

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini hal yang paling penting dalam kehidupan apa era sekarang yakni dapat pekerjaan yang sesuai oleh generasi saat ini dan memiliki dampak yang positif untuk generasi ini akan berkembang. Menurut referensi yang peneliti dapatkan Masyarakat Ekonomi ASEAN Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2023) menyatakan bahwasannya Indonesia akan berkonsentrasi untuk memperkuat pada pembangunan ASEAN menjadi kawasan ekonomi yang tumbuh cepat inklusif dan berkelanjutan. Keberadaan ini akan membantu sektor perekonomian di Indonesia guna lebih serius terutama dalam menyiapkan dan merekrut sumber daya manusia pada Indonesia.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah Kementerian Pendidikan Indonesia proses pendidikan pada perguruan tinggi harus memperhatikan lingkungan dan kebutuhan dunia kerja khususnya dunia perekonomian dunia usaha dan dunia industri dalam hal kekhususan sumber daya manusia. Beberapa orang pasti memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga secara ekonomi seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, mendapatkan keuntungan, serta mencari sebuah kesejahteraan dalam dirinya sendiri. Adanya upaya yang serius untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja profesional dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang benar-benar siap menghadapi tantangan persaingan global yang semakin terbuka Setyorini *et al* (2014).

Permasalahan utama yang dihadapi pada lulusan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia saat ini merupakan ketidaksiapan dalam menghadapi dunia pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan bagi dunia pendidikan di Indonesia agar dapat mampu menciptakan tenaga kerja yang profesional sehingga SDM Indonesia mampu bersaing dengan SDM negara lain seperti Malaysia, Singapura dan Filipina. Oleh karena itu, tuntutan berani melakukan inovasi dan bekerja

sungguh-sungguh harus dipatuhi untuk mempersiapkan sumber daya manusia di masa depan yang terlatih agar mampu bersaing di dunia kerja.

Dari hasil yang telah tunjukkan oleh Sensus Penduduk 2020 oleh BPS, generasi Z (yang lahir antara 1997 dan 2012) mampu memberikan 27,94 persen dari total populasi dan 25,87 persen dari total populasi. Hal ini membuat generasi Z menjadi generasi yang mendominasi angkatan pekerjaan dengan usia produktif yang dapat menawarkan peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya pada generasi Z seperti kemampuan untuk menggunakan teknologi yang mana hal ini merupakan sebuah atribut utama yang sangat lekat dengan generasi Z karena hal ini merupakan sebuah aktivitas yang sangat fleksibel dan terbuka.

Secara umum generasi Z lahir antara tahun 1995 hingga 2012, generasi Z memahami kepribadian generasi baru yang akan mengubah dunia kerja. Hal tersebut mendefinisikan generasi ini sebagai mereka yang lahir setelah Desember 2000 (Time.com, 2015). Generasi Z pada penelitian ini berada pada tingkat pendidikan mulai dari sekolah dasar hingga berada di perguruan tinggi atau universitas dan sebagian telah memasuki dunia kerja, tetapi spesifikasi pada penelitian ini merupakan mahasiswa yang sedang duduk di bangku perkuliahan. Selanjutnya generasi Z akan lebih banyak terjadi keputusan dalam memilih pekerjaan karena banyak yang lebih memilih menjadi pengangguran daripada bekerja dengan tak bahagia, kejadian ini sering terjadi karena kemungkinan besar dalam kehidupan seseorang lebih memprioritaskan keamanan dan kesejahteraan atas minat bekerja sebuah instansi atau perusahaan.

Berdasarkan survey data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek), jumlah mahasiswa di Indonesia pada tahun 2022 naik 4,02% sebanyak 9,32 juta orang, dibandingkan pada tahun sebelumnya yang hanya sebanyak 8,96 juta orang. Data selanjutnya merupakan survey dari Badan Pusat Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yaitu pada februari 2023 menghasilkan 5,45 %, poin dibandingkan pada bulan februari 2022 yang

menurun hingga 0,38 % poin, sedangkan pada bulan agustus 2022 sebesar 5,86 % dan mengalami penurunan sebesar 0,63 % pada Agustus 2021.

