

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN KARIR DI *STARTUP* PADA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA PT. XYZ)

Muhamad Ivan Akbar
Universitas Satya Negara Indonesia
Mhmmdivan3@gmail.com

Received :
20 Agustus 2024

Accepted :
30 Agustus 2024

Published :
1 September 2024

ABSTRAK

Setiap orang bermimpi untuk mencapai karir yang sukses dan menjanjikan. Karenanya impian tersebut harus diraih dengan sebuah kerja keras, ketika impian seorang telah diraih, maka segala keinginan yang diimpikan dapat direalisasikan. Oleh sebab itu, setiap orang perlu memiliki kualitas penunjang dan fokus pada pengembangan serta peningkatan kinerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan persiapan dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif, metode dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara yang mendalam (deep interview). Jenjang Karir menunjukkan bahwa jenjang karir merupakan faktor Generasi Z dalam memilih karir di startup. Mereka menganggap prospek karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang sangat penting. Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi keputusan generasi Z dalam memilih karir di startup. Lingkungan kerja yang fleksibel dianggap sebagai faktor penting terhadap Generasi Z. Budaya Kerja menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan faktor Generasi Z dalam memilih karir di startup. Mereka mencari budaya yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan menghargai tempat kerja yang mendukung inovasi dan kerja tim. Nilai-Nilai Sosial menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial merupakan faktor terhadap pemilihan karir generasi Z di startup. generasi Z cenderung memilih perusahaan yang nilai-nilai sosialnya sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Nilai-Nilai Sosial

ABSTRACT

Everyone dreams of achieving a successful and promising career. Therefore, this dream must be achieved with hard work. When a person's dream has been achieved, all the desires can be realized. Thus, everyone must have supporting qualities and focus on developing and improving their performance and responsibilities. For this reason, preparation is needed to face competition and challenges in an increasingly competitive world of work. The method is carried out using descriptive qualitative research methods. The data collection tool used was through in-depth interviews. Career Path shows that career path is a factor for Generation Z when choosing a career at a startup. They consider clear career prospects and opportunities for development to be significant. Work Environment shows that the work environment is a factor that influences generation Z's decision to choose a career at a startup. A flexible work environment is considered an essential factor for Generation Z. Work Culture shows that work culture is a factor for Generation Z in choosing a career at a startup. They look for a culture aligning with their values and a workplace supporting innovation

and teamwork. Social Values show that social values are a factor in Generation Z's career choices in startups. Generation Z chooses companies whose social values align with their values, such as sustainability and social responsibility.

Keywords: *Career Path, Work Environment, Work Culture, and Values Social*

PENDAHULUAN

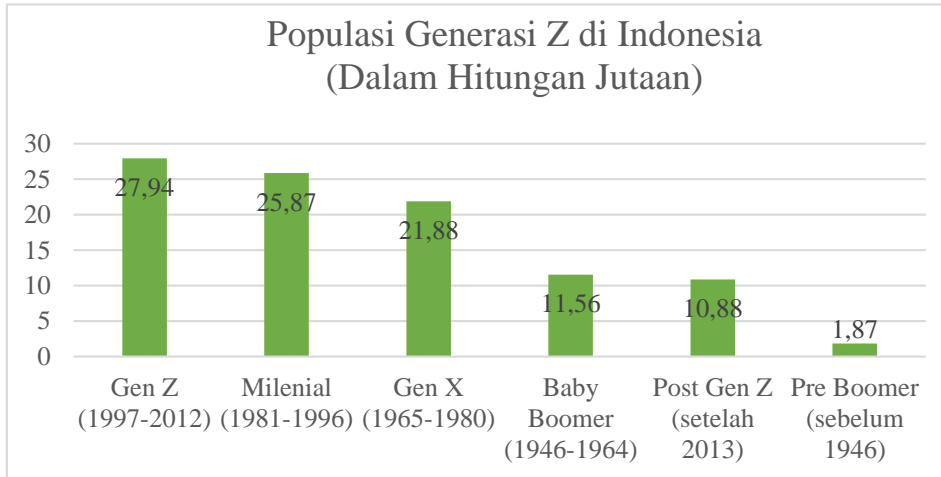
Setiap orang bermimpi untuk mencapai karir yang sukses dan menjanjikan. Karenanya impian tersebut harus diraih dengan sebuah kerja keras, ketika impian seorang telah diraih, maka segala keinginan yang diimpikan dapat direalisasikan. Oleh sebab itu, setiap orang perlu memiliki kualitas penunjang dan fokus pada pengembangan serta peningkatan kinerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan persiapan dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Persaingan kerja yang semakin kompetitif seperti saat ini, menjadi hal penting bagi setiap individu untuk terus memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kompetensinya supaya tetap relevan dan berhasil bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu, setiap individu perlu menyadari bahwa meningkatkan keterampilan merupakan hal penting dan juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada saat ini, salah satunya ialah dengan meningkatkan kemampuan interpersonal. Yang dimaksud dengan kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif serta mencari solusi baru dalam menjalani tugas-tugas pekerjaan (Marthen Lanteng, 2023). Selain itu, dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif kemampuan untuk bekerja dalam tim juga menjadi kunci sukses. Seperti, kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang yang berbeda dan membangun hubungan yang baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan memotivasi tim untuk berkolaborasi secara lebih efektif dan mengidentifikasi solusi kreatif serta menghadapi tantangan dengan cepat dan fleksibel. Dengan penjelasan-penjelasan yang disebutkan tersebut, maka seseorang dapat mencapai karir profesionalnya.

