

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada saat ini peradaban manusia sudah berada dalam suatu era yang ditandai oleh perubahan yang sangat cepat dan signifikan. Perubahan tersebut berlangsung secara terus-menerus, mengharuskan berbagai aspek kehidupan manusia untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada. Inovasi dan pembaruan yang dilakukan oleh manusia menjadi pendorong utama terjadinya berbagai perubahan dalam masyarakat. Saat ini, sering disebut sebagai era digital. Jika kita coba renungkan kembali, dapat disaksikan betapa kehidupan telah mengalami transformasi yang luar biasa akibat perkembangan teknologi digital. Teknologi modern memberikan kemudahan akses yang sangat membantu seperti dalam berkomunikasi, perdagangan, kesehatan, perputaran informasi, dan lainnya. Hal ini tentu berkat jaringan yang terus berkembang pesat dari waktu ke waktu. Terobosan baru dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi ini telah menyatukan umat manusia dalam sebuah dunia global yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja (Tendi, 2016).

Senada dengan hal itu, terdapat generasi yang dikenal sebagai generasi *digital native* pertama yaitu generasi yang orisinal atau asli bertumbuh kembang di tengah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, yaitu Generasi *Zoomer* atau yang biasa disebut Gen-Z. Menurut Tapscott dalam (Apriani, 2024) Gen-Z yaitu mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 sampai tahun 2012. Dilansir dari situs *GoodStats*, terdapat sensus yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) menunjukkan bahwa komposisi penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh Gen-Z dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi. Sedangkan, dari hasil sensus penduduk 2020 disebutkan proporsi Generasi Z adalah sebanyak 31,30 persen dari keseluruhan populasi di Kota Makassar. Gen-Z memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya, termasuk kemampuan adaptasi yang cepat terhadap teknologi dan inovasi. Mereka telah terpapar teknologi sejak lahir, sehingga menjadi sangat familiar dengan berbagai perangkat dan platform digital, yang memungkinkan mereka untuk memanfaatkan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk karir.

Di era digital, penggunaan media sosial yang masif telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk cara Gen-Z melihat dan memilih karir. Menurut survei *American Student Assistant*, 81% Gen-Z menggunakan media sosial sebagai sarana utama untuk mencari informasi terkait keputusan karir mereka. Media sosial tidak hanya menjadi sarana komunikasi, tetapi juga membuka peluang kerja baru berbasis digital, seperti *content creator*, *digital marketing*, dan *freelancer*. Informasi tentang tren karir, peluang usaha, dan pengembangan diri kini lebih mudah diakses, sehingga Gen-Z memiliki eksposur yang lebih luas terhadap berbagai pilihan pekerjaan (Halim, 2024). Transformasi dunia kerja juga semakin terlihat dengan munculnya profesi-profesi baru yang berbasis teknologi, sementara

pekerjaan konvensional mulai ditinggalkan atau beradaptasi dengan digitalisasi. Gen-Z cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas tinggi, seperti *work from anywhere* (WFA) dan *work from home* (WFH) (Susanto, 2025). Kemudahan akses teknologi memungkinkan mereka bekerja secara *remote*, menjalankan bisnis *online*, atau bahkan memiliki beberapa sumber penghasilan sekaligus.

Fenomena ini juga terjadi di Kota Makassar. Dilansir dari (*Dispora Artikel Kebiasaan Online Gen Z Makassar: Potret Generasi Digital Di Kota Anging Mammiri*, 2024) kebiasaan online Gen-Z di Makassar mencerminkan pengaruh kuat dari infrastruktur digital yang terus berkembang dan akses internet yang semakin mudah. Banyak anak muda di Makassar kini lebih tertarik pada profesi berbasis digital, seperti *content creator*, *digital marketing*, hingga *bisnis online*, dibandingkan pekerjaan konvensional. Dengan tingginya penggunaan media sosial di kalangan Gen-Z, mereka lebih mudah mendapatkan informasi tentang peluang karir dan membangun *personal branding* untuk mengembangkan profesi mereka. Selain itu, Makassar juga memiliki berbagai komunitas kreatif dan teknologi yang semakin berkembang, memberikan ruang bagi anak muda untuk berkolaborasi dan mengembangkan keterampilan digital mereka.

Gen-Z, sebagai kelompok yang sangat terpapar oleh perkembangan teknologi digital dirasa akan menghadapi dinamika unik dalam menentukan pilihan karir mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai variabel determinan sosio-digital yang terhadap preferensi karir di kalangan Gen-Z. Topik ini menjadi relevan untuk dibahas mengingat kompleksitas permasalahan yang muncul, terutama dalam kaitannya dengan perubahan sosial akibat pesatnya perkembangan dan pemanfaatan teknologi digital. Dengan memahami determinan preferensi karir Gen-Z, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana teknologi membentuk pola pikir, preferensi, serta keputusan karir generasi ini. Bukan hanya itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai apakah terdapat pergeseran minat kerja dari sektor formal menuju sektor informal yang dilakukan oleh Gen-Z.

## **1.2. Definisi Konsep, Teori dan Hasil yang Relevan**

### **1.2.1. Konsep Determinan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) determinan diartikan sebagai menetapkan, yaitu tindakan untuk menentukan atau menetapkan sesuatu, baik itu tujuan, keputusan, atau identitas. Determinan secara umum adalah kemauan atau tekad seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sering kali diiringi dengan ketahanan dan fokus dalam menghadapi berbagai tantangan. Konsep ini berkaitan erat dengan motivasi dan usaha individu dalam mengejar suatu tujuan, dan dapat dilihat dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, karir, dan pengembangan pribadi. Determinan sering dianggap sebagai faktor kunci yang mendorong seseorang untuk berhasil dan memberi dorongan dalam menghadapi rintangan.

Namun, determinan tidak selamanya dan tidak hanya muncul dari motivasi intrinsik individu. Secara sosiologis, determinan juga mengacu pada proses di mana

perilaku, pilihan, dan identitas sosial individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang melekat pada struktur sosial, seperti kelas sosial, budaya, pendidikan, keluarga, dan sistem ekonomi. Konsep ini menekankan bahwa manusia tidak sepenuhnya otonom, melainkan bertindak dalam batasan dan peluang yang dibentuk oleh lingkungannya. Artinya, determinan adalah bentuk hubungan kausal antara struktur sosial dan tindakan individu (Halev & Young, 2025) dalam (Levey, 2025).

Selain itu, menurut Noor dalam penelitiannya, determinan tidak hanya mencakup aspek individu, tetapi juga mencerminkan budaya yang ada di sekitar seseorang. Pendidikan dan kebudayaan saling terkait, di mana determinan individu dalam mencapai tujuan hidup sering dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku di masyarakat (Suci, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa determinan merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor internal (seperti motivasi pribadi) dan eksternal (seperti budaya dan lingkungan sosial). Oleh karena itu, determinan dapat dipahami sebagai sebuah konsep yang kompleks yang melibatkan motivasi pribadi, budaya sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi yang dihadapi individu

Pada penelitian ini yang membahas preferensi karir Gen-Z, tentunya menjadi relevan dengan konsep determinan yang telah dijelaskan, dikarenakan determinan diri menjadi penting sebagai pendorong bagi Gen-Z untuk menjelajahi berbagai peluang karir di era digital. Dimana terdapat penelitian oleh Najir, Aditya, dan Nurhikmah (2024) yang menemukan bahwa determinan diri berperan signifikan dalam pengambilan keputusan karir pada mahasiswa akhir di Makassar. Mahasiswa dengan tingkat determinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi kesulitan dalam menentukan pilihan karir.