Tingkat pengangguran terus meningkat setiap tahunnya terutama antara lulusan perguruan tinggi. Oleh sebab itu calon sarjana harus lebih inovatif, kreatif, memiliki kemampuan, keterampilan kerja, dan karakter yang baik, (Kellermann & Sagmeister, 2000). Salah satu faktor masalah yang cukup serius yang dihadapi mahasiswa saat ini adalah memilih karir setelah lulus kuliah dan juga ketidaksiapan mereka untuk bekerja dan banyak mahasiswa masih bimbang dengan pekerjaan apa yang akan mereka pilih dan jalani kedepannya. Keputusan ini tidak hanya mempengaruhi jalan hidup mereka tetapi juga kesejahteraan dan *financial* mereka dalam jangka panjang. Masalah utama bagi mahasiswa khususnya mahasiswa dalam penelitian ini pada program studi manajemen yaitu kebingungan dalam memilih pekerjaan.

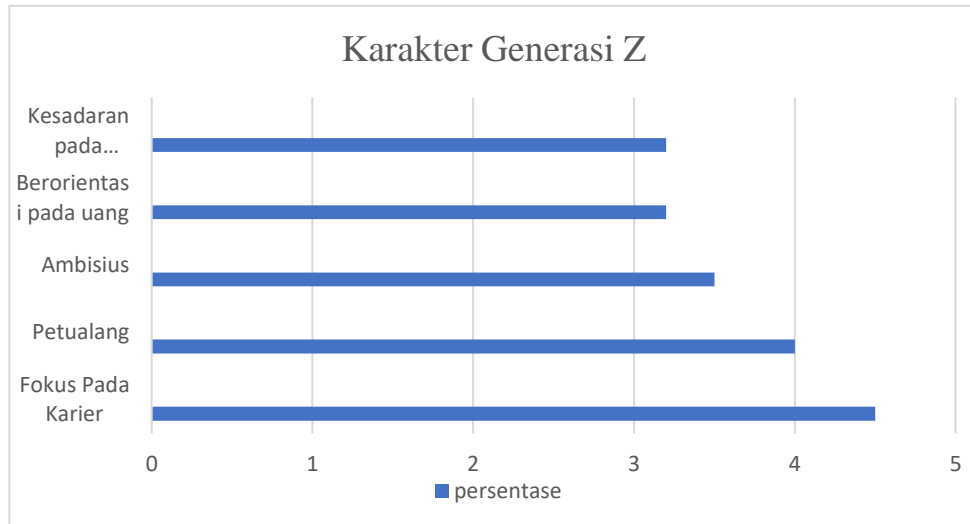
Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwasannya sangat penting untuk membantu mereka menemukan jalur karir yang sesuai dengan minat dan keinginan mereka. bahwasannya menemukan 6 mahasiswa dari Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang mengalami kesulitan menentukan karir mereka setelah mereka menyelesaikan kuliah. Mereka memiliki latar belakang akademik yang kuat dan banyak pengalaman magang, tetapi mereka bingung dan tidak yakin saat harus memilih karir. Setiap masing-masing siswa memiliki minat dan keinginan yang unik. Ada yang tertarik dengan manajemen SDM, keuangan, pemasaran digital dan ada pula yang memikirkan untuk melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi.

Proses pra riset dalam penelitian ini membantu mahasiswa tersebut menemukan arah yang tepat. Pra riset ini melibatkan beberapa langkah kritis yang bisa diambil untuk mahasiswa. Hal ini sangat perlu dilakukan untuk dapat mengidentifikasi terhadap minat dan keterampilan individu dari setiap mahasiswa. Survei dan wawancara mendalam bisa digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai apa yang membuat mereka tertarik pada pekerjaan tertentu dan apa yang mereka harapkan dari karir mereka.