Oleh karena itu, karir profesional seseorang akan merujuk pada jalur yang di ambil seseorang dalam upaya membangun dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan jaringan kerja seseorang dalam suatu bidang tertentu, salah satunya melibatkan proses yang di ambil untuk mencapai tujuan karir. Seperti mengikuti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman kerja. Dalam perjalanan karir profesional biasanya seseorang akan menghadapi tantangan yang sulit untuk dapat bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Seiring kompetitifnya persaingan di dunia kerja, maka peluang pekerjaan semakin sulit. Oleh karena itu, penting bagi para pencari kerja untuk memiliki keterampilan yang mumpuni dan mampu beradaptasi dengan cepat. Salah satu generasi yang memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi ialah generasi Z. Secara umum menurut Salsabila Nanda (2023) generasi Z merupakan generasi yang lahir dari tahun 1995 hingga 2010. Artinya, generasi Z terdiri dari individu yang berusia 13 hingga 28 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan di jenjang sekolah dasar, menengah, kuliah, bahkan bekerja. Generasi Z disebut juga sebagai generasi yang sangat ketergantungan teknologi, terutama internet dan media sosial. Generasi Z sangat mudah menerima informasi termasuk tren saat ini. Jika mereka belum mencoba tren yang sedang ramai

digunakan oleh kebanyakan orang maka Gen Z sangat merasa khawatir, ditandai aneh, dan cemas. (Salsabila Nanda, 2023)

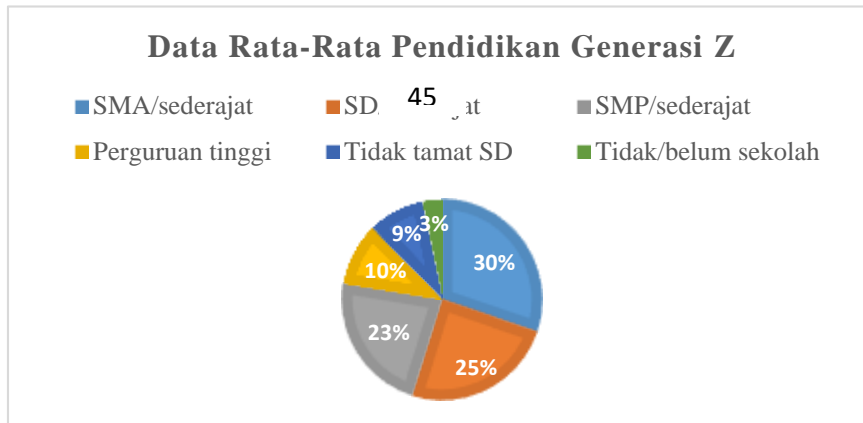


Sumber : databoks, diakses (Jayani, 2021)