## **1.2.2. Determinan Sosial**

Manusia adalah makhluk sosial, sehingga aspek sosial akan selalu hadir dalam setiap proses hubungan dan dinamika kehidupan, termasuk dalam pengambilan keputusan karir. Dalam konteks ini, determinan sosial berperan penting sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi arah dan preferensi karir individu. Menurut Tamba (2017), faktor sosial mencakup segala sesuatu yang mampu mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak, berdasarkan kebiasaan, struktur, maupun nilai-nilai sosial yang berlaku dalam masyarakat. Bagi generasi Z di Kota Makassar, yang tumbuh dalam era digital dan keterhubungan sosial yang tinggi, pengaruh dari lingkungan sekitar menjadi faktor penting dalam membentuk pilihan karir mereka. Adapun dimensi dari determinan sosial pada penelitian ini sebagai berikut:

### **1.2.2.1. Pengaruh Teman Sebaya**

Keputusan karir yang diambil oleh individu dalam Generasi Z seringkali dipengaruhi oleh interaksi dengan teman sebaya, di mana mereka saling bertukar pengalaman dan informasi mengenai peluang kerja. Teman sebaya dapat berperan sebagai sumber dukungan dan motivasi dalam menentukan jalur karir (Muaviah et al., 2023)

Teman sebaya memiliki peran signifikan dalam membentuk preferensi karir Gen-Z. Sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital, Gen-Z sangat terhubung melalui media sosial dan platform digital lainnya, yang memungkinkan mereka untuk berbagi dan menerima informasi mengenai berbagai pilihan karir. Interaksi ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap profesi tertentu, terutama ketika mereka melihat teman sebaya mereka berhasil dalam bidang tertentu. Fenomena ini dikenal sebagai "*peer influence*", di mana individu cenderung menyesuaikan pilihan mereka berdasarkan apa yang dianggap sukses atau populer dalam kelompok sosial mereka.

Studi oleh Khairunnisa dan Satwika (2023) menunjukkan bahwa konformitas terhadap kelompok sebaya memiliki hubungan signifikan terhadap keputusan karir remaja, terutama dalam lingkungan sosial yang erat seperti komunitas sekolah atau media sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa teman sebaya sebagai salah satu variabel yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini.

#### **1.2.2.2. Norma dan Nilai Keluarga**

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang individu membentuk preferensi karirnya yaitu lingkungan terdekatnya, keluarga. Keluarga memainkan peran penting dalam membentuk pilihan karir anggotanya. Dalam konteks ini, nilai-nilai yang ditanamkan oleh keluarga sejak dini dapat mempengaruhi aspirasi dan keputusan karir Generasi Z. Misalnya, keluarga dari kelas ekonomi menengah ke bawah cenderung mendorong anak-anak mereka untuk segera bekerja guna membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Sebaliknya, keluarga dari kelas ekonomi atas mungkin memberikan kebebasan lebih kepada anak-anak mereka dalam menentukan pilihan karir, dengan tetap memberikan dukungan dan arahan.

Selain itu, seorang anak dalam sebuah keluarga juga cenderung diarahkan kepada karir yang telah digeluti oleh orang tuanya. Sebuah penelitian oleh Silmi Farhah Fauziah (2024) menunjukkan bahwa pekerjaan orang tua memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan jurusan anak di pendidikan tinggi. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa eksposur dan harapan yang ditanamkan oleh pekerjaan orang tua memainkan peran penting dalam membentuk keputusan karir anak, terutama dalam bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Selain itu, artikel di Sumatera Ekspres (2024) mengungkapkan bahwa sekitar 70% anak memiliki keinginan untuk mengikuti jejak profesi orang tua mereka. Hal ini menunjukkan betapa kuatnya pengaruh lingkungan keluarga dalam membentuk aspirasi karir anak.

### 1.2.2.3. Stabilitas Pekerjaan

Generasi Z cenderung memilih karir yang menawarkan stabilitas dan keamanan finansial. Preferensi ini dipengaruhi oleh pengalaman mereka terhadap krisis ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam keputusan karir, karena banyak dari individu lebih memilih sektor yang dianggap aman dan berkelanjutan (Muaviah et al., 2023)

Dilansir dari situs detikedu menjelaskan bahwa Stabilitas pekerjaan menjadi pertimbangan utama bagi Generasi Z dalam memilih karir. Mereka mencari pekerjaan yang menawarkan keamanan finansial, jenjang karir yang jelas, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut survei yang dilakukan oleh Jangkara Data Lab bersama Jakpat (2024), 95% responden Gen Z menginginkan work-life balance, dengan 69% menyatakan bahwa prinsip tersebut penting untuk meningkatkan kemampuan diri mereka. Selain itu, 65% responden menilai gaji sebagai pertimbangan utama dalam memilih pekerjaan. Fleksibilitas waktu kerja juga menjadi faktor penting bagi 48% responden. Preferensi ini mencerminkan keinginan Gen Z untuk memiliki stabilitas dalam pekerjaan yang tidak hanya dari segi finansial, tetapi juga dari segi kesejahteraan mental dan fisik. Perusahaan yang menawarkan fleksibilitas kerja, seperti opsi work from home atau work from anywhere, serta lingkungan kerja yang suportif, lebih menarik bagi Gen Z

### 1.2.3. Determinan Digital

Era digital merupakan periode di mana perkembangan teknologi berlangsung dengan sangat pesat, berorientasi pada transformasi digital di berbagai aspek kehidupan. Ciri utama dari era ini adalah kemudahan serta kecepatan akses terhadap informasi yang semakin meningkat. Kemajuan teknologi yang terus berkembang mendorong terjadinya perubahan signifikan dalam berbagai sektor. Menurut (Ilyas & Hartono, 2023) dalam (Saptarianto et al., 2024) menjelaskan bahwa digitalisasi bertujuan untuk mempermudah berbagai aktivitas serta pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam bidang perdagangan, pendidikan, dan kesehatan, sehingga efisiensi dan produktivitas dapat meningkat secara signifikan.

Lebih lanjut, menurut (Tendi, 2016) penamaan digital itu sendiri berhubungan dengan penemuan bilangan digital (biner) yang memungkinkan pengiriman data dan informasi menjadi semakin cepat. Melalui bilangan digital ini, segala hal yang berat tampak lebih ringan, dan yang berjauhan seolah dapat didekatkan. Sistem yang berkaitan dengan angka-angka tersebut memiliki peranan yang signifikan dalam perkembangan teknologi di dunia global. Oleh karena itu, dunia maya sering kali disebut sebagai dunia digital, di mana berbagai hal yang kompleks diubah menjadi data biner yang sederhana.

