

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia tidak sekadar pelaksana tugas, melainkan menjadi aset strategis yang sangat menentukan arah dan keberlanjutan organisasi. Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi terus meningkat seiring dengan berkembangnya kompleksitas pekerjaan di berbagai bidang (Adeliyanti & Khoirunnisa, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu mencakup lebih dari sekadar upaya peningkatan kapasitas individu tenaga kerja yang telah ada, melainkan juga pada bagaimana individu, terutama generasi muda, mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja (Clara *et al.* 2024). Dalam konteks ini, masa transisi menuju dewasa menjadi fase krusial dalam pembentukan sumber daya manusia unggul di masa depan.

Pada fase ini pula berbagai keputusan penting diambil, seperti pemilihan jurusan pendidikan dan penentuan arah profesi. Ketepatan dalam memilih karier juga akan berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja seseorang di masa mendatang. Selaras dengan itu, Wen *et al.* (2023) juga menyebutkan bahwa sebagian besar lulusan ditemukan bekerja pada bidang yang tidak relevan dengan status pendidikan yang telah ditempuh dan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan pendapatan. Berdasarkan pernyataan tersebut, Gen Z dihadapkan pada tantangan serupa dalam menentukan arah karier.

Gen Z lahir antara 1995 sampai 2010 pada saat perkembangan teknologi, merupakan kelompok generasi yang tumbuh berdampingan dengan teknologi, memiliki akses informasi yang luas, serta cenderung mandiri dalam mengambil keputusan (Adityara & Rakhman, 2020). Namun, sebagian bisa masih kesulitan dalam mencari dan memasuki dunia pekerjaan yang relevan dengan individu (Yonanda & Usman, 2023). Kondisi tersebut menciptakan kesenjangan antara ekspektasi karier dengan realitas yang ditawarkan oleh pasar kerja. Ketidaksiesuaian ini turut mendorong meningkatnya niat *resign* di kalangan Gen Z, yang menjadi isu penting dalam ketenagakerjaan Indonesia saat ini.

Berdasarkan survei jakpat.net (2024) terhadap 295 responden Gen Z yang bekerja (Februari 2024), ditemukan bahwa sejumlah 60% memiliki rencana untuk *resign*. Sementara itu, hanya 41% yang menyatakan tidak memiliki rencana untuk *resign*. Data lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

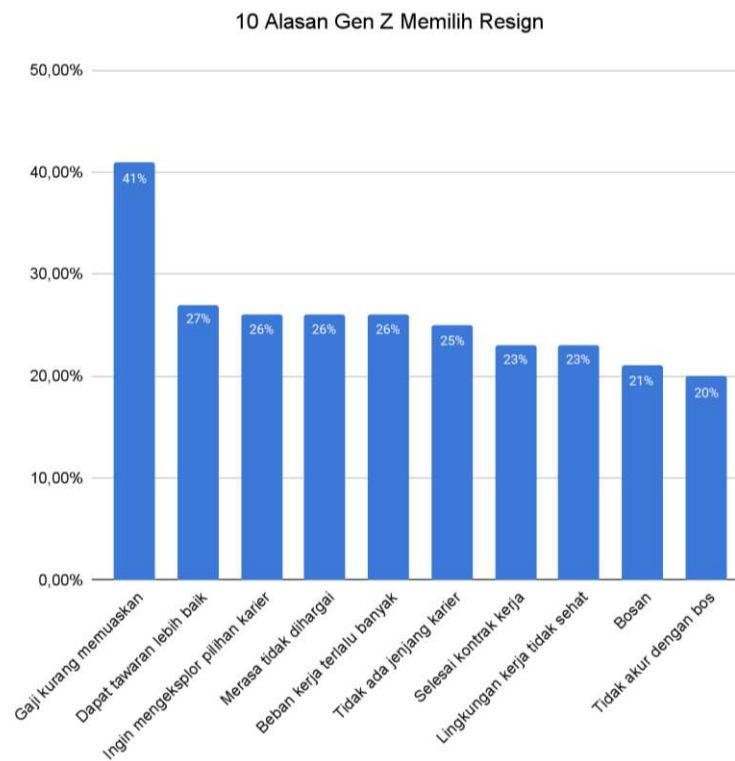


Gambar 1.1 Rencana Resign Gen Z
Sumber: (jakpat.net, 2024)

Dari hasil survei, terlihat bahwa 8% responden mengaku ingin resign setelah mendapatkan THR. Sementara itu, 10% lainnya berencana untuk resign dalam enam bulan ke depan, dan 8% lagi ingin resign dalam waktu satu tahun. Selain itu terdapat pada kelompok responden yang menyatakan ingin resign tapi belum menentukan waktunya, yaitu sebanyak 34%. Sementara itu, sisanya sebanyak 41% menyatakan tidak memiliki rencana untuk resign.