Grafik 1. 1 Data Populasi Generasi Z di Indonesia

Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa generasi Z sangat mendominasi di Indonesia yakni sebanyak 27,94% selanjutnya diikuti oleh generasi milenial sebesar 25,87%, generasi X 21,88%, generasi post Gen Z 10,88% dan generasi *boomers* 1,87%. Generasi Z memiliki karakteristik yang terbuka terhadap berbagai hal, termasuk isu-isu sosial dan lingkungan. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk tidak menyendiri, selalu ingin mengetahui hal-hal baru dan aktif dalam berbagai aktifitas. Salah satu hal yang membedakan dari generasi Z ialah keahlian mereka dalam mengadaptasi perkembangan teknologi dalam segala aspek kehidupan. Hal ini menjadikan begitu kuatnya ketertarikan mereka pada teknologi sehingga teknologi menjadi sesuatu yang tidak terpisahkan dari keberadaan generasi Z, sebagaimana kebutuhan akan udara yang mereka hirup setiap hari. Generasi Z dibesarkan dan dibentuk dalam era digital, dimana teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan pesat. Dari perangkat pintar hingga *platform* media sosial, generasi Z telah akrab dengan akses mudah dan cepat ke teknologi, dengan demikian teknologi bukan hanya sekedar alat tetapi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari identitas dan pola hidup generasi Z (Umsida.ac.id, 2023).

Penggunaan teknologi bagi generasi Z dalam pendidikan sangat penting karena hal ini, dapat meningkatkan motivasi Gen Z serta membantu mereka mencapai potensi maksimal mereka dalam pendidikan. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam pendidikan tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih dinamis. Tetapi juga mempersiapkan generasi Z untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan yang semakin tergantung pada kemampuan dalam teknologi dan keterampilan digital. Dengan begitu pemahaman tentang pendidikan generasi Z menjadi penting dalam menentukan bagaimana strategi pendidikan itu sangat penting bagi generasi

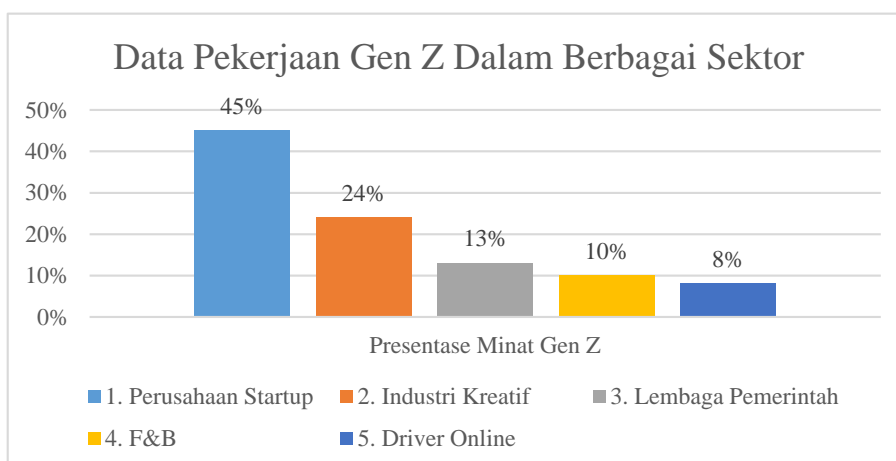


Sumber : databoks, diakses pada 5 Maret 2023 (Nabilah Muhamad, 2023)

Grafik 1. 2 Data Rata-Rata Pendidikan Generasi Z

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) di atas, sebagian besar penduduk Indonesia yang berusia 15 tahun keatas telah menyelesaikan pendidikan wajib 9 (sembilan) tahun atau setara dengan SMP/ sederajat. Generasi Z lebih banyak menyelesaikan pendidikan berasal dari tingkat SMA sebanyak 30%, setelah itu lulusan SD/ sederajat sebanyak 24,62%, selanjutnya tingkat SMP/ sederajat sebesar 22,74% dan perguruan tinggi proporsinya hanya 10,15%. (Nabilah Muhamad, 2023)

