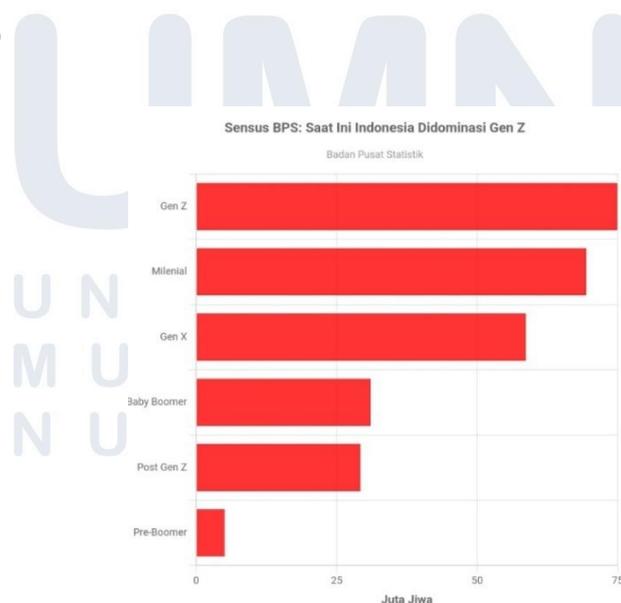


BAB I

PENDAHULUAN

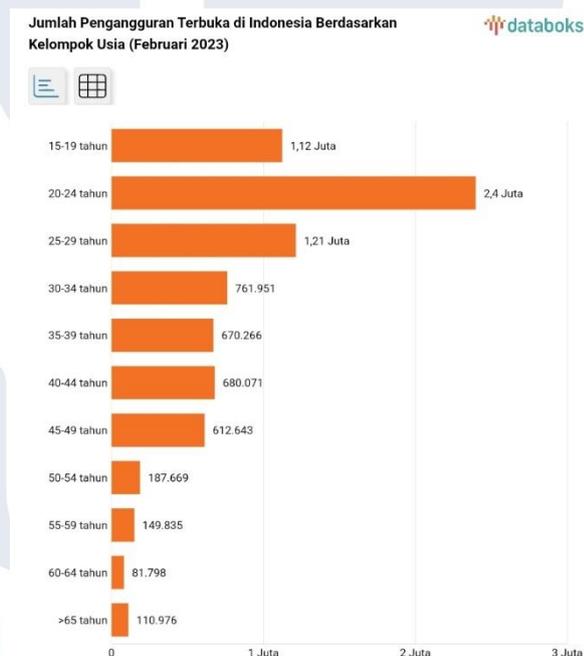
1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada Gambar 1.1, dapat dilihat data sensus BPS menunjukkan bahwa pada saat ini penduduk Indonesia didominasi oleh Gen Z yaitu sebanyak 74,93 juta jiwa. Generasi Z memiliki berbagai definisinya masing-masing tergantung perspektif para individu. Pada artikel berjudul “*Four Reasons Generation Z will be the Most Different Generation*” karya Ryan Jenkins (2017), Generasi Z dikatakan memiliki harapan, preferensi, dan perspektif kerja yang berbeda dan menantang bagi organisasi. Generasi Z memiliki karakter yang lebih bervariasi, bersifat lebih global, beradaptasi dan menggunakan teknologi, serta mampu memberikan pengaruh pada budaya dan sikap mayoritas masyarakat. Maka bisa dikatakan sifat yang paling menonjol dari Generasi Z adalah kecenderungan untuk menggunakan teknologi pada setiap aspek kehidupannya. Generasi Z juga biasanya merupakan individu yang lahir pada 1997 – 2012, namun rentang tahun ini dapat berbeda-beda tergantung dari pemahaman dan sumber data (Bayu,2021)



Gambar 1.1 Populasi Penduduk Indonesia berdasarkan Generasi
Sumber: Rainer (2023), Goodstats

