



Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang

Eka Nurkhasannah^{1*}, Shafa Anggita Putri²

^{1,2} Universitas Pamulang, Indonesia

Email : nurkhasannah@gmail.com *

Abstract, *This study aims to analyze the influence of Generation Z perceptions on career choices among students of the Management Study Program at Pamulang University. With the background that Generation Z has unique characteristics in choosing a career, this study explores how their perceptions of various factors—such as company values, career development, and life balance—influence their career decisions. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to active students in the study program. Data analysis was carried out using linear regression to identify the relationship between perception variables and career choices. The results of the study indicate that positive perceptions of career development and company values contribute significantly to determining students' career choices. These findings indicate the importance of understanding Generation Z's perspectives in the context of the ever-changing dynamics of the world of work, as well as implications for educational institutions and companies in designing relevant programs to attract and retain young talent.*

Keywords: *Generation Z, Career Perception, Career Choice, Management Students,, Career Development, Social Awareness, Work Flexibility*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi Generasi Z terhadap pilihan karir di kalangan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. Dengan latar belakang bahwa Generasi Z memiliki karakteristik unik dalam memilih karir, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana persepsi mereka terhadap berbagai faktor—seperti nilai perusahaan, pengembangan karir, dan keseimbangan hidup—mempengaruhi keputusan karir mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada mahasiswa aktif di program studi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel persepsi dan pilihan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap pengembangan karir dan nilai-nilai perusahaan berkontribusi signifikan dalam menentukan pilihan karir mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan pentingnya memahami perspektif Generasi Z dalam konteks dinamika dunia kerja yang terus berubah, serta implikasi bagi lembaga pendidikan dan perusahaan dalam merancang program yang relevan untuk menarik dan mempertahankan talenta muda.

Kata kunci: Generasi Z, Persepsi Karir, Pilihan Karir, Mahasiswa Manajemen, Pengembangan Karir, Kesadaran Sosial, Fleksibilitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting perannya dalam pembangunan ekonomi nasional. Persaingan global yang ketat, perkembangan teknologi yang pesat, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis lain, mengharuskan setiap sumber daya manusia dapat beradaptasi dan bertumbuh kembang dalam lingkungan yang berkemajuan seperti saat ini. Menurut Prabowo (2016), tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan dibidang ilmu pengetahuan informasi dan teknologi, transportasi serta perdagangan. Kondisi tersebut di

ikuti pergeseran pola pikir generasi sekarang, yang perlu disikapi dengan bijak oleh setiap individu, dunia pendidikan, industri maupun pemerintah.

Dalam era digital saat ini, Generasi Z, yang mencakup individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, menunjukkan karakteristik unik dalam pandangan mereka terhadap karir. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih mengutamakan nilai-nilai yang sejalan dengan aspirasi pribadi dan sosial mereka dalam memilih jalur karir. Penelitian ini berfokus pada pengaruh persepsi Generasi Z terhadap pilihan **karir** di kalangan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.

Persepsi merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan karir, karena mencerminkan pemahaman individu tentang dunia kerja dan harapan mereka terhadap masa depan. Generasi Z dikenal memiliki kesadaran sosial yang tinggi, serta keinginan untuk bekerja di lingkungan yang mendukung keberlanjutan dan inovasi. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan imbalan finansial, tetapi juga memberikan makna dan kontribusi positif bagi masyarakat.

Teknologi juga memainkan peran krusial dalam membentuk cara Generasi Z melihat karir. Dengan akses yang luas terhadap informasi dan peluang melalui media sosial dan platform digital, mereka dapat mengeksplorasi berbagai pilihan karir yang mungkin tidak terjangkau oleh generasi sebelumnya. Selain itu, fleksibilitas dalam bekerja dan peluang untuk berwirausaha semakin menarik bagi mereka.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa Generasi Z di Universitas Pamulang. Temuan ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan kurikulum pendidikan yang lebih relevan serta strategi bagi perusahaan dalam menarik talenta muda. Dengan memahami persepsi mereka, diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam mengoptimalkan pemilihan karir yang sesuai dengan potensi dan nilai-nilai mereka.

2. METODE PENELITIAN

a) Kajian Pustaka

Generasi Z

Generasi Z, sering disingkat sebagai Gen Z, adalah kelompok demografis yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, meskipun beberapa sumber menyebutkan rentang tahun yang sedikit berbeda, seperti 1995 hingga 2010. Mereka dikenal sebagai generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya dalam era digital, di mana akses terhadap

internet dan teknologi canggih sudah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari mereka.