Oleh sebab itu dalam konteks pendidikan yang ditempuh generasi Z ialah lulusan SMA/ sederajat. Karena itu pendidikan yang ditamatkan oleh generasi Z baik formal maupun non formal dapat memengaruhi cara generasi Z dalam memahami dan menggunakan teknologi. Dengan tingkat pendidikan yang mencakup rata-rata lulusan SMA, generasi Z mampu memiliki landasan pengetahuan yang lebih memahami dalam hal pemanfaatan teknologi dari pada generasi sebelumnya, yang dapat membantu mereka mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang lebih cepat. dengan adanya perkembangan teknologi telah membuka peluang kerja yang lebih luas untuk generasi Z. Mereka tersebar di berbagai bidang yang berbeda-beda.



Sumber : Databox dan diolah oleh peneliti 16 Maret 2024

Grafik 1. 3 Data Pekerjaan Generasi Z Dalam Berbagai Sektor

Berdasarkan data di atas, minat Generasi Z terhadap berbagai sektor pekerjaan dapat dianalisis dengan lebih mendalam. Persentase minat menunjukkan bahwa Perusahaan *Startup* mendominasi pilihan karir bagi Generasi Z dengan 45% minat, jauh melampaui sektor-sektor lainnya. Antara lain,

industri kreatif 24%, lembaga pemerintahan 13%, F&B 10% dan *driver online* 8%. Selain itu, diperjelas dalam data yang dikeluarkan oleh *Startup Ranking*, Indonesia berada di peringkat keenam di dunia dengan total 2.492 *startup* pada tanggal 10 Mei 2023. Dengan jumlah sebanyak itu, banyak kalangan remaja terutama generasi Z yang bermimpi untuk memulai karir di *startup*. Hal ini menciptakan peluang bagi *startup* karena generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap inovasi teknologi.

Startup merupakan perusahaan yang beroperasi secara digital dan memiliki karakteristik seperti usia perusahaan yang kurang dari tiga tahun. Dengan jumlah pegawai kurang dari 20 orang serta pendapatan kurang dari 1 miliar rupiah/tahun dan masih dalam tahap berkembang serta umumnya *startup* sering kali memanfaatkan kemajuan teknologi untuk menciptakan penemuan baru dan mengatasi masalah yang ada. (Indarto & Prawihatmi, 2021) Istilah *startup* sering dikaitkan dengan teknologi, internet, dan inovasi. Sebelum memasuki dunia kerja di perusahaan *startup*, generasi Z perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika dan budaya di dalamnya. Walaupun demikian, yang lain perlu mengalami perubahan struktural agar tetap relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus. Oleh karena itu, sektor *startup* masih dianggap sebagai kekuatan utama dalam pertumbuhan ekonomi dan pembukaan peluang kerja baru. *Startup* sering kali menjadi pendorong utama inovasi yang revolusioner, yang membuatnya menarik bagi para pencari pekerjaan, terutama bagi generasi Z ketika memilih jalur karir (Murdianto, 2022).

Beberapa tahun kebelakang, jumlah perusahaan rintisan atau yang lebih dikenal sebagai *startup* terus meningkat. Salah satu bidang yang menarik perhatian ialah sektor kemaritiman. *Startup-startup* di sektor ini berinovasi dalam berbagai aspek, mulai dari teknologi pemantauan perikanan hingga solusi berkelanjutan untuk budidaya laut. Oleh karena itu, sektor tersebut menghadirkan solusi kreatif untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan di industri perikanan dan kelautan. Dengan adanya pertumbuhan ini sangat berpotensi membuka lebih banyak peluang kerja terutama bagi generasi Z.