Total responden yang memiliki niat untuk resign (baik segera, dalam waktu dekat, atau tidak pasti) mencapai 60%. Dibandingkan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melakukan perpindahan pekerjaan, karena tidak memiliki persepsi keterikatan atau kewajiban untuk bertahan dalam satu institusi kerja dalam jangka waktu yang lama (Bińczycki *et al.* 2023). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pekerja Gen Z memiliki ketidakpuasan atau keinginan untuk berpindah, dengan alasan personal, ketidakcocokan pekerjaan, hingga mencari peluang yang lebih baik (jakpat.net, 2024).

Lebih lanjut, pada laporan goodstats.id (2024) menunjukkan 10 alasan Gen Z memilih *resign* dari pekerjaan yang dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 10 Alasan Gen Z Memilih Resign
Sumber: (goodstats.id, 2024)

Menurut goodstats.id (2024) berdasarkan hasil survei jakpat.net (2024), sebanyak 41% responden Gen Z menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji menjadi alasan utama pengunduran diri mereka dari pekerjaan. Selain itu, 27% Gen Z memilih *resign* karena menerima mempertimbangkan pekerjaan yang lebih di tempat lain, dan 26% lainnya terdorong oleh keinginan untuk mengeksplorasi bidang pekerjaan baru. Banyak Gen Z yang lebih memilih berpindah pekerjaan atau beralih karier jika ditawarkan kesempatan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan jenjang karier yang lebih jelas.

Tidak hanya itu, 26% lainnya juga merasa tidak dihargai di lingkungan kerja, dan beban kerja yang berlebihan turut menjadi faktor ketidaknyamanan. Faktor tambahan yang turut memengaruhi keputusan resign meliputi ketiadaan

jenjang karier, masa kontrak yang telah selesai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kejenuhan terhadap pekerjaan, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan. Ditambahkan oleh Suprayogo *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa kecenderungan mengikuti kehendak lingkungan sekitar dalam memilih pekerjaan menyebabkan rendahnya kepuasan dan kesiapan kerja pada lulusan baru.

Penelitian ini menyoroti Gen Z yang tinggal di wilayah Kota Madiun, Jawa Timur. Berdasarkan penelitian Eviana & Hasanah (2023), dari 375 responden Gen Z di Madiun, hanya 12% yang sedang bekerja, 41,8% pernah bekerja, sementara 45,6% telah mengundurkan diri dari pekerjaan sebelumnya atau *resign*. Fenomena ini menggambarkan bahwa Gen Z lebih selektif dan idealis dalam memilih pekerjaan, serta cenderung berpindah kerja apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan nilai pribadi dan ekspektasi mereka. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pertimbangan pemilihan kerja, gaji, jenjang karir, minat, jam kerja, lokasi, pendidikan, hingga pengaruh orang tua dan motivasi pribadi.

Kota Madiun terdiri tiga kecamatan di Kota Madiun, yakni Kecamatan Kartoharjo, Kecamatan Manguharjo, dan Kecamatan Taman. Dalam tiga kecamatan tersebut memiliki jumlah penduduk yang berbeda. Adapun gambaran mengenai jumlah penduduk masing-masing kecamatan, berikut disajikan tabel yang memuat jumlah penduduk pada masing-masing kecamatan di Kota Madiun dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kecamatan Kota Madiun Tahun 2024

No	Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kartoharjo	27.420	28.616	56.036
2.	Manguharjo	29.624	30.735	60.359
3.	Taman	42.275	43.874	86.149

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Madiun

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun tahun 2024, jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin tercatat sebanyak 46.256 penduduk. Hal tersebut menunjukkan jumlah penduduk Gen Z yang tinggal di Kota Madiun. Data lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur di Kota Madiun Tahun 2024