Keterkaitan determinan digital terhadap preferensi karir Generasi Z di Kota Makassar, yaitu era digital menghadirkan ruang baru yang sangat mempengaruhi cara Gen-Z mengeksplorasi, memilih, dan menetapkan arah karirnya. Gen-Z

tumbuh bersama internet, media sosial, dan teknologi digital lainnya yang menjadi sumber utama informasi karir dan bahkan peluang kerja melalui platform digital. Paparan terhadap konten digital yang beragam dan akses informasi yang nyaris tanpa batas menjadikan Gen-Z lebih adaptif, oportunistik, dan dinamis dalam menentukan preferensi karirnya. Oleh karena itu, determinan digital menjadi variabel penting dalam menganalisis preferensi karir Gen-Z, khususnya dalam konteks lokal seperti Kota Makassar yang juga mengalami penetrasi digitalisasi secara intensif. Adapun dimensi dari determinan digital sebagai berikut:

### **1.2.3.1. Pengaruh Media Sosial**

#### **1. Intensitas Penggunaan Media Sosial**

Menurut (Olufadi, 2016) dalam (Achmad, 2024) intensitas penggunaan media sosial merujuk pada seberapa banyak waktu yang dihabiskan seseorang dalam kesehariannya untuk memanfaatkan berbagai fitur yang tersedia di platform media sosial. Dengan demikian, intensitas penggunaan media sosial dapat diartikan sebagai total durasi, frekuensi, serta perhatian dan ketertarikan seseorang saat menggunakan berbagai fasilitas media sosial dalam rentang waktu tertentu.

Media sosial telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan modern, dimana penggunanya dapat dengan mudah berkomunikasi, memperoleh berita terkini, hingga mengekspresikan diri melalui berbagai fitur yang tersedia. Intensitas penggunaan ini bisa bervariasi antar individu, tergantung pada tujuan penggunaan, kebiasaan, serta faktor-faktor lainnya.

Sebagai determinan digital, intensitas penggunaan media sosial tentu bisa berdampak pada preferensi karir Gen-Z. Hal itu bisa dilihat dari bagaimana paparan konten yang mereka terima yang memuat tentang segala informasi karir. Penelitian oleh Smith (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas paparan Gen-Z terhadap konten-konten karir di media sosial, semakin besar kecenderungan mereka mengidentifikasi dan membentuk preferensi karir berdasarkan apa yang mereka lihat dan pelajari secara daring. Hal ini menunjukkan bahwa media sosial bukan sekadar alat komunikasi, tetapi telah menjadi ekosistem digital yang membentuk orientasi karir secara aktif melalui proses identifikasi sosial, pencarian informasi, hingga aspirasi profesional. Oleh karena itu, intensitas penggunaan media sosial dapat dianggap sebagai variabel penting dalam memahami dinamika penentuan preferensi karir Gen-Z di era digital.

## 2. Konten Pendukung

Konten, yang berasal dari bahasa Inggris *content*, secara umum merujuk pada isi atau muatan informasi dalam media. Dalam konteks digital, konten didefinisikan sebagai segala bentuk informasi yang tersedia dan dapat diakses melalui media atau produk elektronik, termasuk teks, gambar, audio, video, serta kombinasi dari semuanya. Dalam era digital yang sangat visual dan interaktif ini, konten menjadi alat utama dalam menyampaikan pesan, membentuk opini, dan membangun pemahaman, termasuk dalam ranah pengembangan karir. Felix et al. (2024) menyatakan bahwa salah satu dampak positif dari konten media sosial adalah kemampuannya dalam memberikan edukasi kepada pengguna mengenai berbagai pilihan karir.

Platform seperti Instagram, YouTube, dan TikTok memungkinkan para profesional, praktisi industri, maupun influencer untuk membagikan pengalaman karir mereka secara langsung dan autentik. Konten-konten semacam ini tidak hanya memberikan gambaran tentang dunia kerja nyata, tetapi juga menginformasikan tentang keterampilan yang dibutuhkan, tantangan yang mungkin dihadapi, serta jalur-jalur pendidikan atau pelatihan yang relevan.

Lebih lanjut, menurut Abbas et al. (2021), konsumsi konten digital oleh generasi muda berkontribusi signifikan dalam membentuk aspirasi dan preferensi karir mereka melalui proses *vicarious learning*, yaitu belajar dari pengalaman orang lain secara tidak langsung. Oleh karena itu, konten digital dalam media sosial dapat dianggap sebagai salah satu bentuk determinan digital yang memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan karir generasi Z, dengan menyediakan akses informasi yang luas, real-time, dan sesuai dengan kebutuhan serta gaya belajar mereka.

## 3. Keberadaan Figur Inspiratif

Pada saat ini, sudah banyak *content creator* di berbagai media sosial yang membagikan banyak konten. Mulai dari konten hiburan, berita, informasi, maupun konten-konten lainnya. Hal ini kemudian dapat dijadikan salah satu indikator dalam konteks era digital, yaitu terkait keberadaan figur, tokoh atau komunitas di media sosial dalam membentuk preferensi karir Gen-Z. Felix et al. menunjukkan bagaimana para pembuat konten, seperti *influencer*, dapat membangun citra positif yang menginspirasi orang lain untuk mengejar jalur karir yang sama (Felix et al., 2024). Ini menciptakan efek *role model* yang dapat mendorong individu untuk menjelajahi karir yang sebelumnya tidak mereka pertimbangkan.

Selain itu, Abidin (2021) menunjukkan bahwa influencer tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun narasi

personal yang *relatable* yaitu sesuai dengan kondisi para Gen-Z, sehingga membuat pengikutnya merasa lebih terhubung dan termotivasi secara emosional. Bukan hanya itu, penelitian oleh Djafarova & Trofimenko (2019) juga menegaskan bahwa *micro-celebrities* di media sosial mempengaruhi persepsi dan keputusan generasi muda melalui pendekatan yang informal dan komunikatif. Mereka menjadi sumber identifikasi sosial dan profesional, di mana Gen-Z dapat belajar secara tidak langsung mengenai keterampilan, nilai kerja, dan gaya hidup yang mereka anggap aspiratif. Oleh karena itu, keberadaan tokoh dan komunitas digital dalam media sosial tidak hanya berperan sebagai sarana hiburan, tetapi juga sebagai *digital career reference point* atau dalam arti yang sederhana yaitu sebagai panutan dalam membentuk arah dan preferensi karir mereka dalam lanskap digital yang terus berkembang.

#### 1.2.4. Preferensi Karir

Setiap orang tentu memiliki keinginan agar berkehidupan yang layak dan mencapai karir yang sukses. Oleh karenanya keinginan tersebut harus diraih dengan bekerja keras dan mengembangkan kemampuan diri. Persaingan di dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini menjadi suatu hal yang penting bagi setiap individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi agar tetap relevan dan berhasil bersaing. Oleh karena itu, setiap individu perlu menyadari bahwa peningkatan keterampilan merupakan aspek yang krusial dan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi saat ini (Akbar, 2022).

Preferensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pilihan, kecenderungan, minat atau kesukaan. Sedangkan menurut Andi Mappiare dalam (Srikandi & Intan, 2017) menyatakan bahwa definisi preferensi adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut atau kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.