Fenomena dalam memilih pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan bukanlah hal yang baru tetapi dalam beberapa tahun terakhir, situasi ini semakin diperburuk oleh beberapa faktor yaitu pasar kerja yang dinamis dan kompetitif menuntut lulusan baru untuk memiliki keahlian khusus dan adaptabilitas yang tinggi. Mahasiswa yang baru lulus seringkali merasa terjebak antara berbagai pilihan karir, mulai dari peran manajerial di perusahaan multinasional hingga peluang dalam startup atau bahkan kewirausahaan. Fenomena ini juga dipengaruhi oleh perubahan dalam nilai dan prioritas generasi Z. Mahasiswa saat ini cenderung lebih mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan gaji tinggi tetapi juga memiliki nilai tambah seperti fleksibilitas kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kontribusi sosial.

Selanjutnya penting untuk mempertimbangkan faktor eksternal yang mempengaruhi keputusan mahasiswa. Dukungan dari keluarga, saran dari teman sebaya, dan panduan dari mentor akademik semuanya berperan dalam membentuk pilihan karir mereka. Dalam beberapa kasus mahasiswa mungkin merasa tertekan untuk mengikuti jalur karir yang diinginkan oleh orang tua mereka, meskipun sebenarnya mereka memiliki minat yang berbeda. Pra riset dapat membantu mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh-pengaruh ini. Pengalaman yang telah diperoleh selama kuliah, seperti magang atau proyek kerja nyata, juga merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan. Pengalaman ini seringkali memberikan gambaran nyata tentang dunia kerja dan membantu mahasiswa memahami apa yang sebenarnya mereka sukai atau tidak sukai dalam pekerjaan.

Hasil survei GWI tahun 2023 menunjukkan bahwa 43% generasi Z di seluruh dunia berfokus pada karier. Sebanyak 38% dari generasi Z memiliki sifat petualang, dan sebanyak 38% dari gen Z di seluruh dunia memiliki sifat ambisius dalam menjalani hidupnya. Selain itu, Gen Z memiliki minat yang kuat pada fesyen dan fokus pada uang. 32% orang yang menjawab menunjukkan kedua karakter tersebut.



Gambar 1.1 Karakter Generasi Z

sumber : GWI 2023

Survei yang dilakukan oleh Incorporated (2019) menemukan bahwa generasi Z tidak terlalu percaya diri untuk masuk ke dunia pekerjaan salah satu alasan utamanya adalah tuntutan waktu kerja yang lama dan juga generasi Z lebih sering khawatir tentang kemampuan mereka untuk berhasil di tempat kerja. Survei ini menemukan bahwa generasi Z tidak terlalu percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan salah satu faktor yang paling menentukan adalah tuntutan kerja keras. Selain itu, generasi Z sering mengalami kekhawatiran tentang kemampuan mereka untuk berhasil di dunia kerja, generasi Z percaya diri pada pencapaian profesional karena tiga hambatan emosional: kecemasan (34%), kurangnya motivasi (20%), dan perasaan rendah diri (17%).

Survei yang telah dipublikasikan oleh GWI (2023) yaitu 72% para generasi Z sangat membatasi diri dalam urusan kehidupan dan pekerjaan mereka generasi ini lebih tertarik dengan gaya hidup santai dan nyaman yang menyebabkan mereka dianggap malas dan tidak mampu bekerja sama dengan tim di tempat kerja. Anggapan negatif tambahan adalah bahwa generasi ini cenderung mengalami kecemasan, ada sekitar 27% menyatakan bahwa generasi Z mengakui bahwa mereka rentan terhadap kecemasan, hal ini beranggapan bahwasannya generasi Z adalah orang

mudah termakan omongan orang atau baperan. Tetapi sekitar 37% masih mau mendengarkan dan menghargai nasihat yang diberikan oleh orang lain.