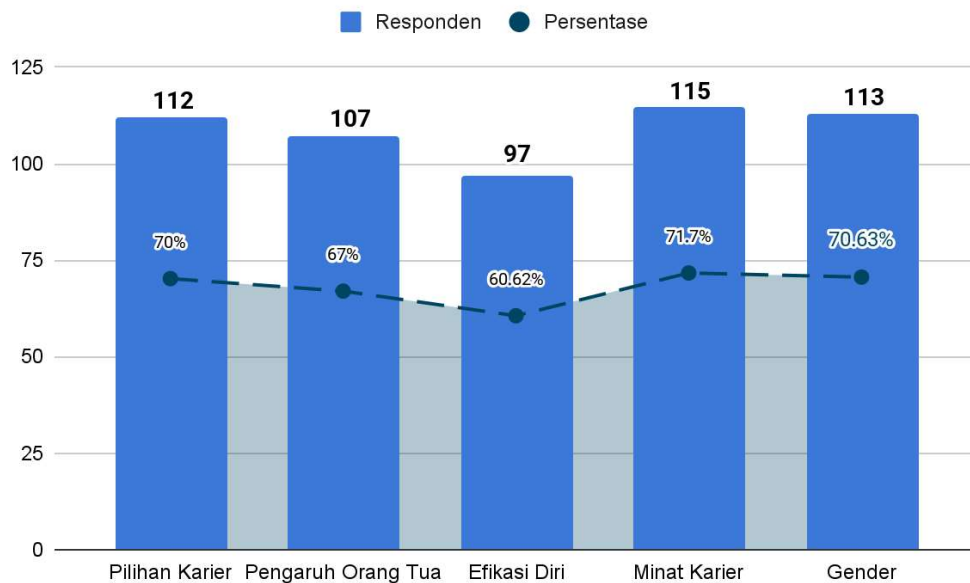
No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	15–19	7.883	7.578	15.461
2.	20–24	8.164	7.594	15.758
3.	25–29	7.678	7.359	15.037
Jumlah		23.725	22.531	46.256

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Madiun

Berdasarkan data pada tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah penduduk dengan kelompok umur 15–19 sebanyak 15.461, kelompok umur 20–24 sebanyak 15.758, dan kelompok umur 25–29 sebanyak 15.037. Dalam data tersebut juga tercatat jumlah penduduk dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23.725 dan perempuan 22.531.

Pra survei dilakukan pada Gen Z di Kota Madiun untuk memperoleh gambaran awal terkait pengaruh orang tua, efikasi diri, minat karier, dan gender

sebagai pertimbangan pilihan karier Gen Z di Kota Madiun. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dimasukkan ke dalam grafik, seperti pada gambar 1.3 berikut:



Gambar 1.3 Grafik Pra Survei
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 160 responden dari kalangan Gen Z di Kota Madiun, diperoleh gambaran awal mengenai hal-hal yang memengaruhi keputusan mereka terhadap karier yang mereka pilih. Data ini menjadi penting untuk memahami dinamika aspirasi dan harapan generasi muda terhadap masa depan profesi yang mereka dambakan.

Pada variabel pilihan karier, sebanyak 112 responden (70%) menyatakan memiliki harapan dan keinginan terhadap pilihan karier tertentu. Meskipun demikian, ini belum sepenuhnya mencerminkan bahwa mereka telah mengambil langkah tepat menuju karier tersebut. Angka ini lebih menunjukkan adanya aspirasi kuat untuk memiliki arah karier yang jelas dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi.

Pada variabel pengaruh orang tua, sebanyak 107 responden (67%) menyampaikan bahwa orang tua masih menjadi pihak yang berpengaruh dalam pertimbangan pendidikan dan karier. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Gen Z menginginkan kemandirian dalam menentukan masa depan, pertimbangan keluarga tetap menjadi faktor dominan yang membentuk preferensi mereka.

Pada variabel efikasi diri, sebanyak 97 responden (60,62%) menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri mereka dalam mengambil keputusan karier, termasuk dalam hal mengenali potensi pribadi, merencanakan langkah masa depan, serta mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam proses pencapaian tujuan karier. Hasil ini menjadi indikasi awal bahwa efikasi diri juga salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mendukung proses pemilihan karier pada responden.