Menurut (Lasweny, 2015) karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Suatu karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku. Sedangkan menurut (Handoko, 2000) dalam (Lasweny, 2015) karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Dilansir dari website NS Development menurut (Pranitasari, 2019) karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subjektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang bahwa perkembangan karir dapat diartikan suatu keadaan

yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karir yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah urutan pengalaman dari setiap rangkaian pekerjaan yang diemban seseorang dimasa hidupnya. Pengertian karir dapat berorientasi pada pekerjaan maupun jabatan. Oleh karena itu preferensi karir merupakan kecenderungan atau pilihan seorang individu dalam menentukan karirnya.

Gen-Z yang umumnya pada saat ini merupakan angkatan kerja tentunya menghadapi situasi yang kompleks dalam menentukan pilihan karirnya, terlebih dengan adanya pengaruh teknologi digital. Hal ini memungkinkan terciptanya orientasi baru terhadap pemahaman nilai-nilai pekerjaan dan juga kecenderungan pilihan karir pada Gen-Z.

#### **1.2.4.1. Macam - Macam Pilihan Karir**

Dalam dunia kerja kita sering mendengar istilah pekerjaan sektor formal dan informal. Menurut (Sutopo & Ardianti, 2014) pengidentifikasian terkait pekerjaan formal dan informal bisa dilihat secara sederhana berdasarkan status pekerjaan. Pekerjaan formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan, sisanya termasuk pekerjaan informal.

International Labour Organization dalam (Sari, 2016) mendefinisikan pekerja informal hanya mereka yang bekerja sebagai pekerja mandiri dan pekerja yang membantu keluarga, sedangkan Badan Pusat Statistika menambahkan bahwa pekerja sektor informal yaitu mereka yang bekerja sebagai pekerja bebas dan berusaha dibantu pekerja bebas.

Berdasarkan pemaparan diatas, secara tidak langsung ruang lingkup atau batasan dari karir formal maupun informal dapat tergambarkan. Meskipun istilah "karir formal" dan "karir informal" tidak didefinisikan secara eksplisit dalam literatur yang ada, perbedaan diantara keduanya dapat dilihat pada karakteristik dan konteksnya. Berikut adalah perbedaan utama antara karir formal dan informal:

##### **1. Karir Formal**

Karir formal merupakan bentuk pekerjaan yang tunduk pada sistem hukum, regulasi ketenagakerjaan, dan berada dalam struktur organisasi resmi. Karakteristik utama dari karir formal adalah kejelasan kontrak, jaminan sosial, kepastian penghasilan, dan adanya peluang promosi yang terukur. karir ini mencerminkan apa yang disebut Weber sebagai struktur birokrasi rasional, dimana individu bekerja berdasarkan peran fungsional dalam sistem organisasi (Villacé-Molinero & Fuentes-Moraleda, 2024). Karakteristik utama dari karier formal mencakup beberapa aspek penting:

**a. Memiliki Kejelasan Kontrak**

Pekerja dalam jalur karir formal memiliki kontrak kerja tertulis yang menjabarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak (pekerja dan pemberi kerja), termasuk durasi kerja, kompensasi, tugas pokok, serta sanksi jika melanggar aturan.

**b. Memiliki Jaminan Sosial**

Pekerja formal berhak atas fasilitas perlindungan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, dan cuti resmi (cuti sakit, cuti melahirkan, dsb).

**c. Penghasilan yang Pasti**

Gaji atau upah pekerja formal dibayarkan secara tetap dan tercatat secara administratif. Biasanya, upah ini disesuaikan dengan skala upah regional/nasional, jabatan, masa kerja, dan beban kerja.

**d. Peluang Promosi yang Terukur**

Jalur karier formal biasanya memiliki **struktur hierarki** yang jelas, di mana promosi jabatan atau kenaikan gaji dapat dicapai berdasarkan evaluasi kinerja, masa kerja, kualifikasi, dan pencapaian profesional.

**2. Karir Informal**

Sebaliknya, berbeda dengan karir formal, karir pada sektor informal tidak terikat pada sistem hukum formal, sering kali tidak memiliki kontrak kerja, dan kurang mendapatkan jaminan sosial. Namun, karir ini memiliki fleksibilitas tinggi dan sering berkembang berdasarkan modal sosial dan jaringan (Dell'Anno, 2022). Dalam banyak masyarakat, sektor informal justru menyerap sebagian besar tenaga kerja, khususnya dalam ekonomi berkembang. Adapun karakteristik dari karir informal yaitu :

**a. Fleksibilitas Tinggi**

Salah satu kelebihan dari sektor informal adalah fleksibilitas waktu, tempat, dan jenis pekerjaan. Hal ini memungkinkan individu untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga, serta bereksperimen dengan berbagai bentuk usaha tanpa hambatan birokrasi.

**b. Bertumpu pada Modal Sosial dan Jaringan**

Seperti dijelaskan oleh Dell'Anno (2022), perkembangan karier di sektor informal sangat dipengaruhi oleh modal sosial, seperti jaringan keluarga, teman, komunitas, atau kelompok sosial. Kesuksesan sering kali bergantung pada hubungan interpersonal, kepercayaan, dan reputasi lokal, bukan pada kualifikasi formal.

### 1.2.5. Teori Pilihan Rasional

Teori pilihan rasional yang dikemukakan oleh Max Weber merupakan salah satu teori penting dalam sosiologi yang berfokus pada pemahaman tindakan sosial berdasarkan pertimbangan rasional seorang individu. Weber berargumen bahwa individu bertindak tidak hanya berdasarkan insting atau emosi, tetapi juga melalui proses pemikiran yang mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka. Dalam hal ini, tindakan sosial menjadi lebih kompleks karena melibatkan interaksi antara individu dan konteks sosial yang lebih luas. Dalam (Bashofi & Saffanah, 2019) menjelaskan rasionalitas merupakan konsep dasar yang digunakan Weber dalam klasifikasinya mengenai tipe-tipe tindakan sosial. Tindakan rasional menurut Weber berhubungan dengan pertimbangan yang sadar dan pilihan bahwa tindakan itu dinyatakan. Pengertian rasional disini adalah masuk akal.

Menurut Weber, tindakan sosial dapat dipahami melalui empat tipe rasionalitas. Tipe-tipe ini membantu untuk memahami bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan sosial mereka dan bagaimana mereka membuat keputusan berdasarkan pertimbangan rasional. Berikut adalah penjelasan mengenai empat tipe rasionalitas menurut Max Weber:

#### 1. Rasionalitas Instrumental

Tindakan ini berorientasi pada tujuan dan dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional untuk mencapai hasil tertentu. Individu yang terlibat dalam tindakan ini akan mempertimbangkan alat atau cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Misalnya, dalam konteks pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), mereka mungkin menggunakan teknologi QRIS (Quick Response Code Indonesian Standard) untuk meningkatkan efisiensi transaksi mereka. Tindakan ini mencerminkan rasionalitas instrumental karena pelaku usaha memilih metode yang paling efisien untuk mencapai tujuan bisnis mereka Agustinus et al. (2024).