Generasi Z ini sangat menolak *hustle culture* karena menurut survei GWI (2023) 67% Gen Z bersedia dan tidak keberatan untuk bekerja lebih lama atau lembur tetapi harus dengan tambahan gaji atau kompensasi yang akan diberikan kepada mereka. Sementara hanya 11% yang menolak untuk bekerja lembuh. Hal ini juga membuat generasi ini sangat memilih lingkungan kerja yang mendukungnya untuk berkembang tetapi hampir semua perusahaan menuntut karyawannya untuk beradaptasi dengan cepat daripada sebaliknya, sehingga hanya 5% generasi Z yang tidak setuju dengan konsep work life balance, tetapi 69% dari mereka setuju. Dan sebanyak 36% generasi Z masih menginginkan WFH, tetapi 32% tidak memperlmasalahkan WFH atau WFO, sementara 33% memilih WFO karena dianggap sebagai pusat untuk membangun relasi dan memulai karier.

Selanjutnya peneliti melakukan mini riset terhadap acara Job Fair Jawa Timur 2023 yang terletak di Surabaya, yang mana hal ini menunjukkan bahwasannya hampir calon kadidat yang kebanyakan generasi Z cenderung mencari perusahaan yang memiliki banyak memberikan keunggulan dari berbagai sisi yang sesuai dengan waktu kerjanya tidak melihat bagaimana cara perusahaan bekerja, namun tidak banyak calon kadidat yang melihat banyak perusahaan agar langsung bekerja tanpa melihat apakah ini sesuai dengan minat dan bakat yang mereka semua kuasai. Hal ini menunjukkan bahwasannya banyak hal yang membuat generasi Z khususnya mahasiswa yang lama untuk mendapatkan pekerjaan ditemukan bahwa banyak mahasiswa merasa bahwa pekerjaan ideal mereka adalah yang dapat memberikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi serta memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada masyarakat. Namun, mencari pekerjaan yang memenuhi semua kriteria ini seringkali menjadi tantangan tersendiri

Kejadian ini membuat para generasi Z terus optimis akan keberhasilan di masa depan yang mana harus didukung oleh inovasi

inovatif dan prinsip kuat generasi Z tentang pentingnya stabilitas keuangan, yang mendorong mereka untuk terus bekerja keras untuk mencapai kesuksesan. Tentu dari hal ini membuat setiap generasi memiliki ekspektasi dalam memilih apa yang mereka sukai terutama dalam lingkungan pekerjaan. Lingkungan merupakan faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z dalam memilih tempat kerja, Hanifah & Wardono (2020). Hal ini terjadi karena menurut berbagai survey akan mencari lingkungan yang menyenangkan untuk mereka bekerja dengan jadwal yang fleksibel dengan imbalan yang cukup tinggi.

Generasi Z itu juga merupakan angkatan kerja yang masih *fresh* sehingga membuat generasi ini akan lebih mencari tau tentang pengetahuan karir yang akan berdampak pada pemilihan minat mereka. Oleh sebab itu penelitian ini penting untuk dilakukan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana pandangan tentang pekerjaan generasi Z di era yang akan terus berubah seiring berjalannya waktu ini. Dalam proses pemilihan karir pun mahasiswa memikirkan banyak hal salah satunya bagaimana merancang karir dimasa depan sehingga dapat mengambil langkah apa saja yang akan dibutuhkan untuk mencapai karir dan ini merupakan tahap awal dari pembentukan karir tersebut (Dewayani et al., 2017).

