

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara masyarakat berkomunikasi, belajar, dan bekerja. Tapscott (1996; dalam Pranggono, 2001) menyebutkan era digital melahirkan ekonomi baru, politik baru, dan masyarakat baru. Remeikienė dan Gasparėnienė (2025) menyatakan bahwa digitalisasi menjadi salah satu pendorong utama dalam perubahan struktural ekonomi dan pasar tenaga kerja, sehingga mengubah berbagai aspek kehidupan sosial dan pekerjaan. Perkembangan teknologi digital tidak hanya memengaruhi jenis pekerjaan yang sudah ada, tetapi juga mengubah distribusi dan kualitas pekerjaan serta meningkatkan individu untuk melakukan *reskilling* agar bisa beradaptasi dengan tantangan atau tuntutan kerja yang baru. Selain itu, digitalisasi juga mengubah hubungan kerja dan cara pekerjaan diorganisasikan, seperti otomatisasi pekerjaan dan penggunaan *platform* dalam dunia kerja. Kondisi ini membuat struktur pasar kerja mengalami perubahan karena perkembangan teknologi dan digitalisasi serta individu dituntut untuk lebih adaptif dalam mengelola kariernya.

Kemajuan teknologi dan kemudahan akses informasi tidak selalu menggambarkan arah karier individu dengan jelas. Perkembangan teknologi digital memungkinkan individu memperoleh informasi tentang keterampilan, pendidikan, serta peluang karier dengan lebih cepat melalui berbagai platform digital. Chen dan Kizilcec (2024) menjelaskan bahwa meskipun teknologi digital menyediakan informasi karier secara lebih luas, ketersediaan informasi tersebut juga dapat mengakibatkan *information overload* dan *misinformation*. Individu perlu memilah informasi yang reliabel, tidak bias, dan representatif untuk mendukung eksplorasi karier mereka. Selain itu, Gati, Kulcsár, dan Dobrean (2019) menggambarkan kesulitan dalam pengambilan keputusan karier tidak hanya disebabkan oleh kurangnya informasi (*lack of information*), tetapi juga oleh cara individu menggunakan informasi (*use of information*). Dengan kata lain, meskipun informasi tersedia dalam jumlah yang melimpah, individu tetap dapat mengalami kesulitan apabila informasi tersebut tidak lengkap, tidak dapat

dipercaya, saling bertentangan, atau tidak mampu diolah secara efektif dalam proses pengambilan keputusan karier mereka.

Di sisi lain, tantangan memasuki dunia kerja juga semakin kompleks karena perubahan teknologi menyebabkan kebutuhan keterampilan terus bergeser. Menurut Mingsiritham dkk. (2025), Penggunaan sistem otomatisasi bisa dapat menggantikan sebagian pekerjaan manusia. Akibatnya, individu yang keterampilannya tidak lagi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja memiliki risiko yang lebih besar mengalami kehilangan pekerjaan. Selain itu, survei menunjukkan bahwa lebih dari 50% tenaga kerja pada tahun 2025 diperkirakan belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja, terutama dalam aspek *analytical thinking*, *interpersonal skills*, *technological skills*, dan *self management skills* (SkillSea, 2020; dalam Mingsiritham dkk., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja, khususnya Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja, tidak cukup hanya mengandalkan keterampilan yang mereka miliki saat ini, tetapi juga perlu secara proaktif mengembangkan kompetensi agar tetap relevan dan mampu bersaing di tengah perubahan kebutuhan pasar kerja.

Generasi Z menjadi kelompok yang mendominasi pada tahun 2020 dan penting dalam dinamika ketenagakerjaan. BPS pada tahun 2020 menyebut Generasi Z di Indonesia mencakup 27,94 persen dari total populasi, atau sekitar 74,93 juta jiwa. Artinya, kelompok ini bukan hanya besar secara jumlah, tetapi juga menjadi penentu arah kualitas tenaga kerja di masa depan. Kelompok usia ini dapat dipahami sebagai proksi awal Generasi Z yang mulai memasuki pasar kerja, sehingga menunjukkan bahwa jutaan anak muda sedang berada pada fase transisi penting dari pendidikan ke dunia kerja. Hal ini sejalan dengan Grosemans, Coertjens, dan Kyndt (2017) yang menyatakan bahwa transisi dari pendidikan tinggi ke pasar kerja merupakan periode penting bagi kaum muda karena perubahan yang akan ditimbulkan dalam lingkungan kerja seperti lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian, berbeda dalam dunia pendidikan yang kerap memunculkan stabilitas.