#### 2. Rasionalitas Nilai

Tindakan ini didorong oleh nilai-nilai atau keyakinan yang dipegang oleh individu. Dalam hal ini, individu bertindak bukan hanya untuk mencapai tujuan praktis, tetapi juga untuk mengekspresikan nilai-nilai yang mereka anut. Misalnya, seseorang mungkin memilih untuk terlibat dalam kegiatan sosial atau amal karena mereka percaya pada pentingnya membantu orang lain, meskipun tindakan tersebut tidak memberikan keuntungan langsung bagi mereka. Dalam konteks ini, tindakan sosial dapat dilihat sebagai manifestasi dari rasionalitas nilai (Vella & Rizal, 2024).

#### 3. Tindakan Tradisional

Tindakan ini dilakukan berdasarkan kebiasaan atau tradisi yang telah ada dalam masyarakat. Individu yang terlibat dalam tindakan tradisional tidak selalu mempertimbangkan konsekuensi rasional dari tindakan mereka, tetapi lebih pada mengikuti norma dan praktik yang telah

diwariskan dari generasi ke generasi. Misalnya, dalam masyarakat tertentu, pernikahan dilakukan dengan cara yang telah ditentukan oleh tradisi, tanpa mempertimbangkan alternatif lain yang mungkin lebih efisien atau sesuai dengan konteks modern (Mufidah & Agustang, 2020).

#### 4. **Tindakan Afektif**

Tindakan ini didorong oleh emosi atau perasaan individu. Dalam hal ini, keputusan yang diambil tidak selalu didasarkan pada analisis rasional, tetapi lebih pada reaksi emosional terhadap situasi tertentu. Misalnya, seseorang mungkin membuat keputusan untuk membantu teman yang sedang kesulitan karena rasa empati atau kasih sayang, meskipun tindakan tersebut mungkin tidak menguntungkan secara praktis. Tindakan afektif mencerminkan bagaimana emosi dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam konteks sosial (Sumintak & Sumirat, 2022).

Keempat tipe rasionalitas ini memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami tindakan sosial dalam berbagai konteks. Dalam penelitian kali ini, berdasarkan paparan teori di atas terdapat setidaknya dua poin yang mengena dengan masalah preferensi pilihan karir Gen-Z yakni pada rasionalitas instrumental dan rasionalitas nilai. Gen-Z, yang dikenal sebagai digital natives, memiliki akses yang lebih besar terhadap informasi dan berbagai pilihan karir dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga mereka cenderung membuat keputusan yang lebih rasional berdasarkan analisis terhadap keuntungan dan kerugian dari setiap pilihan yang ada (Hechter & Kanazawa, 2019)

Salah satu aspek penting dari teori pilihan rasional adalah bahwa individu bertindak berdasarkan preferensi yang stabil dan mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka. Dalam konteks generasi Z, preferensi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tren industri, peluang kerja, dan nilai-nilai pribadi. Misalnya, generasi Z cenderung lebih memilih karir yang memberikan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada isu-isu sosial dan lingkungan (Loughran et al., 2016; Bischoff, 2022).

Dalam era digital, akses terhadap informasi yang luas memungkinkan generasi Z untuk melakukan analisis yang lebih mendalam tentang pilihan karir mereka. Mereka dapat memanfaatkan platform online untuk mengeksplorasi berbagai karir, membaca ulasan tentang perusahaan, dan memahami tren pasar kerja. Sebagai contoh, generasi Z sering menggunakan media sosial dan situs pencarian kerja untuk menilai reputasi perusahaan dan peluang yang ditawarkan, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan rasional (Fatah, 2024; Ropik & Qibtiyah, 2021).

Secara keseluruhan, teori pilihan rasional Weber memberikan kerangka yang berguna untuk memahami bagaimana generasi Z membuat keputusan terkait karir di era digital. Dengan mempertimbangkan berbagai

faktor, termasuk preferensi individu, akses informasi, norma sosial, dan nilai-nilai pribadi, berdasarkan hal itu dinamika pilihan karir yang dihadapi oleh Gen-Z diharapkan dapat tergambar.

### 1.2.6. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka Nurkhasannah dan Shafa Anggita Putri	Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang	Kajian Pustaka	Persepsi Generasi Z terhadap pengembangan karir, nilai perusahaan, dan faktor-faktor lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi pilihan karir mereka.
2	Muhammad Ivan Akbar	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Di Startup Pada Generasi Z	Kualitatif	Berdasarkan hasil wawancara dan analisis terhadap Generasi Z dalam memilih karir di startup, bahwa 4 aspek yang diteliti mulai dari Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Nilai Sosial, semuanya merupakan faktor pendorong Generasi Z dalam memilih karir di perusahaan startup
3	Aprilita	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z	Kualitatif	Mereka cenderung mencari makna dalam pekerjaan mereka, mengejar proyek-

4	Salsaminia dan Awan Santosa	Pengaruh Penggunaan Media Sosial, Keterampilan Komunikasi Digital, dan Personal Branding Terhadap Employability Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa media sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employability Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta.
5	Dyah Tuhrotul Fuada, Putri Ayunda  Anggraeni, Ad helia Cahya Puspita, Vera Firdaus	Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa literasi digital, motivasi kerja, dan bimbingan karir mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Literasi Digital dianggap sebagai faktor kunci yang memungkinkan individu mengakses informasi dan teknologi yang mereka butuhkan. terhadap produktivitas di dunia kerja.
6	Farhan Farhan dan Megaiswari Biran	Perspektif Teori Holland Dalam Pemilihan Karir Siswa SMA Di Era Teknologi Informasi	Studi Pustaka	Kepribadian seseorang berdasarkan dari teori John Holland membantu seseorang untuk perencanaan karir yang lebih matang, dan tipe kepribadian seseorang dapat membantu seseorang dalam mengambil keputusan karir.

7	Ni Luh Putu Sariani et al	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z Memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024	narrative literature review	Bagi generasi milenial, pengaturan fleksibilitas kerja memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Sedangkan bagi generasi Z, pengaturan fleksibilitas kerja memberikan mereka kebebasan dan peluang untuk terus berkembang
8	Mutiara	Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Provinsi Riau	Kuantitatif	Dari hasil yang sudah dijelaskan penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau mempengaruhi perilaku mereka dalam mencari pekerjaan.

9	Marianus Paineon, Stefanie Noviega Bribin Burin dan, Mariano Firmansyah	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Calon Pelamar atau Pencari Kerja Di Kota Kupang	Kuantitatif	Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari calon pelamar kerja di Kota Kupang, yaitu Kompensasi dan Peluang Pengembangan Karir. Bagi generasi Z, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk mau bekerja di
10	Insany Fitri Nurqamar et al	The Intention Of Generation Z To Apply For A Job	cross-sectional	Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, ditemukan faktor-faktor yang dapat membangun minat Gen Z dalam bekerja yaitu faktor dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat beberapa perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian kali ini. Selengkapnya akan dijelaskan pada poin dibawah:

## 1. Perbedaan

Penelitian ini berupaya mengelaborasi secara lebih mendalam dinamika pembentukan preferensi karir Gen-Z di era digital dengan memperluas cakupan analisis pada variabel-variabel yang bersifat multidimensional. Tidak hanya berfokus pada determinan digital, penelitian ini juga mengintegrasikan aspek determinan sosial yang mencakup kompleksitas pengaruh lingkungan sosial, nilai-nilai keluarga, serta konstruksi norma kolektif. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih holistik dibandingkan studi-studi sebelumnya yang cenderung terbatas pada analisis peran era digital semata, atau berfokus pada konteks internal suatu perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan kerangka pemahaman baru yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor sosial dan digital secara simultan membentuk arah dan preferensi karir generasi muda

