

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Bilah Baja Makmur Abadi adalah perusahaan yang beroperasi di sektor baja sejak tahun 1989 dan telah menjadi salah satu distributor utama besi dan baja konstruksi di wilayah Sumatera Utara. Perusahaan ini dikenal karena produk-produk berkualitas, harga yang kompetitif, serta layanan logistik yang handal. Dalam menghadapi era modern dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan terus beradaptasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk karyawan dari Generasi Z.

Fokus dari penelitian ini adalah pengembangan karir sebagai variabel utama. Pengembangan karir merujuk pada proses dinamis yang mencakup peningkatan keterampilan, pemenuhan aspirasi pribadi, serta penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi. Bagi Generasi Z, pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada kenaikan jabatan atau peningkatan penghasilan, tetapi juga pada pencapaian makna dalam pekerjaan, keseimbangan hidup, dan kesempatan untuk belajar secara berkelanjutan. Di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, tantangan utama adalah bagaimana menciptakan sistem pengembangan karir yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan generasi ini.

Salah satu faktor yang memengaruhi pengembangan karir adalah kemandirian. Secara teori, kemandirian adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan, bertindak secara mandiri, dan bertanggung jawab atas tindakan yang diambil. Generasi Z umumnya menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi, namun dalam lingkungan kerja yang masih cenderung hierarkis seperti di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, kemandirian ini kadang-kadang dianggap sebagai kurangnya kepatuhan atau ketidaksesuaian dengan budaya kerja. Akibatnya, inisiatif mereka bisa terhambat dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai.

Variabel berikutnya adalah motivasi, yaitu dorongan baik internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan pengembangan karir. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang termotivasi oleh faktor-faktor non-material seperti pengakuan, fleksibilitas, dan kesempatan untuk berkembang. Namun, tekanan target yang tinggi dan pola kerja tradisional di perusahaan dapat menyebabkan penurunan motivasi mereka, terutama jika mereka merasa kontribusi yang diberikan tidak dihargai secara pribadi.

Terakhir, kepribadian juga memiliki peran yang signifikan. Kepribadian mencerminkan karakteristik unik individu yang memengaruhi cara berpikir, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Generasi Z memiliki spektrum kepribadian yang luas dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman digital, media sosial, dan dinamika global. Di PT. Bilah Baja Makmur Abadi, perbedaan kepribadian sering kali menjadi tantangan dalam kolaborasi tim, terutama ketika tidak ada mekanisme komunikasi yang terbuka dan fleksibel. Hal ini dapat menghambat kerja sama dan berdampak pada proses pengembangan karir.

Dengan memahami interaksi antara kemandirian, motivasi, dan kepribadian dalam konteks pengembangan karir, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, khususnya untuk Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana ketiga variabel tersebut saling memengaruhi dan bagaimana PT. Bilah Baja Makmur Abadi dapat meresponsnya secara strategis.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- Kurangnya pemahaman tentang aspek kemandirian yang menjadi penentu keberhasilan karir Gen Z.
- Belum terpetakannya faktor-faktor motivasi yang relevan bagi Gen Z di lingkungan kerja industri baja.
- Minimnya data tentang bagaimana kepribadian khas Gen Z berperan dalam membentuk arah dan keberhasilan karir mereka.
- Perlunya kajian mendalam mengenai keterkaitan antara kemandirian, motivasi, dan kepribadian dalam memengaruhi pengembangan karir Gen Z secara holistic.

1.3 Perumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apa aspek-aspek kemandirian yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir Generasi Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi?
2. Apa saja faktor motivasi yang mendorong Generasi Z dalam mengembangkan karir di PT. Bilah Baja Makmur Abadi?
3. Bagaimana karakteristik kepribadian Generasi Z memengaruhi pengembangan karir mereka di PT. Bilah Baja Makmur Abadi?
4. Sejauh mana kemandirian, motivasi, dan kepribadian saling berinteraksi dalam memengaruhi pengembangan karir Generasi Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun sasaran penelitian ini adalah:

1. Menganalisis aspek-aspek kemandirian yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Generasi Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor motivasi utama yang mendorong pengembangan karir Generasi Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
3. Mengeksplorasi pengaruh karakteristik kepribadian Generasi Z terhadap pengembangan karir mereka di PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
4. Menganalisis interaksi antara kemandirian, motivasi, dan kepribadian dalam memengaruhi pengembangan karir Generasi Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan
Memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada manajemen PT. Bilah Baja Makmur Abadi terkait faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir karyawan Generasi Z, serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan adaptif.
2. Bagi Karyawan
Memberikan rekomendasi pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan kemandirian, motivasi, dan kesiapan karir karyawan Generasi Z dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3. Bagi Peneliti dan Akademisi

Memberikan kontribusi terhadap literatur akademik mengenai pengembangan karir Generasi Z di dunia industri dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam konteks serupa.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Kemandirian

Kartono (2007) mendefinisikan kemandirian sebagai kemampuan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan hidup sebagai individu yang sudah dewasa. Sementara itu, menurut Chaplin (2002), kemandirian berarti kebebasan individu dalam menentukan pilihan dan mengatur diri sendiri tanpa pengaruh dari luar.