Persepsi Karir

Persepsi karir adalah cara individu memahami dan menilai perjalanan karir mereka, termasuk bagaimana mereka melihat peluang, tantangan, dan perkembangan dalam karir yang mereka jalani, persepsi karir memainkan peran penting dalam memandu individu dalam merencanakan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan karir mereka.

Pilihan Karir

Pemilihan karir merupakan proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Memahami faktor-faktor ini sangat penting bagi individu yang sedang merencanakan jalur karir mereka, karena pilihan yang tepat dapat membawa kepuasan dan kesuksesan di masa depan. Individu juga dapat mempertimbangkan bantuan dari konselor karir untuk menganalisis faktor-faktor tersebut agar dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai masa depan profesional mereka

Mahasiswa Manajemen

Mahasiswa manajemen adalah individu yang sedang menempuh pendidikan di program studi manajemen di perguruan tinggi. Program ini berfokus pada pengelolaan organisasi dan bisnis, memberikan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk mengelola berbagai aspek operasional dan strategis dalam suatu entitas. Mahasiswa manajemen berperan penting dalam mempersiapkan generasi profesional yang mampu mengelola sumber daya dengan efisien dan efektif. Dengan memahami dasar-dasar manajemen, mereka siap menghadapi tantangan di dunia bisnis dan berkontribusi pada perkembangan organisasi tempat mereka bekerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini melibatkan identifikasi potensi karir pegawai dan penerapan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada individu tetapi juga pada organisasi yang menyediakan dukungan dan program untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka

Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial dapat didefinisikan sebagai pemahaman seseorang mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai anggota masyarakat. Menurut *Wegner & Guiliano (1982)*, kesadaran

sosial adalah representasi jiwa seseorang akan dirinya dan orang lain, yang mencakup proses analisis dan pemahaman terhadap keadaan sistem yang saling berhubungan dengan Masyarakat. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengambil perspektif orang lain, berempati dengan mereka, serta menyadari isu-isu sosial yang ada di lingkungan sekitar.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah konsep yang semakin penting dalam dunia profesional saat ini, terutama seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan karyawan. Fleksibilitas kerja merujuk pada pengaturan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu, lokasi, dan cara kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Ini mencakup kebijakan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, serta bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka

b) Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan tema "Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang," berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diajukan :

1. Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi Generasi Z tentang lingkungan kerja terhadap pilihan karir mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi Generasi Z mengenai pengembangan karir terhadap pilihan karir mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.
3. Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi intrinsik Generasi Z terhadap pilihan karir mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. Mengingat jumlah mahasiswa dapat bervariasi setiap tahunnya, penting untuk menentukan jumlah populasi yang tepat. Misalnya, jika pada tahun ajaran tertentu terdapat 1.500 mahasiswa aktif di Program Studi Manajemen, maka populasi yang diteliti adalah 1.500 mahasiswa tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang representatif.

Dengan menggunakan populasi seluruh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang dan teknik purposive sampling untuk menentukan sampel, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengaruh persepsi Generasi Z terhadap pilihan karir mereka. Ukuran sampel yang dihitung menggunakan rumus Slovin memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang representatif dan valid untuk analisis lebih lanjut.

Definisi Operasional Variabel

No.	Definisi	Variabel	Indikator	Skala
	Persepsi Generasi Z adalah cara mereka memahami dan menilai berbagai faktor yang mempengaruhi pilihan karir, termasuk lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan nilai-nilai pribadi.	Persepsi Generasi Z (X1)	Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan yang sesuai dengan passion. Pandangan tentang keseimbangan antara gaji dan kepuasan kerja. Persepsi mengenai peluang karir di bidang manajemen. Pengaruh media sosial dan lingkungan sekitar terhadap persepsi karir.	Skala Likert
	Pilihan karir adalah proses di mana individu menentukan jalur karir yang akan diambil berdasarkan berbagai faktor, termasuk minat, nilai-nilai pribadi, kemampuan, dan informasi tentang dunia kerja. Proses ini melibatkan evaluasi berbagai opsi karir yang tersedia dan pemilihan yang dianggap paling	Pilihan Karir (Y1)	Jenis pekerjaan yang dipilih (misalnya, sektor publik, swasta, wirausaha). Tingkat kepuasan terhadap pilihan karir yang diambil. Rencana jangka panjang terkait karir. Motivasi untuk memilih karir tertentu berdasarkan persepsi mereka.	Skala Likert