Banyaknya jumlah penduduk muda tidak selalu diikuti oleh ketersediaan kesempatan kerja yang seimbang. BPS mencatat bahwa pada Februari 2025 total angkatan kerja Indonesia mencapai 153,05 juta orang, sedangkan jumlah

penduduk bekerja 145,77 juta orang. Selisih sekitar 7,28 juta orang ini memperlihatkan bahwa tekanan pengangguran masih nyata. Di saat yang sama, kesempatan kerja yang tersedia secara terbuka juga belum tentu sebanding dengan besarnya jumlah pencari kerja. Sebagai gambaran, Kemnaker pada Job Fair 2025 hanya menyediakan sekitar 25 ribu lowongan kerja dari lebih dari 100 perusahaan. Jumlah ketersediaan lapangan kerja dan orang yang melamar kerja sangat bertimpang balik. Hal tersebut akan meningkatkan kembali jumlah pengangguran yang ada di Indonesia.

Data tersebut menunjukkan bahwa pasar kerja bersifat kompetitif dan kesesuaian kemampuan yang dimiliki, sehingga lulusan muda tidak cukup hanya menunggu kesempatan, tetapi perlu menyiapkan diri secara lebih aktif agar mampu bersaing. Hal ini didukung oleh pernyataan Strauss, Griffin, dan Parker (2011) bahwa individu dituntut untuk mengambil peran yang semakin aktif ketika jalur karier menjadi semakin tidak terprediksi. Peran aktif tersebut bertujuan untuk menjaga kemampuan kerja dalam sepanjang perjalanan karier mereka di saat dunia digital sedang berkembang secara masif. Perilaku proaktif dalam karier juga dapat memberikan berbagai manfaat, seperti memperkaya pengalaman, memperluas relasi profesional, dan meningkatkan keterampilan bagi individu. Hal ini dapat meningkatkan daya saing yang lebih tinggi bagi individu di pasar kerja.

Generasi Z tumbuh berdampingan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang masif membuat mereka memiliki keunggulan unik dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti sikap proaktif dan kemampuan berpikir kritis menjadi kunci bagi perusahaan untuk tetap relevan dan bersaing di era digital (Rasulong dkk., 2024). Tuntutan untuk menjadi adaptif dan aktif di tengah ketidakpastian pada dunia kerja modern mengharuskan pekerja muda, khususnya Generasi Z untuk tidak reaktif terhadap perubahan, melainkan harus memiliki *mindset* yang proaktif. Tanpa adanya inisiatif dan perencanaan yang terarah, individu berisiko mengalami stagnasi atau ketertinggalan dalam persaingan kerja. Dunia kerja yang semakin kompetitif memaksa individu harus mengambil peran aktif dalam mengarahkan perkembangan kariernya. Hal ini sejalan dengan pernyataan King (2004) bahwa perubahan dan transisi yang semakin sering terjadi

pada dunia kerja memaksa individu agar bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola perjalanan karier.

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menjadikan perilaku proaktif sebagai salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki pekerja dalam mengelola dan mengembangkan karier mereka. Individu yang secara aktif melakukan perencanaan karier, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, membangun jejaring profesional, mencari umpan balik, serta memanfaatkan berbagai peluang pengembangan diri cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan karier dibandingkan individu yang bersikap pasif (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; Strauss et al., 2011). Berbagai perilaku tersebut tidak hanya membantu individu mengarahkan perkembangan karier secara lebih terencana, tetapi juga meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan beradaptasi, sehingga memperbesar peluang mereka memperoleh maupun mempertahankan pekerjaan di tengah persaingan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Dalam kondisi tersebut, individu perlu memiliki arah dan tujuan yang jelas sebagai dasar mereka mengambil keputusan karier. Kejelasan tujuan tersebut berfungsi sebagai pedoman atau arahan yang membantu individu dalam memilah berbagai alternatif tersedia serta menentukan langkah pengembangan diri yang paling relevan. Tanpa adanya orientasi masa depan yang terstruktur, individu cenderung mudah teralihkan oleh banyaknya pilihan yang tersedia dan kurang konsisten dalam upaya pengembangan kariernya. Individu yang memiliki gambaran diri masa depan yang jelas, cenderung lebih aktif, dan mandiri termasuk ke dalam perilaku proaktif untuk mengembangkan karier menjadi kompetensi penting bagi masa depan. Individu proaktif adalah individu yang suka mencari peluang, menunjukkan inisiatif, dan gigih dalam mewujudkan perubahan yang berarti (Crant, 2020; dalam Bateman dan Crant, 1993).