Walaupun Generasi Z merupakan Generasi dengan jumlah paling banyak di Indonesia, banyak yang menganggur atau tidak bekerja. Berdasarkan data dari databoks di gambar 1.2, pada Februari 2023 Generasi Z merupakan generasi dengan jumlah pengangguran terbuka paling banyak di Indonesia yaitu sebanyak 1,12 juta jiwa. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok pengangguran terbuka ini adalah individu yang tidak memiliki pekerjaan dan mencari pekerjaan kegiatan, individu yang tidak memiliki pekerjaan dan mempersiapkan usaha, individu yang tidak memiliki pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan individu yang sudah memiliki pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja (Gischa, 2023).

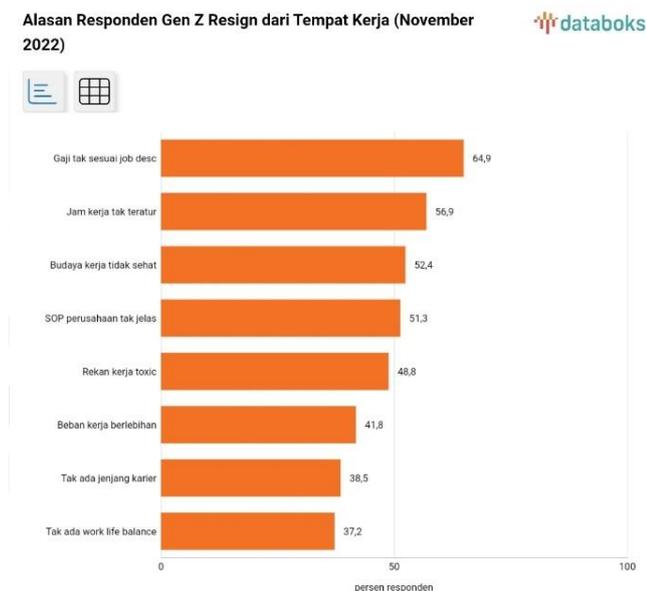


Gambar 1.2 Jumlah Pengangguran Terbuka di Indonesia berdasarkan Kelompok Usia
Sumber: Databoks (2023)

Setiap wilayah atau provinsi di Indonesia memiliki jumlah penduduk yang berbeda-beda. Maka, jumlah penduduk yang termasuk Generasi Z di setiap wilayah akan berbeda. Data dari databoks (2023) menunjukkan bahwa provinsi Banten merupakan wilayah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka terbanyak pada 2023 dengan persentase 7,52%.

Generasi Z yang menganggur bisa disebabkan oleh beberapa hal yaitu putus asa, disabilitas, kurangnya akses transportasi dan pendidikan (biaya UKT yang tinggi), keterbatasan finansial, kewajiban rumah tangga, serta lapangan kerja di Indonesia yang dianggap terlalu perfeksionis dalam mencari kandidat. Di lain sisi, tenaga kerja di Indonesia sebanyak 4,6% *undereducated*; 27,9% *overeducated*; dan yang mengalami *field of study mismatch* adalah yang dialami paling banyak oleh tenaga kerja yaitu 68,4% (Wanosa, 2024).

Alasan – alasan atau faktor lain yang membuat Generasi Z belum bekerja atau bahkan *resign* dari tempat kerjanya bermacam – macam. Namun berdasarkan data dari Databoks (2022), beberapa alasan terbanyak Generasi Z memutuskan *resign* dari tempat kerja adalah karena gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan (64,9%), jam kerja yang tidak teratur (56,9%), dan budaya kerja yang tidak sehat (52,4%). Beberapa alasan lain seperti SOP perusahaan yang tidak jelas, rekan kerja yang kurang baik (*toxic*), beban kerja yang berlebihan, tidak adanya jenjang karier, dan tidak adanya *work-life balance* juga menjadi faktor yang membuat Generasi Z memutuskan *resign* dari tempat kerja.



