

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi Z (sering disingkat Gen Z) yang secara informal dikenal sebagai *zoomer*, merupakan kelompok segmen yang menggantikan Generasi Milenial dan mendahului Generasi Alfa. Analisis dan media terkenal menggunakan pertengahan hingga akhir 1990-an sebagai tahun kelahiran dan pertengahan 2010-an sebagai tahun berakhirnya Generasi Z. Di sisi lain, kumpulan data resmi yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia untuk Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa klasifikasi Generasi Z atau Generasi Z Indonesia dimulai pada tahun 1997 hingga 2012. Anak-anak Generasi X atau generasi *Baby Boomer* yang lebih muda merupakan mayoritas Generasi Z. Seperti yang ditunjukkan oleh Noordiono (2016), usia ini memiliki area kekuatan untuk menuju inovasi, tanpa melihat ke belakang mereka akan mengerti cara menggunakan sesuatu.

Ilmuwan budaya anak muda, Gregg Witt serta Derek Baird menekankan perbandingan antara Gen Z serta lulusan akademi besar baru lewat suatu kajian bertajuk *The Gen Z Frequency*. Dinyatakan kalau Gen Z serta Milenial mempunyai kekhawatiran yang berbeda. Dinyatakan kalau Gen Z pada biasanya hendak menunda bermacam kewajiban serta pekerjaan orang berusia lebih banyak daripada lulusan akademi besar baru. Mclean, suatu majalah Kanada, pula melaksanakan suatu kajian bertajuk "*In Defence of Generation z.*" Disebutkan kalau Gen Z tidak lagi yakin pada ungkapan waktu merupakan duit ataupun

budaya kerja keras yang hierarkis ataupun budaya kerja keras, namun lebih berfokus pada penyeimbang hidup selaku jalur mengarah kepuasan. Kedamaian benak serta kesehatan mental lebih berarti untuk Gen Z daripada kesuksesan akademis ataupun handal. Tidak mengherankan bila ungkapan "pemulihan" dikala ini terkenal di golongan Gen Z.

Sedangkan Career Choice (opsi Karier) pada dasarnya berarti memilah satu panggilan di antara bermacam panggilan elektif (Agarwala, 2008). Dalam memilah profesi, seorang dihadapkan pada opsi buat memilah satu panggilan dari tiap panggilan yang ada Supaya "pilihan karier" jadi realitas dibutuhkan ketersediaan opsi karier alternatif serta preferensi seorang terhadap opsi tersebut. Christina, (2016) pula menciptakan dalam penelitiannya kalau umur Z mau ditunjukkan oleh atasannya serta membangun ikatan kerja yang baik, yang menampilkan kecenderungan umur Z terhadap tempat kerja yang mengasyikkan (Sandhya serta Ritu, 2017). Tidak hanya itu, umur Z lebih menggemari tempat kerja yang bisa membagikan peluang buat meningkatkan karier mereka, yang didukung oleh riset Arthur (2018), serta Hanifah & Wardono (2020), kalau umur Z cenderung mencari tempat yang menolong memesatkan kenaikan dalam pekerjaannya.

Fenomena dikala ini Gen Z mempunyai pertimbangan yang berbeda dalam memilah pekerjaan dibanding dengan generasi lebih dahulu. Berdasarkan hasil survei yang diterbitkan oleh Deloitte Global, mereka tidak cuma memikirkan pendapatan sarana ataupun posisi namun pula nilai-nilai industri. Dikatakan kalau kalangan muda lebih suka bekerja di tempat yang mencerminkan nilai-nilai

mereka. Tidak hanya penghargaan dari anggota, informasi LinkedIn pada April 2023 pula menampilkan perbandingan Gen Z dalam memilah pekerjaan. Suatu riset yang dicoba oleh lebih dari 7.000 spesialis menampilkan kalau 64% Gen Z di Inggris, Prancis, Jerman, serta Irlandia menciptakan perihal yang persis sama. Berdasarkan mereka, berarti buat bekerja di organisasi yang mempunyai mutu yang sama dengan mereka.