Istilah *proactive career behavior* terdiri atas tiga konsep utama, yaitu *proactive*, *career*, dan *behavior*. Menurut Parker, Williams, dan Turner (2006), *proactive* mengacu pada kecenderungan individu dalam mengambil inisiatif untuk menciptakan perubahan, mengantisipasi permasalahan, serta melakukan tindakan yang melampaui tuntutan atau tanggung jawab yang bersifat rutin. Dengan

demikian, individu yang *proactive* tidak hanya merespons situasi yang dihadapi, tetapi juga secara aktif berupaya memengaruhi dan memperbaiki kondisi yang berkaitan dengan dirinya maupun lingkungannya. Kemudian, konsep *career* merujuk pada rangkaian pengalaman kerja individu yang berkembang sepanjang kehidupannya dan mencerminkan proses berkelanjutan dalam mencapai tujuan karier melalui berbagai transisi, pengembangan kompetensi, serta pengambilan keputusan karier (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2019). Sementara itu, *behavior* merupakan segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh individu sebagai respons terhadap tujuan, kebutuhan, maupun kondisi lingkungan tertentu sehingga dapat diamati melalui aktivitas yang ditampilkan.

Berdasarkan ketiga konsep tersebut, *proactive career behavior* dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan secara sadar dan atas inisiatif individu untuk mengelola, mengembangkan, dan mengarahkan kariernya agar mampu mencapai tujuan karier yang diharapkan. Strauss, Griffin, dan Parker (2011), yang mengadopsi konsep dari Claes dan Ruiz-Quintanilla (1998), mendefinisikan *proactive career behavior* sebagai perilaku proaktif yang dilakukan individu untuk mengelola perkembangan kariernya, seperti melakukan perencanaan karier (*career planning*), mengembangkan keterampilan (*skill development*), konsultasi karier (*career consultation*), dan membangun jejaring profesional (*networking*). Melalui berbagai perilaku tersebut, individu tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap pengembangan kariernya, tetapi juga mampu mewujudkan komitmen tersebut menjadi tindakan nyata yang mendukung pencapaian tujuan karier (Sukendar & Ahman, 2025).

Proactive career behavior dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor individual maupun kontekstual. Salah satu prediktor utama dari perilaku proaktif adalah kepribadian proaktif. Crant (2000) menjelaskan bahwa individu dengan kepribadian proaktif (*proactive personality*) cenderung mengklasifikasikan peluang serta mengambil keputusan untuk menghasilkan perubahan dalam lingkungan individu tersebut. Penelitian yang dilakukan Fuller dan Marler (2009) juga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan positif dengan berbagai bentuk perilaku, seperti menyuarakan ide, mengambil tanggung jawab, inisiatif karier, membangun jaringan, dan kreativitas. Selain itu, faktor kontekstual

juga terbukti memengaruhi perilaku proaktif, seperti dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *proactive career behavior* dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor lingkungan. Dari sisi individu, kepribadian proaktif dianggap sebagai karakteristik yang mendorong seseorang untuk mengambil inisiatif, mengidentifikasi peluang, serta menciptakan perubahan yang mendukung perkembangan kariernya (Bateman & Crant, 1993). Sementara itu, dari sisi lingkungan, dukungan organisasi dipandang sebagai sumber daya penting yang memberikan rasa aman, penghargaan, dan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri sehingga lebih terdorong untuk melakukan berbagai aktivitas pengelolaan karier secara aktif (Eisenberger dkk., 1986). Pendekatan tersebut belum sepenuhnya dapat menjelaskan mengapa sebagian individu secara konsisten bisa menunjukkan perilaku proaktif. Hal ini menandakan terdapat faktor lain yang berperan dalam mendorong individu untuk secara aktif mengatur karier individu itu sendiri. Salah satu pendekatan yang berkaitan dengan hal ini adalah melalui faktor kognitif individu. Faktor kognitif berkaitan dengan bagaimana individu menggambarkan dan membentuk masa depan karier dari individu tersebut.

Markus dan Nurius (1986) dalam konsep *possible selves* menegaskan pada representasi diri di masa depan berfungsi sebagai dorongan dan pengarah perilaku saat ini. Individu yang memiliki bayangan atau gambaran masa depan yang jelas cenderung menunjukkan regulasi diri yang lebih terstruktur (Carver & Scheier, 1998). Dalam ranah karier, Strauss, Griffin, dan Parker (2011) mengembangkan konsep *future work self* dan menemukan bahwa individu yang memiliki gambaran lebih jelas akan masa depannya dalam konteks pekerjaan menunjukkan tingkat *proactive career behavior* lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa representasi kognitif mengenai diri individu pada masa depan berperan sebagai sumber motivasi untuk mendorong tindakan atau perilaku proaktif. Salah satu konstruk yang lebih spesifik dalam menjelaskan representasi kognitif tersebut adalah *future work self salience* (Strauss, Griffin, dan Parker., 2011).