Gambar 1.3 Alasan Gen Z *Resign* dari Tempat Kerja
Sumber: Databoks (2022)

Wilayah Tangerang yang walaupun merupakan sebuah kawasan perkotaan yang menyediakan berbagai lapangan pekerjaan, masih banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan berbagai macam alasannya. Hal ini menandakan bahwa Generasi Z juga mengalami kebingungan atau kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dan tepat dengan minat dan tujuan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi Generasi Z dalam mencari pekerjaan adalah mentoring. Mentoring merupakan hubungan formal maupun informal dengan komunikasi dan interaksi dimana orang yang lebih senior menyediakan dukungan, pengajaran, dan bimbingan untuk memfasilitasi perkembangan dan kesuksesan karier individu yang lebih junior (Lian et al., 2021).

Pada jurnal utama yang digunakan penulis, mentoring memiliki pengaruh positif terhadap *job search behavior* atau perilaku pencarian kerja melalui variabel mediasi yaitu *job search intention* dan variabel moderasi *job search self-efficacy*. Variabel mediasi merupakan variabel perantara untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi adalah variabel pihak ketiga yang dapat mengukur kekuatan hubungan variabel independen dan variabel dependen (Jahja, 2017).

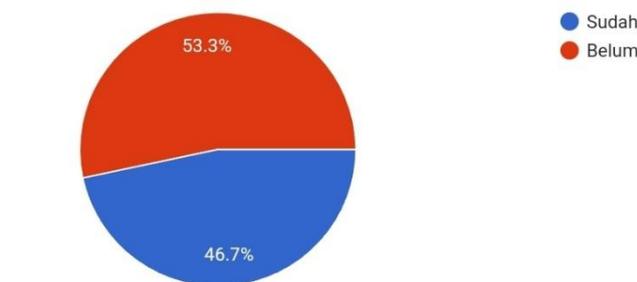
Menurut Zikic & Saks (2009), *Job search intention* dianggap sebagai sebuah tujuan dalam pencarian kerja yang dapat memotivasi individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencari kerja. Kanfer et al. (2001) berpendapat bahwa *job search self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh pencari kerja pada kemampuan mereka untuk mencari kerja dan mendapatkan pekerjaan. *Job search behavior* juga bisa didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan seseorang atau pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan menerima penawaran kerja yang memuaskan (Lian et al., 2021).

Peneliti melakukan survei kecil tentang pendapat Generasi Z mengenai hubungan *mentoring* dan *job search behavior* dengan jumlah responden 30 orang. Hasil dari survei kecil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa *mentoring* dapat memberikan pengaruh saat mencari pekerjaan

(*job search behavior*) dan *mentoring* juga diperlukan di dalam organisasi/ perusahaan. Namun, sebanyak 53,3% responden merasa bahwa *mentoring* belum diterapkan dengan baik di dalam organisasi/ perusahaan saat ini.

Menurut anda, apakah universitas ataupun organisasi (perusahaan) pada saat ini sudah menyediakan mentoring dengan baik?

30 responses



Gambar 1.4 Hasil Mini Survei
Sumber: Data Peneliti (2024)

Universitas Multimedia Nusantara (UMN) memiliki program mentoring yang disediakan oleh *Student Affairs* untuk mengembangkan *soft skill* para mahasiswanya. Program "*Character Building Mentoring*" ini memiliki tujuan untuk membentuk karakter mahasiswanya melalui nilai – nilai pembelajaran 5C Kompas Gramedia (*caring, credible, competent, competitive, customer delight*). Kegiatannya berupa aktivitas kelompok dan sesi *sharing* di dalam kelas serta setiap kelompoknya didampingi oleh seorang mentor yang memberikan materi dan mengarahkan diskusi.

Mentoring di Universitas Bunda Mulia (UBM) termasuk dalam program yang dibuat oleh *Student Advisory Center* (SAC). Program mentoring ini bertujuan untuk membantu para mahasiswa dan mahasiswi yang mengalami kesulitan belajar sehingga dilakukan kegiatan belajar bersama dengan kakak kelas atau teman yang terbentuk dalam satu kelompok dan di dalamnya terdapat *mentor* dan *mentee*.