Pada variabel minat karier, tercatat 115 responden (71,7%) memiliki minat yang kuat terhadap bidang atau profesi tertentu. Ini menjadi sinyal positif bahwa sebagian besar Gen Z memiliki keinginan untuk menempuh karier yang sesuai dengan ketertarikan dan kemampuan mereka. Namun, keinginan tersebut belum tentu terwujud dalam praktik, baik karena faktor eksternal seperti keterbatasan akses, tekanan sosial, atau pertimbangan pragmatis lainnya.

Pada variabel gender, sebanyak 113 responden (70,63%) merasa bahwa gender turut mempengaruhi arah pilihan karier mereka. Artinya, meskipun ada

keinginan untuk menembus batas-batas stereotip pekerjaan berbasis gender, realitas sosial dan budaya masih memiliki peran dalam membentuk persepsi dan keputusan Gen Z.

Perkembangan individu seperti pemilihan karier memiliki peran strategis dalam menentukan arah masa depan seseorang. Pemilihan karier seharusnya didasari pada pertimbangan yang matang. Pilihan karier merupakan kemampuan siswa untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan yang relevan dengan minat dan potensi mereka (Handani *et al.* 2023). Sedangkan Juliyanti & Aizah (2021) mendefinisikan pilihan karier sebagai perjalanan atau pengalaman kerja yang dialami oleh seorang individu sepanjang kehidupan kerjanya dan dianggap sebagai bentuk kesuksesan atas pilihan pekerjaannya dengan harapan mendapatkan keuntungan finansial dan makna hidup.

Pilihan karier menurut Zola *et al.* (2022) berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) merupakan proses yang melibatkan input individu, faktor kontekstual, efikasi diri, dan ekspektasi hasil. Selaras dengan hal tersebut, Lam & Pham (2023) pilihan karier merupakan pemilihan jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan preferensi dan tujuan individu. Definisi ini menekankan adanya peran aktif individu dalam memilih jalur karier yang sesuai dengan karakteristik internal serta kondisi eksternal yang memengaruhi keputusan tersebut. Pra survei yang dilakukan pada Gen Z di Kota Madiun menunjukkan sebanyak 112 dari 160 responden (70%) memiliki keinginan terhadap pilihan karier tertentu tetapi belum mengambil langkah tepat menuju karier yang diinginkan.

Faktor eksternal seperti keluarga diposisikan sebagai salah satu faktor yang turut membentuk arah pilihan karier individu. Data dari blitarkawentar.jawapos.com, (2024) juga menunjukkan bahwa 70% Gen Z masih bergantung pada orang tua dalam proses pencarian kerja, bahkan hingga aspek teknis seperti pembuatan CV dan pelatihan wawancara. Ketergantungan ini dapat mengindikasikan kurangnya kebebasan karier di kalangan Gen Z, serta tingginya campur tangan orang tua dalam proses eksplorasi dan pemilihan karier (Wen *et al.* 2023). Seperti pada hasil pra survei, sebanyak 107 dari 160 responden (67%) menyampaikan bahwa orang tua masih menjadi pihak yang berpengaruh dalam pertimbangan pendidikan dan karier pada Gen Z di Kota Madiun.

Masyarakat Indonesia yang memiliki budaya kolektif, pengaruh orang tua terhadap pengambilan keputusan anak, termasuk karier, masih sangat kuat. Dalam penelitian oleh Kumar (2023), pengaruh ini ditunjukkan melalui ekspektasi, nilai-nilai, serta harapan orang tua yang secara langsung atau tidak langsung mengarahkan preferensi karier anak. Harapan orang tua sering kali menjadi acuan utama anak dalam memilih jurusan pendidikan hingga profesi di masa depan (Arnita, 2022). Lebih lanjut, Shakil *et al.* (2025) menjelaskan bahwa pengaruh orang tua didefinisikan sebagai faktor penting yang mencakup pemberian dorongan, nasihat, serta penguatan terhadap pilihan karier anak-anak mereka, yang terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap keputusan karier generasi muda.