Dengan demikian kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertindak, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab atas dirinya sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemandirian mencerminkan kematangan psikologis serta kesiapan individu dalam menghadapi berbagai situasi secara mandiri.

1.6.2 Pengertian Motivasi

Dalam pandangan Weiner (1990), motivasi adalah keadaan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mendorong pencapaian tujuan tertentu, dan mempertahankan minat dalam suatu aktivitas.. Sementara itu, Santrock (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan ketekunan dalam perilaku. Perilaku yang termotivasi ditandai oleh energi, fokus yang jelas, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan pada penjelasan ahli di atas motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan mempertahankan perilaku tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan aktivitas, termasuk dalam konteks kerja dan pengembangan karir.

1.6.3 Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah aspek penting dalam memahami perilaku individu, mencakup pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang konsisten dari waktu ke waktu serta memengaruhi interaksi dengan lingkungan.

Dalam pandangan Allport (1937), kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan penyesuaian khas terhadap lingkungan, dengan penekanan pada sifat aktif dan perubahan yang mencakup aspek psikologis serta biologis.

Hall dan Lindzey (2000) menyatakan bahwa kepribadian memberi tata tertib dan keharmonisan pada berbagai perilaku individu, berfungsi sebagai sistem pengatur internal yang membuat perilaku konsisten di berbagai situasi.

Freud (dalam Koswara, 1991) membagi kepribadian menjadi id (dorongan naluriyah), ego (penengah realitis), dan superego (pengatur moral), yang bersama-sama membentuk dinamika internal yang memengaruhi sikap dan perilaku.

Dengan demikian, kepribadian adalah struktur yang membentuk pola perilaku khas dalam kehidupan sehari-hari dan profesional, sangat memengaruhi cara berpikir, pengambilan keputusan, kerja sama tim, serta adaptasi terhadap tekanan dan perubahan lingkungan.

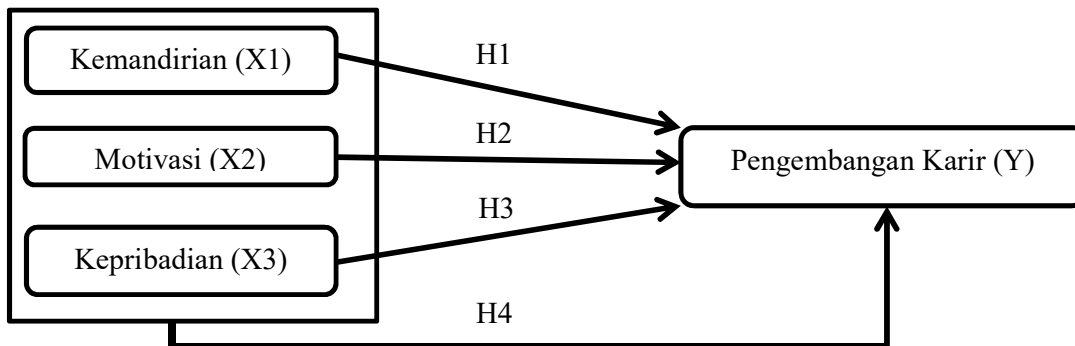
1.6.4 Pengertian Pengembangan Karir

Peningkatan karir ialah proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir karyawan oleh organisasi, yang dikenal sebagai manajemen karir (Sinambela, 2016). Selain itu, pengembangan karir juga mencakup upaya pribadi karyawan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan karir, serta dukungan dari departemen personalia untuk menyesuaikan jalur karir dengan struktur organisasi (I Komang A. dkk dalam Sunyoto, 2012).

Dengan demikian pengembangan karir adalah Pengembangan karir merupakan proses bersama antara individu dan organisasi dalam merencanakan dan mengelola jalur karir. Individu melakukan peningkatan kemampuan secara pribadi, sementara organisasi melalui manajemen karir membantu mengarahkan dan mengawasi perkembangan karir agar selaras dengan kebutuhan dan struktur organisasi.

1.7 Kerangka Konseptual

Berikut adalah skema kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



1.8 Hipotesis Penelitian

Asumsi dari penelitian ini yaitu:

- H^1 : Kemandirian memiliki berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Gen Z pada PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
- H^2 : Motivasi memiliki berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Gen Z dalam PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
- H^3 : Kepribadian memiliki berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Gen Z terhadap PT. Bilah Baja Makmur Abadi.
- H^4 : Kemandirian, motivasi, dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Gen Z di PT. Bilah Baja Makmur Abadi.