Strauss, Griffin, dan Parker. (2011) mendefinisikan *future work self* sebagai gambaran diri pada individu di masa depan dalam konteks pekerjaan,

sedangkan *salience* merujuk pada sejauh mana gambaran tersebut jelas dan mudah diakses dalam pikiran. Individu dengan *future work self salience* yang tinggi cenderung memiliki pandangan atau arah karier yang lebih spesifik dan juga motivasi lebih kuat untuk melakukan tindakan yang mendorong untuk mencapai tujuan tersebut. Secara teoritis, Strauss, Griffin, dan Parker (2011) menjelaskan bahwa *future work self salience* berkaitan dengan proses regulasi diri. Proses tersebut memberikan gambaran pada diri individu di masa depan yang berfungsi sebagai motivasi individu untuk mengurangi kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Markus dan Nurius (1986) menyatakan bahwa teori *possible selves* sebagai representasi diri masa depan memberikan arah dan makna bagi tindakan individu saat ini. Dengan demikian, semakin jelas individu membayangkan dirinya di masa depan, semakin besar juga kemungkinan individu tersebut mengambil langkah-langkah proaktif untuk mewujudkannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Strauss, Griffin, dan Parker (2011) mengungkapkan bahwa *future work self salience* berpengaruh positif terhadap *proactive career behavior*. Individu yang memiliki gambaran akan diri di masa depan cenderung lebih aktif untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karier. Namun, studi lain juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat linear dan sederhana. Faktor-faktor seperti dukungan lingkungan, peluang karier, dan kondisi pasar kerja juga dapat memengaruhi sejauh mana gambaran masa depan pada individu tersebut bisa diinterpretasikan menjadi sebuah tindakan. Dalam situasi ketidakpastian atau keterbatasan peluang, individu dengan gambaran masa depan yang jelas justru bisa beresiko mengalami kecemasan atau kebingungan karier jika realitas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menandakan adanya dinamika positif dan negatif dalam hubungan antara *future work self salience* dan *proactive career behavior*.

Dunia kerja zaman modern, seperti perkembangan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah mengubah cara generasi muda dalam membangun masa depan profesionalnya yang dinamis. Dalam artikel yang dimuat di *Kompas* oleh Sanjaya (2026), menyoroti adanya paradoks zaman pada generasi muda, yaitu informasi tersedia tanpa batas tetapi arah hidup sering terasa kabur

dan ditegaskan bahwa tanpa memahami posisi saat ini dan tujuan masa depan, individu akan kesulitan dalam menentukan arah karier profesional. Tantangan serupa seperti ketidakpastian ekonomi, disrupsi digital, serta persaingan kerja yang semakin tinggi harus dihadapi Generasi Z pada zaman sekarang. Namun, terdapat juga individu yang sangat aktif dalam membangun *personal branding*, mengikuti pelatihan, dan memperluas relasi profesional. Hal ini sejalan dengan pernyataan Satwika dan Suhariadi (2024), lingkungan kerja yang dinamis membuat pekerja, khususnya Generasi Z, memerlukan perilaku kerja proaktif agar mampu beradaptasi, belajar, dan tetap kompetitif dalam organisasi. Mereka menjelaskan bahwa perilaku proaktif merupakan perilaku yang dilakukan atas inisiatif sendiri, berorientasi pada masa depan, serta bertujuan menciptakan perubahan positif sebelum permasalahan muncul. Variasi ini mengindikasikan adanya perbedaan yang terjadi pada pekerja Generasi Z, yaitu tingkat *proactive career behavior* serta kemungkinan peran *future work self salience* dalam menjelaskan perbedaan tersebut.

Beberapa penelitian tentang *future work self salience* dan *proactive career behavior* telah dilakukan dalam berbagai konteks, tetapi penelitian-penelitian yang sifatnya merinci terkait pengaruh variabel tersebut pada pekerja Generasi Z masih relatif terbatas. Penelitian mayoritas sebelumnya juga dilakukan pada mahasiswa akhir. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *future work self salience* terhadap *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah yang disajikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Generasi Z menghadapi dunia kerja yang semakin dinamis, digital, dan penuh pilihan, sehingga meningkatkan kompleksitas dalam menentukan arah karier.
- b. Meskipun memiliki akses informasi yang luas, tidak semua Generasi Z memiliki kejelasan tujuan dan perencanaan karier jangka panjang.

- c. Sebagian Generasi Z belum menunjukkan perilaku proaktif secara optimal dalam merencanakan dan mempersiapkan kariernya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh *future work self salience* terhadap *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah *future work self salience* berpengaruh terhadap *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *future work self salience* terhadap *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada khalayak umum tentang pengaruh yang diberikan *future work self salience* terhadap *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Pekerja Generasi Z

Memberikan pemahaman kepada pekerja Generasi Z tentang pentingnya *future work self salience* dalam meningkatkan *proactive career behavior* untuk menghadapi dunia kerja.

b. Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi atau data tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *future work self salience* dan *proactive career behavior* pada pekerja Generasi Z.

c. Lembaga Pelatihan/Organisasi/Perusahaan

Memberikan pelatihan yang sesuai dibutuhkan oleh pekerja dan perusahaan agar selaras dengan kebutuhan pekerjaan yang diminta.