## 2. Persamaan

- a. Pada beberapa penelitian terdahulu juga menggunakan metode kuantitatif
- b. Pada beberapa penelitian terdahulu juga menggunakan Gen-Z sebagai populasi penelitian

### 1.2.7. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut

- a. Apakah terdapat pengaruh determinan sosio-digital terhadap preferensi karir Gen-Z di kota Makassar?
- b. Apakah terdapat pergeseran preferensi karir pada Gen-Z Kota Makassar di Era Digital

### 1.2.8. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh determinan sosio-digital terhadap preferensi karir Gen-Z di kota Makassar
- b. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui apakah terjadi pergeseran preferensi karir Gen-Z kota Makassar di era digital

### 1.2.9. Kegunaan Hasil Penelitian

#### 1.2.9.1. Manfaat Praktis

##### a. Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi mahasiswa sebagai acuan dan referensi dalam penelitian sejenis berikutnya

##### b. Peneliti

Penelitian ini tentunya diharapkan menjadi salah satu ruang bagi peneliti untuk mengaplikasikan pemahamannya serta untuk

memperluas dan memperdalam khazanah keilmuan khususnya di bidang sosiologi.

**c. Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi lembaga pendidikan untuk merancang program yang relevan khususnya dalam persoalan prospek kerja dengan melihat perkembangan teknologi saat ini.

**1.2.9.2. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai hasil karya ilmiah.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dan bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor pembentuk pilihan karir Gen-Z di era digital

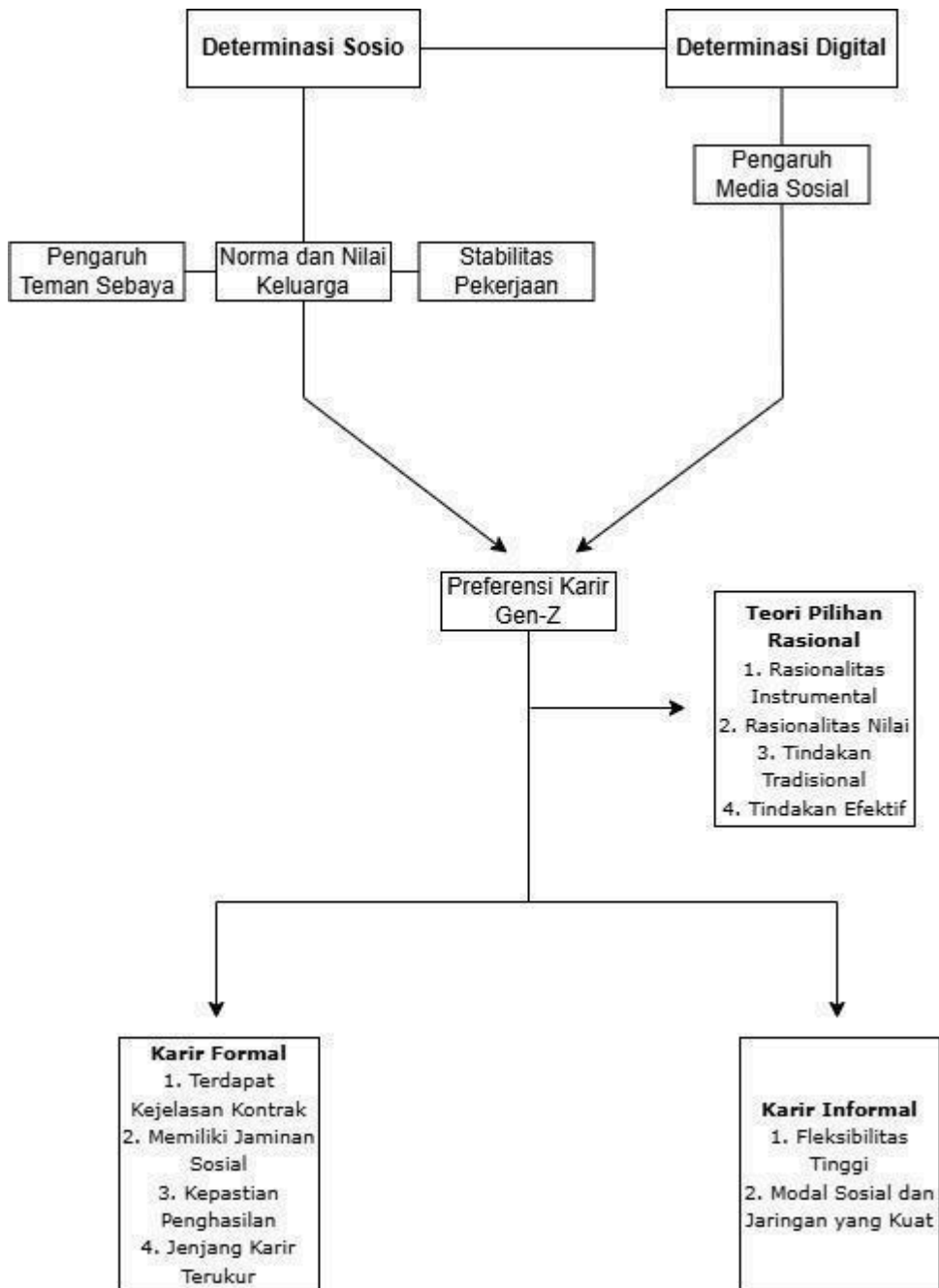
**1.2.10. Kerangka Pikir**

Kerangka konseptual penelitian ini disusun sebagai pedoman agar proses penelitian berjalan secara terarah, terstruktur, dan sistematis, sekaligus menjadi batasan yang jelas terhadap ruang lingkup masalah yang dikaji. Dalam konteks ini, karir tidak lagi sekadar dipandang sebagai jenjang atau tahapan hidup yang bersifat linier, melainkan telah mengalami transformasi makna akibat pengaruh digitalisasi yang masif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor ekonomi, ketenagakerjaan, dan budaya kerja.

Penelitian ini memfokuskan pada preferensi karir Gen-Z, yaitu generasi yang lahir dan tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi digital dan media sosial. Karakteristik khas Gen-Z seperti literasi digital tinggi, orientasi terhadap fleksibilitas kerja, dan sensitivitas terhadap dinamika sosial menjadikan preferensi karir mereka lebih kompleks dibandingkan generasi sebelumnya.