Tabel 1. 1 Beberapa Perusahaan *Startup* di Sektor Perikanan

No.	Perusahaan <i>Startup</i>	Presentase Minat Generasi Z
1.	Jala	80%
2.	Fishlog	70%
3.	Minapoli	60%
4.	eFishery	54%
5.	XYZ	52%

Sumber : katadata dan diolah oleh peneliti 17 Maret 2024 (katadata, 2023)

Berbagai *startup* di Indonesia yang paling banyak diminati oleh Generasi Z mencerminkan tren minat yang signifikan terhadap industri teknologi dan inovasi di sektor kelautan dan perikanan. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Katadata pada tahun 2023, salah satunya perusahaan *startup* XYZ Indonesia menempati posisi kelima dengan 52% minat dari Generasi Z, meskipun berada di peringkat terakhir dalam daftar tersebut, XYZ tetap menunjukkan daya tarik yang signifikan di kalangan generasi Z. Oleh sebab itu, peneliti tertarik dengan XYZ perusahaan *startup* yang baru didirikan selama 8 tahun dan masuk peringkat ke lima tetapi bisa menarik perhatian Gen Z untuk berkarir.

XYZ merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2016. XYZ berfokus pada dua hal utama yaitu memberdayakan nelayan lokal dan membangun ekosistem perikanan yang berkelanjutan. Singkatnya, XYZ menggunakan teknologi untuk memajukan kesejahteraan nelayan dan industri

perikanan Indonesia secara keseluruhan. XYZ hadir dengan solusi teknologi untuk memberdayakan nelayan dan meningkatkan efisiensi rantai pasokan perikanan Indonesia. Kehadirannya mengantarkan XYZ menjadi salah satu *startup* paling sukses di tanah air. Dari latar belakang di atas, peneliti ingin menganalisis fenomena ini dengan baik dan diperlukan penelitian secara mendalam sehingga permasalahan yang terkait dapat teridentifikasi dan solusinya dapat ditemukan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih dalam terkait **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PEMILIHAN KARIR DI STARTUP PADA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA STARTUP PT. XYZ INDONESIA).**

KAJIAN LITERATUR

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pemilihan Karir

Pada era modern seperti saat ini terdapat banyak jenjang karir yang dapat dicapai, salah satunya yaitu berkarir di perusahaan *startup*. Pemilihan karir menjadi hal yang krusial karena dapat menentukan masa depan karir seseorang. Dalam pemilihan karir banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi, diantara lain sebagai berikut:

a. Jenjang Karir

Dalam buku dengan judul "*The New Workforce: Gen Z at Work*" (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang. Mereka menghargai organisasi yang memiliki struktur pengembangan karir yang transparan dan mendukung karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Temuan ini mendukung hasil wawancara yang menunjukkan pentingnya jenjang karir bagi Generasi Z. (Patricia F. Hemingway, 2021)

Menurut buku berjudul "*The Career Path: A guide to finding Your Purpose and Building a Career You Love*" (2020:22) menjelaskan bahwa jenjang karir merupakan serangkaian langkah yang diambil seseorang untuk mencapai tujuan profesionalnya. Jenjang karir bukan tentang mendapatkan pekerjaan yang sempurna, ini disebabkan tentang menemukan pekerjaan yang tepat untuk seseorang saat ini serta terus tumbuh dan belajar seiring dengan kemajuan seseorang. (Michael S. Hyatt, 2020)

Diperjelas oleh buku berjudul "*Designing Your Life: How to Build a Well-Lived, Joyful Life*" (2020:33) dijelaskan jenjang karir merupakan sebuah perjalanan, bukan tujuan akhir. Jenjang karir seseorang bukan tentang mencapai puncak gunung, tetapi tentang menciptakan kehidupan yang seseorang sukai. (Bill Burnett and Dave Evans, 2020).

b. Lingkungan Kerja

Dalam buku dengan judul "*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*" (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z sangat menghargai lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Mereka menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta keberadaan budaya kerja yang mendukung. Buku ini mendukung temuan wawancara yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah faktor penting bagi Generasi Z dalam memilih karir di *startup*. (David Stillman dan Jonah Stillman, 2021)

Dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Yudiarso & Yusuf, (2021:16) menjelaskan bahwa karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Dan diperjelas oleh Andriani, dalam Muhammad Iqbal et.al (2022) menerangkan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat

produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat seperti ini akan menyebabkan karyawan mudah stres, semangat kerja yang berkurang, terlambat demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja yang sehat maka karyawan tentunya akan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, serta mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan akan cepat selesai sesuai dengan target waktu yang ditentukan. (Muhammad Iqbal, 2022)