Melamar pekerjaan di kalangan calon pekerja didorong untuk memotivasi memenuhi kebutuhannya, dan saat memilih karir tentunya harus menyadari minat dan rencana karir yang akan dipilih oleh generasi Z (Tewari & Bhattacharyya, 2017). Penelitian ini mengungkapkan bahwa generasi Z berharap dapat dibimbing oleh atasannya dan menjalin hubungan kerja yang baik, yang mengindikasikan prefensi terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya Bassiouni & Hackley (2018) mengungkapkan bahwa generasi Z di Indonesia bersikap realistis serta membutuhkan keamanan dan stabilitas, sehingga insentif berupa gaji merupakan motivasi penting yang mendorong kinerja karyawan, yang mana bahwasannya factor material memberikan banyak dukungan yang lebih besar dibandingkan dengan factor non-material. Hasil ini disebutkan

dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa Perusahaan pada umumnya menawarkan kesempatan pengembangan karir, menyediakan atmosfer bekerja yang kondusif serta kesempatan pelatihan bagi calon karyawannya.

Salah satu alasan yang menyebabkan generasi Z susah mendapatkan tempat bekerja pada saat selesai kuliah karena adanya pengaruh informasi yang telah di sampaikan oleh orang lain dan hal ini disampaikan akan mempengaruhi dalam melakukan pengambilan keputusan pekerjaan. Hal ini juga dapat disebut dengan *framing* atau pembingkai informasi. *Framing* merupakan sebuah media untuk membingkai suatu peristiwa ayang dibentuk karena cara menyampaikan informasi yang sama dengan penyampaian yang berbeda Eriyanto (2002). Hal ini dapat di sampaikan bahwasannya menurut peneliti ini merupakan sebuah informasi yang disampaikan dan didapatkan bersifat bisa secara positif ataupun negatif yang akan diterima oleh generasi Z dalam hal menerima pekerjaan.

Fenomena *Framing* dalam pemilihan pekerja sering terjadi pada Gen Z atau mahasiswa tingkat akhir yang mana memiliki dampak yang cukup besar bagi yang belum memiliki pengalaman nyata di dunia pekerjaan dan hal ini akan menjadi bahan pertimbangan di masa yang akan datang BBC News Indonesia oleh Megan Carnegie (2022). Hal ini menunjukkan karakteristik dari *framing* seperti halnya menemukan masalah, memperkirakan masalah, membuat keputusan dan akhirnya dapat menyelesaikan sebuah sumber masalah yang terjadi.

Pengaruh *framing* ini dapat di tunjukkan pada dunia nyata ketika suatu perusahaan membuka lowongan pekerjaan dan itu terjadi di perusahaan besar seperti Astra Internasional, perusahaan di bidang Startup, Google dan masih banyak lagi. Menurut pendapat peneliti kejadian ini terjadi dikarenakan Perusahaan tersebut memiliki *framing* yang positif sehingga banyaknya para mahasiswa tingkat akhir akan beramai-ramai mendaftar, bahkan jika ada suatu perusahaan yang memiliki benefit lebih besar dari perusahaan tersebut mereka semua tidak akan ramai mendaftar karena sudah ter *framing* kuat oleh perusahaan besar.

Selain itu hal lain yang mempengaruhi pemilihan pada mahasiswa ataupun generasi Z adalah *groupthink*. Peneliti berpendapat bahwa pengaruh kelompok ini biasanya terjadi seperti pengaruh dalam kelompok kuliah, dan lingkungan sekitar. Menurut Kreitner (2000) mengatakan bahwa pemikiran kelompok merupakan ancaman terhadap keputusan kelompok karena informasi terbaru yang tidak akurat dapat menyebabkan penolakan investasi modal. Karakteristik yang dimiliki oleh *groupthink* sendiri diantara lain kekompakan, structural kelompok dan faktor kepemimpinan. Kejadian ini membuat banyak mahasiswa memilih mengikuti orang lain dan ini berdampak besar bagi minat memilih pekerjaan. Contoh nyatanya seperti orang yang lebih tinggi akan mendaftar pada perusahaan Startup atau Google dan hal ini membuat banyak mahasiswa akan mencoba mendaftar pada perusahaan tersebut. Mereka semuanya hanya mengandalkan keberuntungan dan mengikuti ajakan lingkungannya tanpa mengetahui kemampuan pribadi dan minat untuk posisi yang mereka daftar.