Dalam membentuk preferensi karirnya, Gen-Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sosial seperti pengaruh teman sebaya, nilai dan norma keluarga, serta pertimbangan terhadap stabilitas pekerjaan (disebut sebagai determinan sosio), tetapi juga oleh pengaruh digital, khususnya media sosial yang menjadi ruang belajar, inspirasi, sekaligus referensi karir melalui konten, intensitas penggunaan, dan figur inspiratif yang mereka ikuti (determinan digital). Kedua determinan ini menjadi landasan dalam model penelitian untuk menjelaskan arah dan kecenderungan pilihan karir yang diambil oleh Gen-Z Kota Makassar.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh signifikan dari determinan sosio-digital terhadap preferensi karir Gen-Z, serta mengeksplorasi apakah terjadi pergeseran orientasi karir dari jalur konvensional-formal menuju karir informal, digital, atau berbasis fleksibilitas dan kreativitas. Proses adaptasi sosial dan digital yang dilakukan Gen-Z menjadi kunci penting untuk memahami dinamika preferensi karir mereka di era yang semakin terdigitalisasi ini. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### 1.2.11. Hipotesis

Dalam penelitian tentunya memiliki tujuan untuk menelaah hubungan sistematis antara variabel-variabel, hubungan ini disajikan dalam bentuk hipotesis yang merupakan suatu unsur penelitian yang amat penting. Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proposisi tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Anwar et al., 2022). Mengacu pada masalah penelitian yang diangkat, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

#### Hipotesis Simultan :

1. **H<sub>0</sub> = Tidak ada Pengaruh Determinan Sosio-Digital terhadap Preferensi Karir Gen-Z**
2. **H<sub>1</sub> = Terdapat Pengaruh Determinan Sosio-Digital terhadap Preferensi Karir Gen-Z**

#### Hipotesis Parsial :

1. **H<sub>01</sub>: Determinan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Preferensi Karir Gen-Z.**
2. **H<sub>11</sub>: Determinan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Y.**
3. **H<sub>02</sub>: Determinan Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.**
4. **H<sub>12</sub>: Determinan Digital berpengaruh signifikan terhadap Y.**

### 1.2.12. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah elemen krusial dalam penelitian yang berperan memberikan batasan atau penjelasan mengenai lingkup variabel yang diteliti, sehingga dapat menghindari kesalahan dalam penentuan strategi pengumpulan data (Sugiarto et al., 2015). Untuk memudahkan analisis dalam penelitian, berikut disajikan definisi operasional :

#### 1. **Preferensi Karir Gen-Z (Variabel Dependen)**

Preferensi karir yang dimaksud yakni adalah kecenderungan pilihan terhadap karir oleh Gen-Z. Adapun karir yang dimaksud yaitu penggolongan berdasarkan karakteristik atau jenisnya, antara lain:

- a. **Karir Formal**
- b. **Karir Informal**

#### 2. **Determinan Sosial (Variabel Independen)**

Dalam konteks ini, determinan sosial berperan penting sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi arah dan preferensi karir individu. Adapun dimensi determinan sosial yang dimaksud antara lain:

- a. **Pengaruh Teman Sebaya**
- b. **Nilai dan Norma Keluarga**
- c. **Stabilitas Pekerjaan**

#### 3. **Determinan Digital (Variabel Independen)**

Keterkaitan determinan digital terhadap preferensi karir Generasi Z di Kota Makassar, yaitu era digital menghadirkan ruang baru yang sangat

mempengaruhi cara Gen-Z mengeksplorasi, memilih, dan menetapkan arah karirnya. Dimensi dari determinan ini sebagai berikut:

**a. Pengaruh Media Sosial**

- 1. Intensitas Penggunaan Media Sosial**
- 2. Konten Pendukung**
- 3. Figur Inspiratif**

### 1.2.12.1. Matriks Pengembangan Indikator

Variabel	Indikator	Parameter Ukur
Determinan Sosio	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengaruh Teman Sebaya</li><li>2. Nilai dan Norma Keluarga</li><li>3. Stabilitas Pekerjaan</li></ol>	Skala Likert
Determinan Digital	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Intensitas Penggunaan Media Sosial</li><li>2. Konten Pendukung Karir</li><li>3. Figur Inspiratif</li></ol>	Skala Likert
Preferensi Karir Gen-Z	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Karir Formal</li><li>2. Karir Informal</li></ol>	Skala Likert

***Tabel 2. Matriks Pengembangan Indikator***

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### 2.1. Pendekatan, Tipe dan Strategi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Menurut Creswell dalam Mustika (2019), penelitian kuantitatif merupakan suatu penyelidikan mengenai permasalahan sosial yang didasarkan pada pengujian teori yang terdiri atas variabel-variabel, diukur dengan angka, serta dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji kebenaran generalisasi prediktif dari teori tersebut. Strategi yang digunakan adalah metode survei, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyusunan instrumen berupa kuesioner yang terstruktur dan sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel dalam fenomena yang diteliti (Morissan, 2014).

#### 2.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

##### 2.2.1. Waktu Penelitian

Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Pengurusan Izin Penelitian								
Pengumpulan Data								
Pengolahan Data								
Bimbingan Penelitian								
Seminar Hasil Penelitian								

**Tabel 3. Waktu Penelitian**

### 2.2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Makassar. Pemilihan lokasi ini dikarenakan Makassar merupakan kota terbesar di Indonesia Timur dan memiliki perkembangan ekonomi yang pesat. Sebagai salah satu pusat bisnis, industri, dan pendidikan, kota Makassar menjadi tempat yang strategis untuk melihat bagaimana Gen-Z mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja di era digital. Selain daripada itu sebagai kota metropolitan, Makassar mengalami perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat.

### 2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z. Menurut data BPS pada tahun 2020 populasi Gen-Z di kota Makassar yaitu sebanyak 439.124 jiwa. Melihat jumlah populasi yang sangat besar, penelitian ini kemudian menggunakan metode kombinasi dari *purposive sampling* dan *convenience sampling*. *Purposive sampling* berarti memilih responden berdasarkan **kriteria tertentu** yang relevan dengan penelitian, ini diperlukan untuk mengurangi bias daripada metode *convenience sampling*. Kriteria yang ditetapkan untuk responden pada penelitian ini yaitu :

1. Usia: 17-27 tahun (termasuk kategori Gen-Z).
2. Domisili : tinggal di Kota Makassar.
3. Menggunakan media digital dalam aktivitas sehari-hari

Sedangkan *convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kemudahan akses dan ketersediaan responden. Teknik *sampling* ini biasanya didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Selanjutnya untuk mengetahui besaran jumlah responden, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{439.124}{1 + 439.124 \cdot (0,10)^2} = \frac{439.124}{1 + 439.124 \cdot 0,01}$$
$$n = \frac{439.124}{1 + 4.391,24} = \frac{439.124}{4.392,24} \approx 100$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden.

### 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang

akan digunakan yaitu sebagai berikut :

1. **Kuesioner**

Kuesioner adalah alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan sistematis kepada responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disusun dalam format *Google Form*. Instrumen tersebut kemudian didistribusikan kepada responden secara langsung di lapangan sehingga proses penyebaran berlangsung secara *real-time*.

2. **Penelusuran Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis sumber data, yaitu **data primer** dan **data sekunder**.

1. **Data primer**

Data primer adalah sumber data utama penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti di lokasi penelitian (Sugiyono, 2019) dalam (Pardede & Jacobus, 2022). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi responden adalah Gen-Z di kota Makassar

2. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan peneliti dari sumber-sumber yang telah tersedia. Data ini diperoleh melalui berbagai referensi seperti buku, jurnal, artikel, laporan, serta data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan lainnya. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menelusuri informasi dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, artikel, dan materi lain yang relevan.