Menurut pakar Sedarmayanti, lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik meliputi tempat kerja, peralatan kerja, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja non fisik kini mencakup hubungan karyawan, budaya perusahaan, dan struktur organisasi. (Sedarmayanti, 2020)

c. Budaya Kerja

Dalam buku dengan judul "*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*" (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z sangat menghargai budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Mereka mencari perusahaan yang mendorong kreativitas, memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan mereka, dan menawarkan lingkungan yang mendukung kerja sama tim. Temuan ini mendukung hasil wawancara yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif adalah faktor penting bagi Generasi Z dalam memilih karir di *startup*. (David Stillman dan Jonah Stillman, 2021)

Menurut Deal, T. E. & Kennedy, A. A. dalam buku berjudul "*Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*" (2020:5) Budaya kerja secara umum merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik yang diadopsi dan dipertahankan oleh sebuah organisasi. Ini mencakup cara orang berinteraksi, berkomunikasi, serta pendekatan terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, serta memperkuat identitas organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan nilai-nilai individu dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya kerja merupakan hal penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. (Deal, T. E., & Kennedy, 2020)

Menurut Schein, E. H. dalam buku berjudul "*Organizational Culture and Leadership*" (2022:18) Budaya kerja merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok orang saat mereka menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait dengan organisasi. (Schein, 2022)

d. Nilai-Nilai Sosial

Menurut buku dengan judul (*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*) oleh David Stillman dan Jonah Stillman menjelaskan bagaimana nilai-nilai sosial dan keinginan Generasi Z, termasuk fokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, hal ini sangat memengaruhi pendekatan mereka sebagai Generasi Z terhadap pekerjaan dan karir. (David Stillman dan Jonah Stillman, 2021)

Menurut buku karangan William J. Chambliss, berjudul "*Sociology: A Brief Introduction. 10th Edition. New York: Routledge*" (2020:103) nilai-nilai sosial merupakan keyakinan bersama tentang apa yang penting dalam hidup serta bagaimana anggota masyarakat harus berperilaku. dengan demikian, nilai-nilai ini membentuk norma dan aturan sosial yang mengatur kehidupan sehari-hari. (William J. Chambliss, 2020)

Menurut ahli Robin Williams, menjelaskan bahwa nilai sosial merupakan salah satu hal yang menyangkut suatu kesejahteraan bersama melalui konsensus yang efektif di antara mereka, sehingga berbagai nilai-nilai sosial dapat dijunjung tinggi oleh banyak orang. (Guru Pendidikan, 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam jurnal yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan peneliti bertindak sebagai pengamat langsung di lapangan. Dalam kualitatif deskriptif, data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan key informant dan informan yang berupa ucapan dan tulisan dari subjek yang diamati. Peneliti harus memahami teori dan wawasan yang luas agar peneliti dapat bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas. Objek penelitian ini adalah PT. XYZ dengan karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan kepada dan karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. XYZ Alat pengumpulan data yang diterapkan yaitu beberapa daftar pertanyaan wawancara mengenai Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Nilai-Nilai Sosial sehingga hasil akhirnya didapatkan dari penarikan kesimpulan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret-Juli 2024. Objek penelitian dilakukan di PT. XYZ.

Berikut rencana dan tahapan penelitian yang dilakukan:

Tabel 3. 1 Rencana dan Tahapan Penelitian

No.	Rencana Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Seminar Proposal					
3.	Pengumpulan Data					
4.	Analisis Data					

Sumber : diolah oleh peneliti 1 April 2024

Populasi dan Sampel

Populasi

Tujuan diterapkannya populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi, dari 50 orang karyawan terdapat 20 orang populasi Generasi Z yang akan peneliti wawancarai. pada peneliti kali ini, peneliti menggunakan populasi generasi Z pada PT. XYZ sebanyak lima orang yang mewakili generasi Z dan yang merasakan faktor Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Nilai-Nilai Sosial dalam pemilihan karir. Serta mencari informasi terkait pandangan profesional Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak satu orang untuk memberikan pandangan terkait pemilihan karir yang memengaruhi pemilihan karir pada generasi Z di *startup* (Jasmalinda, 2021)

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak lima orang generasi Z sebagai informan dan kelima sampel tersebut merupakan karyawan PT. XYZ yang akan peneliti wawancarai secara mendalam untuk mendapatkan informasi yang sejelas-jelasnya terkait pemilihan karir di *startup*.