	sesuai dengan tujuan dan aspirasi individu.		
--	---	--	--

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,277	0,195	Valid
P2	0,275	0,195	Valid
P3	0,833	0,195	Valid
P4	0,666	0,195	Valid
P5	0,567	0,195	Valid
P6	0,671	0,195	Valid
P7	0,776	0,195	Valid
P8	0,86	0,195	Valid
P9	0,873	0,195	Valid
P10	0,722	0,195	Valid
P11	0,752	0,195	Valid
P12	0,663	0,195	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu instrumen ketika digunakan dalam kondisi yang sama di waktu yang berbeda. Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas sangat penting karena menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Ini penting karena banyak analisis statistik, termasuk analisis regresi, mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	13

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya Chi- Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.06653317
Most Extreme Differences	Absolute	0.105
	Positive	0.069
	Negative	-0.105
Test Statistic		0.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah fenomena di mana terdapat korelasi antara nilai residual (error) dalam model regresi pada periode waktu yang berbeda. Dalam konteks analisis data, autokorelasi sering kali terjadi pada data time series, di mana observasi yang berurutan sepanjang waktu saling terkait. Autokorelasi, juga dikenal sebagai korelasi serial, merujuk pada hubungan antara nilai-nilai dalam suatu urutan data, di mana nilai saat ini berkaitan dengan nilai sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya pola dalam data yang dapat dipengaruhi oleh waktu. Autokorelasi dapat mempengaruhi hasil analisis regresi. Jika asumsi tidak adanya autokorelasi dilanggar, maka estimasi model regresi menjadi tidak efisien dan dapat menyebabkan kesalahan dalam pengujian hipotesis. Misalnya, nilai standard error dapat terdistorsi, sehingga mengakibatkan nilai t hitung menjadi lebih besar dari seharusnya dan model menjadi overestimated.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	0,475	0,470	6,094	1,935
a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y					
b. Dependent Variable: TOTAL_X					

Uji T (Parsial)

Uji T adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata (mean) antara dua kelompok data. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam konteks ini, variabel independen mungkin mencakup persepsi lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan nilai-nilai pribadi. Hasil uji T dapat dilihat melalui nilai t hitung dan p-value. Jika $p\text{-value} \leq \alpha$ (tingkat signifikansi), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan ada indikasi bahwa ada perbedaan

signifikan antara rata-rata dua kelompok. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > \alpha$, maka H_0 diterima, dan tidak ada perbedaan signifikan antara rata-rata dua kelompok

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,385	3,609		2,877	0,005
	TOTAL_Y	0,757	0,076	0,689	9,934	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_X

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi Generasi Z terhadap pilihan karir mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. Persepsi Generasi Z terhadap pengembangan karir, nilai perusahaan, dan faktor-faktor lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi pilihan karir mereka. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel TOTAL_Y (persepsi Generasi Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen TOTAL_X (pilihan karir) dengan nilai $p < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,757 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada persepsi Generasi Z akan meningkatkan pilihan karir sebesar 0,757 unit. Nilai R-square sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47,5% variasi dalam pilihan karir dapat dijelaskan oleh persepsi Generasi Z, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Penelitian ini menegaskan pentingnya memahami persepsi Generasi Z dalam pengambilan keputusan karir. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan perusahaan disarankan untuk menciptakan program yang relevan dan menarik bagi Generasi Z, termasuk pengembangan karir dan keseimbangan hidup kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N. J., & Gundersen, A. (2007). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Generation Z: *A Century in the Making*. (2018). Twenge, J. M., Campbell, W. K. & Freeman, E. C.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Lee, C., & Bruvold, N. T. (2003). "Creating Value for Employees: Investment in Employee Development". *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Prabowo, B. (2016). "Tantangan Global dalam Era Digital". *Jurnal Ekonomi Digital*, 5(2), 115-130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Strauss, W., & Howe, N. (1997). *The Fourth Turning: An American Prophecy*. New York: Broadway Books.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tapscott, D. (2008). *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy*. New York: Atria Books.
- Wegner, T., & Guiliano, R. (1982). *Social Consciousness in Modern Society*. New York: Academic Press.