## 2.5. Teknik Analisis Data

Data kuantitatif yang telah terkumpul dari lapangan harus melalui proses pengolahan dan analisis data yang sistematis agar dapat dijadikan bukti empiris dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau dalam pengujian hipotesis (Anwar et al., 2022)

### 1. Pengkodean Data (*Coding*)

Tahap pertama adalah melakukan pengkodean data. Data mentah dari kuesioner diubah menjadi format yang lebih terstruktur dengan cara memberikan kode numerik sesuai dengan kategori variabel penelitian. Pengkodean ini terutama dilakukan berdasarkan skala Likert yang digunakan pada instrumen penelitian. Untuk mempermudah pengelompokan dan keterbacaan, proses coding dilakukan dengan bantuan aplikasi spreadsheet.

### 2. Pembersihan Data (*Cleaning*)

Setelah data dikodekan, peneliti melakukan proses cleaning untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Pada tahap ini, data yang tidak lengkap, ganda, atau tidak relevan diperiksa dan disesuaikan. Proses verifikasi ini juga dilakukan menggunakan spreadsheet agar peneliti dapat lebih mudah menelusuri kemungkinan kesalahan dalam pengisian kuesioner.

### 3. Pemindehan Data ke Komputer (*Entering*)

Data yang telah melalui tahap coding dan cleaning kemudian dipindahkan ke dalam perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Proses entering ini bertujuan agar data siap diolah secara sistematis dengan bantuan prosedur statistik yang tersedia dalam program tersebut.

### 4. Penganalisisan Data (*Analyzing*)

Tahap akhir adalah menganalisis data menggunakan SPSS. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada metode kuantitatif dengan regresi berganda. Melalui SPSS, peneliti dapat menjalankan berbagai uji statistik, mulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), hingga pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## a. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data dalam suatu kelompok atau variabel guna menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data penelitian yang digunakan dalam penelitian tidak terdistribusi secara normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear atau tidak, yaitu membentuk hubungan garis lurus. Uji ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear, baik sederhana maupun berganda. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu dukungan sosial dan kemampuan adaptasi, dengan variabel dependen, yaitu problematika akademik, guna memastikan apakah hubungan keduanya bersifat linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Deviation from Linearity*  $> 0,05$  maka asumsi linearitas terpenuhi
2. Jika nilai *Deviation from Linearity*  $< 0,05$  maka asumsi linearitas tidak terpenuhi

### 3. Uji Multikorelasi

Uji multikolinearitas merupakan bagian penting dalam pengujian asumsi klasik pada model regresi linear berganda. Keberadaan multikolinearitas harus dihindari karena dapat menghambat analisis data selanjutnya. Multikolinearitas yang dimaksud adalah adanya korelasi tinggi antara variabel independen (variabel X). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi antara variabel X1 (Era Digital) dan X2 (Faktor Pembentuk Preferensi Karir) dengan mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam hasil pengujian SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Variance Inflation Factor*  $< 10$  atau nilai *Tolerance*  $> 0,01$  maka dinyatakan tidak terjadi multikorelasi pada variabel bebas

2. Jika nilai *Variance Inflation Factor*  $> 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,01$  maka dinyatakan terjadi multikorelasi pada variabel bebas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu pengujian penting dalam penelitian yang menggunakan model regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, karena model regresi yang baik harus bersifat homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode grafik Scatterplot dengan mengamati pola sebaran titik pada sumbu Y. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas dalam data.
2. Jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bisa dilakukan setelah dilakukannya uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda dilakukan apabila variabel bebas lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat besaran pengaruh antara variabel independen dalam hal ini era digital dan faktor-faktor pembentuk preferensi kari terhadap variabel dependen yaitu preferensi karir Gen-Z. Untuk melihat besaran pengaruh antar variabel X terhadap Y, dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan tiga pengujian yaitu sebagai berikut :

##### 1. Uji T (Parsial)

Uji t sangat penting dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel X1 (era digital) terhadap variabel Y (preferensi karir Gen-Z) dan variabel X2 (faktor pembentuk karir) terhadap variabel Y (preferensi karir Gen-Z) dengan melihat nilai *T-Statistic* pada hasil pengujian SPSS. Keputusan pada uji t diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.
2. Jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan salah satu metode pengujian dalam regresi pada penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan dari variabel X1 (Era Digital) dan X2 (Faktor-faktor Pembentuk) terhadap variabel Y dengan melihat nilai F pada *Anova tabel* hasil pengujian SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji f yaitu sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi uji  $f < 0,05$  maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y
2. Jika nilai signifikansi uji  $f > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

## 3. Uji Koefisien Determinan

Pengujian koefisien determinan merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian yang menggunakan model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (Era Digital) dan X2 (Faktor-faktor Pembentuk) terhadap variabel Y (Preferensi Karir Gen-Z) dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* pada hasil pengujian SPSS. Untuk melihat besaran pengaruh termasuk kategori lemah, moderat atau kuat maka mengacu pada nilai R-Square yang dikemukakan oleh Chin (1998) yaitu sebagai berikut

1. Jika nilai R-Square  $> 0,67$  termasuk kedalam besaran pengaruh kategori kuat
2. Jika nilai R-Square  $> 0,33$  atau  $< 0,67$  termasuk kedalam besaran pengaruh kategori moderat
3. Jika nilai R-Square  $> 0,19$  atau  $< 0,33$  termasuk kedalam besaran pengaruh kategori lemah.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau harus ditolak. Jika  $H_0$  diterima, maka  $H_1$  harus ditolak, dan sebaliknya, apabila  $H_1$  diterima, maka  $H_0$  harus ditolak (Morissan, 2014).

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 26 dengan menyesuaikan dasar ketentuan. Adapun dasar ketentuan sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### 2.6. Pengujian Keabsahan Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk memastikan bahwa suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, uji validitas ini dilakukan untuk menilai apakah data yang diperoleh dapat mencerminkan konsep atau fenomena yang diteliti secara akurat (Morissan, 2014). Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan menggunakan aplikasi software SPSS 26. Adapun instrumen dianggap valid dengan syarat sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya valid
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak valid

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Pengukuran dianggap reliabel jika menghasilkan data yang sama atau hampir sama ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Morissan, 2014). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu instrumen akan dianggap reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* yang menunjukkan angka lebih dari 0,60. Adapun instrumen dikatakan reliabel jika memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya reliabel
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak reliabel

## 2.7. Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data adalah metode yang digunakan untuk menyusun dan menampilkan data dalam bentuk tertentu dengan tujuan memudahkan interpretasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dan *Spreadsheet* untuk mengolah serta menyajikan hasil penelitian.

Adapun teknik penyajian data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. **Diagram Batang**

Diagram batang digunakan untuk membandingkan data kategorikal. Kategori dengan frekuensi tertinggi atau terendah dapat dengan mudah diidentifikasi melalui perbandingan panjang batang pada diagram.

### 2. **Pie Chart**

*Pie chart* berfungsi untuk memvisualisasikan data secara proporsional. Masing masing irisan pada lingkaran ini, mempresentasikan bagian dari total data, sehingga memudahkan untuk melihat perbandingan antar bagian.