Metode Pengumpulan Data

- a) Observasi
- b) Wawancara

PEMBAHASAN

1. Jenjang Karir:

Hipotesis H_0 : Jenjang karir tidak menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z memilih karir *startup*.

Hipotesis H_1 : Jenjang karir menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z memilih karir *startup*.

Hasil : Berdasarkan hasil wawancara dengan Generasi Z, ditemukan bahwa jenjang karir merupakan faktor yang dalam memilih karir di *startup*. Temuan ini didukung oleh buku dengan judul (*The New Workforce: Gen Z at Work*) yang menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang. Banyak informan Gen Z menyebutkan pentingnya prospek karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima, yang artinya jenjang karir merupakan faktor yang memengaruhi Generasi Z untuk berkarir di *startup* dan H_0 ditolak, yang artinya jenjang karir tidak menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir untuk generasi Z.

2. Lingkungan Kerja:

Hipotesis H_0 : Lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi dalam memilih karir di *startup*.

Hipotesis H_2 : Lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi dalam karir di *startup*.

Hasil : Berdasarkan hasil wawancara dengan Generasi Z, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z. Temuan ini didukung oleh buku dengan judul "*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*" menjelaskan bahwa Generasi Z sangat menghargai lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Banyak informan Generasi Z menyebutkan pentingnya lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Mereka menganggap lingkungan kerja yang baik sebagai faktor dalam memilih karir di *startup*. Oleh karena itu, hipotesis H_2 diterima, yang artinya Lingkungan Kerja menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z dan H_0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z.

3. Budaya Kerja:

Hipotesis H_0 : Budaya kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z dalam memilih

karir di *startup*.

Hipotesis H₃ : Budaya kerja menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z dalam memilih karir di *startup*.

Hasil : Berdasarkan hasil wawancara dengan Generasi Z, ditemukan bahwa Budaya Kerja merupakan faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z. Temuan ini didukung oleh buku dengan judul (*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*) menjelaskan bahwa Generasi Z sangat menghargai budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Banyak informan Generasi Z menyebutkan bahwa budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif sangat mempengaruhi keputusan karir Generasi Z. Mereka mencari budaya yang sejalan dengan nilai-nilai mereka. Dengan demikian, hipotesis H₃ diterima, yang artinya budaya kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z dan H₀ ditolak, yang artinya budaya kerja menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z.

4. Nilai-Nilai Sosial:

Hipotesis H₀ : Nilai-nilai sosial tidak menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z terhadap pemilihan karir di *startup*.

Hipotesis H₄ : Nilai-nilai sosial menjadi faktor yang memengaruhi generasi Z terhadap pemilihan karir di *startup*.

Hasil : Berdasarkan hasil wawancara dengan Generasi Z, ditemukan bahwa Nilai-Nilai Sosial merupakan faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z. Temuan ini didukung oleh buku dengan judul (*Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*) menjelaskan bahwa nilai-nilai sosial dan keinginan Generasi Z, termasuk fokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, hal ini sangat memengaruhi pendekatan mereka sebagai Generasi Z terhadap pekerjaan dan karir. Banyak informan Generasi Z menyatakan bahwa nilai-nilai sosial seperti keberlanjutan dan tanggung jawab sosial sangat memengaruhi pilihan karir mereka. Ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ diterima, yang artinya nilai-nilai sosial menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z dan H₀ ditolak, yang artinya nilai-nilai sosial tidak menjadi faktor yang memengaruhi pemilihan karir di *startup* pada Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis terhadap Generasi Z dalam memilih karir di *startup*, berikut kesimpulan yang dapat diambil:

1. **Jenjang Karir:** Menunjukkan bahwa jenjang karir merupakan faktor Generasi Z dalam memilih karir di *startup*. Mereka menganggap prospek karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang sangat penting.
2. **Lingkungan Kerja:** Menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi keputusan Generasi Z dalam memilih karir di *startup*. Lingkungan kerja yang fleksibel dianggap sebagai faktor penting terhadap Generasi Z.
3. **Budaya Kerja:** Menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan faktor Generasi Z dalam memilih karir di *startup*. Mereka mencari budaya yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan menghargai tempat kerja yang mendukung inovasi dan kerja tim.
4. **Nilai-Nilai Sosial:** Menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial merupakan faktor terhadap pemilihan karir Generasi Z di *startup*. Generasi Z cenderung memilih perusahaan yang nilai-nilai sosialnya sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial

SARAN

Saran Untuk Perusahaan

- a. Jenjang Karir menjadi faktor yang sangat memengaruhi Generasi Z untuk berkarir di perusahaan startup, dalam hal ini peneliti menyarankan untuk meningkatkan pelatihan untuk karyawan terutama Generasi Z agar perusahaan dapat menciptakan SDM dengan kualitas yang terbaik untuk dipilih dalam jenjang karir selanjutnya.
- b. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi generasi z untuk berkarir, dalam hal ini peneliti menyarankan perusahaan lebih meningkatkan lingkungan pekerjaan agar karyawan merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam hal ini peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang akan diteliti agar lebih komprehensif dan akurat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan memperdalam penelitian ini dengan beberapa faktor yang belum sempat diteliti pada penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua, teman, dan pihak PT. XYZ serta dosen pembimbing dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bill Burnett and Dave Evans. (2020). *Designing Your Life: How to Build a Well-Lived, Joyful Life*.
- David Stillman dan Jonah Stillman. (2021). *Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2020). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*.
- Guru Pendidikan. (2020). *Pengertian Nilai Sosial Menurut Para Ahli*.
<https://seputarilmu.com/2020/11/nilai-sosial-menurut-para-ahli.html>
- Indarto, I., & Prawihatmi, C. Y. (2021). Faktor-Faktor Pendorong Minat Wirausaha Startup. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(3), 207. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i3.4534>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Jayani, dwi hadya. (2021). *Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi, 2020*.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/proporsi-populasi-generasi-z-dan-milenial-terbesar-di-indonesia>
- katadata. (2023). *Survei Generasi Z: Potensi dan Tantangan di Era*.
<https://databoks.katadata.co.id/tags/gen-z>
- Marthen Lanteng. (2023). *Pentingnya Interpersonal skills dalam Organisasi*.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-parepare/baca-artikel/16320/Pentingnya-Interpersonal-skills-dalam-Organisasi.html#:~:text=Interpersonal skills merupakan keterampilan komunikasi,secara verbal maupun non verbal.>

- Michael S. Hyatt. (2020). *The Career Path: A Guide to Finding Your Purpose and Building a Career You Love*.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. https://doi.org/10.30640/dig_52_i4.359
- Murdianto, muhammad tarmizi. (2022). *Faktor yang Mendorong Millennial dan Gen Z Tertarik Bekerja di Startup*. <https://www.idntimes.com/life/career/muhammad-tarmizi-murdianto/faktor-yang-mendorong-millennial-dan-gen-z-tertarik-bekerja-di-startup>
- Nabilah Muhamad. (2023). *Tamatan Tingkat Pendidikan Warga Indonesia Terbanyak dari SMA pada Maret 2023*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/27/tamatan-tingkat-pendidikan-warga-indonesia-terbanyak-dari-sma-pada-maret-2023>
- Patricia F. Hemingway. (2021). *The New Workforce: Gen Z at Work*.
- Salsabila Nanda. (2023). *Mengenal Gen Z, Generasi yang Dianggap Manja*. <https://www.brainacademy.id/blog/gen-z#:~:text=Generasi Z dikenal sebagai generasi,tren yang ada di internet>
- Schein, E. H. (2022). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, D. H. M. S. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*.
- Umsida.ac.id. (2023). *Teknologi Jadi Nafas Gen Z, Tonggak Penentu Indonesia Maju*. <https://umsida.ac.id/8-karakteristik-gen-z-yang-jadi-penentu-indonesia/>
- William J. Chambliss. (2020). *Sociology: A Brief Introduction. 10th Edition*. New York: Routledge. <https://www.isa-sociology.org/>