Program mentoring di Universitas Bina Nusantara (Binus) juga disediakan oleh pihak *student affairs*. Kegiatan ini berfokus pada penyampaian materi kuliah dengan pendekatan individual selama satu semester dalam satu kelompok yang sama. Mentor akan dilatih untuk menjadi pemimpin kelompok yang membimbing 2-10 orang sedangkan *mentee* akan mempelajari mata kuliah dengan metode diskusi, latihan soal, atau berbagai pengetahuan dan pengalaman.

Penelitian ini maka dari itu dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *mentoring* terhadap *job search behavior* dengan *job search intention* sebagai variabel mediasi dan *job search self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada Generasi Z di Tangerang khususnya mahasiswa dan mahasiswi di Universitas Multimedia Nusantara (UMN), Universitas Bunda Mulia (UBM), dan Universitas Bina Nusantara (Binus) yang masih aktif berkuliah dan sedang menempuh skripsi. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan sudut pandang yang baru mengenai hubungan *mentoring* terhadap *job search behavior* dengan mempertimbangkan variabel mediasi dan moderasi pada Generasi Z di Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas adalah walaupun Generasi Z merupakan Generasi yang mendominasi dalam populasi penduduk di Indonesia, namun masih banyak Generasi Z yang merupakan pengangguran terbuka. Generasi Z juga masih ada yang merasa kebingungan dan terhambat dalam mencari pekerjaan. Mentoring bisa menjadi salah satu solusi untuk membantu Generasi Z dalam mencari pekerjaan. Namun, penelitian mengenai pengaruh hubungan mentoring terhadap *job search behavior* masih belum terlalu banyak. Maka, peneliti menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Mentoring Function* berpengaruh positif terhadap *Job Search Behavior*?
2. Apakah *Mentoring Function* berpengaruh positif terhadap *Job Search Intention*?
3. Apakah *Job Search Intention* memediasi pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Behavior*?
4. Apakah *Job Search Self-Efficacy* memoderasi pengaruh *Job Search Intention* terhadap *Job Search Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dan pertanyaan penelitian ini yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Behavior*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Behavior* melalui *Job Search Intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Search Intention* terhadap *Job Search Behavior* melalui *Job Search Self-efficacy*

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat baik dalam bidang akademis maupun non-akademis. Manfaat dari adanya penelitian ini adalah:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, atau bahkan sudut pandang baru bagi para pembaca mengenai pengaruh mentoring terhadap *job search behavior* melalui variabel mediasi dan moderasi pada Generasi Z di Tangerang.

2. Non-Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan atau universitas agar memahami pentingnya mentoring terhadap perilaku pencarian kerja pada Generasi Z saat ini.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti membatasi cakupan penelitian agar mendapatkan hasil yang terukur dan spesifik sebagai berikut:

1. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mentoring function*, *job search intention*, *job search self-efficacy*, dan *job search behavior*.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei kepada mahasiswa dan mahasiswi di Universitas Multimedia Nusantara (UMN), Universitas Bunda Mulia (UBM), dan Universitas Bina Nusantara (Binus) yang berlokasi di Tangerang.
3. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi di UMN, UBM, dan Binus sedang menempuh semester akhir dan mengerjakan skripsi

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dituliskan dan diuraikan ke dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini penulis menjelaskan tentang teori-teori yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian ini, model penelitian, hipotesis penelitian, dan penelitian – penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dan berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis menjelaskan mengenai karakteristik responden, analisis mengenai data dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan teori dan metodologi yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis menguraikan mengenai simpulan dan saran berdasarkan dari hasil analisis, pembahasan, serta saran-saran mengenai penelitian ini sehingga penelitian berikutnya bisa menjadi lebih baik lagi.