Berdasarkan Gustiawan et al., (2015) dalam Vandela F, serta Sugiarto A., (2021) Keahlian Interpersonal Communication yakni yakni keahlian berhubungan serta berbicara secara langsung serta tatap muka antara satu orang dengan orang yang diajaknya bicara, sekalian keahlian supaya pesan bisa diterima oleh orang yang mendengarkannya, dengan tujuan supaya penerima pesan bisa menerima pesan secara langsung serta bisa membagikan umpan balik dengan lekas . Definisi yang lain tentang berbicara Interpersonal Communication merupakan kapasitas orang dengan orang lain dalam menuntaskan ikatan korespondensi intuitif sehingga tujuan tercapai lewat penentuan metode serta metode berperilaku yang cocok dengan hawa korespondensi dengan pelakon korespondensi, (Kristianingsih et al., 2017). Uraian diri ialah langkah dini dalam memilah karier. Perihal ini mengacu pada seberapa banyak seorang mengenali tentang dirinya sendiri, tercantum keahlian intelektual (kecerdasan serta bakat), atensi motivasi, perasaan, dan kekuatan serta kelemahannya.

Pengetahuan tentang opsi karier lain yang ada untuk warga semacam memilah program riset tertentu dari bermacam universitas serta pekerjaan ataupun profesi tertentu. Pengetahuan tentang metode membuat keputusan tentang opsi

karier ini, dengan memikirkan kemampuan diri serta aspek eksternal. Kesimpulannya orang yang menggunakan kedatangan benak butuh menyatukan tempat terbaik dari 2 jabatan, ialah poros uraian diri serta jabatan penyelidikan profesi di mata publik.

Pada riset yang dicoba Vandela F, & Sugiarto A, (2021) dengan judul “Pengaruh Pemakaian Teknologi Data serta Keahlian Berbicara Interpersonal Communication Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Alam Sinar Mentari Ketapang”. Hasil dari riset ini menampilkan kalau pemanfaatan inovasi informasi secara tentu pengaruhi aspek kinerja karyawan, serta itu berarti kalau terus menjadi baik pemanfaatan inovasi informasi terus menjadi besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada penjelasan di atas, penulis bisa berasumsi kalau keputusan karier ialah siklus yang dinamis mengingat konsekuensi dari uraian diri yang terus-menerus terhadap keputusan karier di mata publik. Jadi jelas dalam dunia yang sempurna keputusan karier wajib didasarkan pada Interpersonal Communication.

Culture Organizational (budaya) ialah sesuatu lingkungan yang meliputi pengetahuan, keyakinan seni, moral, adat istiadat, serta keahlian dan kerutinan lain yang dipunyai oleh orang-orang selaku anggota warga (Hawkins, 2012). Berdasarkan Liliweri (2002) dalam Setiawan R. (2021), kebudayaan tercipta dari kategori-kategori indikasi universal yang diucap adat istiadat. Kategori-kategori tersebut meliputi hal-hal semacam teknologi, pengetahuan, keyakinan seni, moral, hukum, estetika, tamasya dan keahlian serta rutinitas yang diperoleh orang-orang selaku anggota warga Secara totalitas kebudayaan mencakup seluruh suatu yang

diperoleh ataupun dipelajari oleh orang-orang selaku masyarakat negeri Sebagian bagian dari kebudayaan hendak mempengaruhi sikap orang lewat ikatan yang terjalin terus-menerus dalam kehidupan mereka. Dengan kata lain, sikap seorang dalam memilah karier bisa dipengaruhi oleh kebudayaan. Berdasarkan Widiastuti, (2016) budaya yang diciptakan ataupun diciptakan oleh sekelompok orang buat diri mereka sendiri diucap budaya terkenal. Dampaknya budaya terkenal timbul selaku akibat dari perihal baru yang diterima secara luas oleh warga. Berdasarkan Kompasiana.com, keputusan karier serta pembelajaran Generasi Z pula bisa dipengaruhi oleh budaya terkenal Selebritas, tokoh warga serta influencer yang sudah menggapai kesuksesan di bidang tertentu jadi model untuk mereka. Pengaruh media sosial, konten kreatif, teknologi, serta bisnis berbasis digital pula tercermin dalam budaya terkenal Generasi Z kerap mencari karier yang mencerminkan atensi mereka serta mengambil inspirasi dari budaya terkenal

Tidak hanya Culture Organizational pula ada kedudukan Orang Tua yang jadi aspek Career Choice gen z. Salah satu area kecil yang mempengaruhi anak dalam memastikan opsi karier merupakan keluarga. Orang tua menanamkan nilai-nilai budaya semacam agama, seni, moral, serta norma keluarga pada anak-anak mereka serta anggota keluarga yang lain Pada dikala itu, anak-anak mulai belajar menguasai diri sendiri, menguasai orang lain, menjalankan kontak sosial yang lebih baik, mengasah keahlian belajar, serta menyegarkan perasaan mereka.

