendidikan tinggi dengan karir profesional maka anaknya pun dapat memasuki karir profesional juga dibandingkan dengan orang tuanya berpendidikan rendah maka akan mendapatkan pengucilan dalam mempersiapkan jalur karir anak-anaknya. Hal ini dapat melatarbelakangi pengaruh orangtua terhadap perkembangan karir anak dan dapat menyebabkan persaingan kerja yang cukup perlu diperhatikan

Berasal dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian oleh Iskandar & Anggraeni (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

positif dengan *Internal Locus Of Control*, Konsep Diri, Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. Diperkuat dengan penelitian oleh Meyda (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dengan Konsep Diri, Locus Pengendalian dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kematangan Karir Pada Mahasiswa Akhir.

Berdasarkan studi pendahulu dan riset terdahulu akan kebaharuan penelitian ini melihat akan pengaruh lokus pengendalian internal terhadap kematangan karir serta responden penelitian ini adalah Generasi Z khususnya telah bekerja disekitar wilayah Jakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga, Locus Pengendalian Internal Dan Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir Generasi Z Di Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti akan memaparkan masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh lokus pengendalian internal terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak pengaruh dukungan keluarga terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidak pengaruh lokus pengendalian internal terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konsep diri terhadap kematangan karir bagi Generasi Z di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “pengaruh dukungan keluarga, lokus pengendalian internal dan konsep diri terhadap kematangan karir generasi z di jakarta” diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran secara nyata, serta pengembangan ilmu pengetahuan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya mengenai faktor pendorong peningkatan kematangan karir pekerja generasi Z yang dapat digunakan menjadi literatur kepustakaan.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan akan faktor-faktor dalam peningkatan kematangan karir gen Z di Jakarta.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai literatur

pada perpustakaan serta sebagai referensi untuk bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya bagi mahasiswa terutama bagi mahasiswa program studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran.

- c. Bagi Generasi Z, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan kematangan karir guna keberlanjutan jenjang karir Gen Z.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pemahaman akan ilmu pengetahuan dan menambah literatur mengenai faktor pendorong peningkatan kematangan karir generasi Z di sekitar wilayah Jakarta.