Hal yang tidak kalah dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan dalam generasi Z adalah *financial reward*, dalam hal ini peneliti mengatakan bahwasannya banyak mahasiswa atau *fresh graduate* sangat memilih perusahaan berdasarkan kompensasi yang akan diberikan. Contoh nyatanya seperti Generasi Z menginginkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 81% menyatakan bahwa tunjangan sangat penting, dan 80% percaya bahwa gaji awal yang tinggi dapat membuat mereka lebih tertarik untuk dipekerjakan (CNBC Indonesia 2023). Generasi Z ingin dapat menstabilkan untuk membangun karir dan mencegah kenaikan biaya hidup dan resesi. Menurut Valerie Workman dari Handshake sangat mengagumkan bahwa generasi Z berani berbicara secara terbuka tentang gaji bahkan mengadvokasi upah layak di tengah kenaikan inflasi. Hal tersebut juga membuat banyak mahasiswa termotivasi dan akan berkontribusi di dalam perusahaan.

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel *framing*, *groupthink*, minat memilih pekerjaan dan *financial rewards*,

penelitian tersebut telah dilakukan oleh Sudaryati & Kusuma (2018) menjelaskan bahwasannya elemen pada *framing* dan *groupthink* memiliki pengaruh positif dan simultan pada pemilihan karir mahasiswa. Dan penelitian selanjutnya yang telah dilakukan oleh Yusheng et al. (2020) menghasilkan bahwa pengaruh *Financial Reward* merupakan sebuah faktor terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di karir di bidang akuntansi. Namun penelitian ini berbanding balik pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri, 2020) yang menjelaskan bahwa *framing* berpengaruh positif pada keputusan memilih pekerjaan tetapi *groupthink* berpengaruh negatif dan *financial rewards* tidak dapat memoderasi *framing* dan *groupthink* pada keputusan karir mahasiswa.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis ingin menelusuri lebih jauh tentang penelitian yang berjudul “PENGARUH *FRAMING* DAN *GROUPTHINK* TERHADAP KEPUTUSAN PEMILIHAN PEKERJAAN DENGAN KEINGINAN DALAM *FINANCIAL REWARDS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *framing* berpengaruh terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?
2. Apakah *groupthink* berpengaruh terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?
3. Apakah *framing* berpengaruh terhadap *financial rewards* pada minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?
4. Apakah *groupthink* berpengaruh terhadap *financial rewards* pada minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?
5. Apakah *financial rewards* berpengaruh terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?
6. Apakah *financial rewards* memediasi *framing* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z?

7. Apakah *financial rewards* memediasi *groupthink* terhadap minat memilih pada Generasi Z?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap peneliti lainnya, maka perlu adanya batasan penelitian untuk memberikan petunjuk batasan pada penelitian ini berikut Batasan masalah yang diteliti yaitu penelitian ini difokuskan kepada generasi Z pada tahun 2023-2024 di Universitas Muhammadiyah Malang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *framing* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh *groupthink* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
3. Untuk mengetahui pengaruh *framing* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
4. Untuk mengetahui pengaruh *groupthink* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
5. Untuk mengetahui pengaruh *financial rewards* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
6. Untuk mengetahui pengaruh *financial rewards* memediasi *framing* terhadap minat memilih pekerjaan pada Generasi Z.
7. Untuk mengetahui pengaruh *financial rewards* memediasi *groupthink* terhadap minat memilih pada Generasi Z.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait, Adapun manfaatnya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk memperdalam pengetahuan serta pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi generasi Z terhadap minat pemilihan pekerjaan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bentuk pertimbangan bagi generasi Z dalam memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat tanpa terpengaruhi dari orang lain dan pertimbangan dalam memilih pekerjaan agar tidak terjadi dampak negatif dalam memilih pekerjaan