Dengan demikian, area dalam keluarga sangat pengaruhi pertumbuhan kepribadian intelektual, konsep diri anak, serta berikutnya pula pengaruhi metode

memilah profesi yang pas Area keluarga yang hangat hendak menimbulkan anak mempunyai rasa nyaman serta sangat diakui. Pola asuh yang sangat sayang serta protektif hendak menyebabkan keadaan ini. Tidak hanya itu, bisa memunculkan self-direction 120 yang diperuntukan pada diri sendiri ataupun orang lain, setelah itu berakibat pada pegangan karier tertentu yang hendak dijalani anak di setelah itu hari.

Esters serta Bowen (2005) dalam Simbolon N, (2021) mengatakan kalau pekerjaan orang tua mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap opsi karier anak-anaknya serta orang tua ialah aspek awal yang pengaruhi opsi karier anak-anaknya. Variabel selanjutnya merupakan kekerabatan orang yang pula pengaruhi keputusan vokasi mereka. Perihal ini berbeda dengan riset yang dicoba oleh D. Wibasari. F., serta E. Kustanti R. (2023) “Keterkaitan antara Dorongan Sosial Orang Tua dengan Kemauan Profesi pada Anak Umur Z di SMA Negara 13 Jakarta” hasil riset menampilkan kalau ada ikatan yang positif antara sokongan sosial Orang Tuadengan aspirasi karier pada generasi Z di SMA Negara 13 Jakarta. Timbulnya sebagian cita-cita yang tidak terdapat lebih dahulu membuat Orang Tua jadi lebih terbuka dengan kondisi saat ini.

Orang Tua perlu mengarahkan yang terbaik untuk anak-anaknya. Ketika menentukan pilihan karier, pengaruh Orang Tua sangatlah penting. Orang Tua perlu melibatkan dirinya secara optimal dan sungguh-sungguh dalam pengembangan dan pelaksanaan program pengalaman kerja Sukardi, 2002 dalam Wibasari, D. F., & Kustanti, E. R. (2023). Meskipun banyak menimbulkan

perbedaan pendapat mengenai nilai-nilai keputusan karier, hal ini dapat membuka percakapan baru antara institusi, Orang Tua dan anak-anaknya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, dukungan orangtua berpengaruh penting dalam aspirasi karier individu, karena dengan bantuan ini orang-orang dapat terpacu untuk melakukan suatu gerakan guna mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sendiri. Perbedaan generasi juga memengaruhi cara pandang orang terhadap tempat kerja.

Berdasarkan Lancaster & Stillman dalam Hidayat, (2021), Umur Z mempunyai kecenderungan kerja yang luar biasa dibandingkan dengan usia-usia lebih dulu ialah lebih positif dalam menuntaskan tanggung jawab, lebih menggemari area kerja yang terpaut lebih menggemari pekerjaan yang dituntaskan dari jarak jauh serta mempunyai kecenderungan untuk pindah ke area kerja bila tidak cocok.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Interpersonal Communication, Culture Organizational, dan Peran Orang Tua Pada Career Choice* Generasi Z di Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang sebelumnya.:

1. Bagaimana pengaruh *Interpersonal Communication* terhadap *Career Choice* Generasi Z di Kota Lhokseumawe?

2. Bagaimana pengaruh Culture Organizational terhadap Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh Kedudukan Orang Tua terhadap Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber pada kasus yang dijabarkan di atas, tujuan riset ini merupakan selaku berikut:

1. Untuk mengenali serta menganalisis pengaruh Interpersonal Communication terhadap Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengenali serta menganalisis pengaruh Culture Organizational terhadap Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengenali serta menganalisis pengaruh Kedudukan Orang Tua terhadap Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penataan penjelasan ini diharapkan bisa berguna serta bermanfaat untuk seluruh pihak. Khasiat penjelasan ini bergantung pada sudut pandang teoritis serta instan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Di harapkan dengan terdapatnya riset ini bisa digunakan selaku bahan data serta bahan pengembangan buat riset berikutnya
2. Riset ini diharapkan bisa jadi rujukan buat melaksanakan riset yang berkaitan dengan Interpersonal Communication, Culture Organizational, serta Kedudukan Orang Tua pada Career Choice Generasi Z di Kota Lhokseumawe.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Periset di harapkan bisa menaikkan pengetahuan serta pengetahuan dalam mempraktekan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan perbandingan pada *Career Choice* Generasi Z di Kota Lhokseumawe.