Pengaruh orang tua juga merupakan suatu bentuk sosialisasi keluarga yang berdampak pada arah dan kesuksesan karier anak (Valentine, 2023). Fadilla & Abdullah (2023) menjelaskan bahwa harapan orang tua mendorong individu untuk memilih karier yang tidak sepenuhnya mencerminkan minat dan potensi diri. Penelitian yang telah dilakukan oleh Valentine (2023), Kumar (2023), Arnita, (2022) dan Shakil *et al.* (2025) menunjukkan bahwa pengaruh orang tua berperan penting dan signifikan dalam pemilihan karier anak. Namun, hasil penelitian oleh (Adeliyanti & Khoirunnisa, 2020) menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh orang tua terhadap pilihan karier anak karena terdapat faktor lainnya. Salah satu faktor tersebut adalah efikasi diri (Wahyuningrum & Fransiska, 2023).

Menurut Baharudin & Chin (2023) efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan internal individu terhadap kapabilitas dalam menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan karier, yang terbukti berhubungan positif dengan pertimbangan pemilihan karier. Berdasarkan laporan goodstats.id (2024), 50% dari Gen Z mengungkapkan bahwa ketidakpastian terkait masa depan karier mereka merupakan sumber tekanan yang besar. Hasil pra survei sebanyak 97 responden (60,62%) menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z di Kota Madiun telah memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri mereka dalam mengambil keputusan karier. Artinya, sebanyak 40% masih belum yakin pada kemampuan diri dalam memilih karier kedepannya.

Pham *et al.* (2024) juga menekankan bahwa efikasi diri tidak hanya berdampak langsung terhadap pemilihan karier, tetapi juga secara signifikan

memengaruhi proses eksplorasi karier. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam memahami dan menyelesaikan tugas, aktivitas, maupun permasalahan tertentu (Minarni *et al.* 2023). Efikasi diri berperan penting sebagai faktor psikologis internal yang menentukan sejauh mana individu merasa mampu mengambil keputusan karier secara percaya diri (Rahayu *et al.* 2024). Efikasi diri yang tinggi mendorong keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyusun rencana karier dan menghadapi tantangan pekerjaan.

Menurut Fadila *et al.* (2024) semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu, semakin besar kemampuannya untuk mengelola kecemasan, menetapkan tujuan karier yang sesuai, serta menghadapi tantangan dalam proses pencapaian karier tersebut. (Gerçek & Özveren, 2025) menyatakan bahwa rendahnya efikasi diri berpotensi memicu kecemasan pada karier, terutama ketika individu merasa tidak memiliki kendali penuh atas keputusan yang diambil. Ketika individu tidak merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan karier, maka dorongan internal untuk bertahan dan berkembang pun cenderung melemah (Wang *et al.* 2022). Tidak sedikit dari mereka yang tetap menghadapi hambatan dalam mewujudkan pilihan karier sesuai dengan minat yang dimiliki.

Penelitian yang telah dilakukan Taihutu *et al.* (2020), Baharudin & Chin (2023), Fadila *et al.* (2024), Pham *et al.* (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap pilihan karier. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa efikasi diri, sebagai keyakinan individu

terhadap kemampuannya dalam memilih karier serta menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan dunia kerja, merupakan hal penting dalam proses penentuan arah karier. Namun sebaliknya, hasil penelitian oleh Falah & Sarianti (2025) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

Efikasi diri dan minat karier merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam proses pengambilan keputusan karier. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih berani mengeksplorasi bidang pekerjaan yang diminatinya, karena merasa yakin akan kemampuan diri untuk menguasai tugas dan tantangan di bidang tersebut (Khildani *et al.* 2022). Ketika terjadi kesesuaian antara minat individu dan karakteristik pekerjaan, maka akan terbentuk motivasi tinggi, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Minat karier adalah kecenderungan individu untuk menyukai, tertarik, dan merasa terdorong terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu (Syafitri *et al.* 2024).

Penelitian Azhenov *et al.* (2023) mengungkapkan minat karier kerap tidak mendapatkan tempat yang proporsional dalam proses pengambilan keputusan karier. Hal ini diperkuat oleh data survei idntimes.com (2024) terhadap 1.377 responden Gen Z mengungkapkan bahwa 85% diantaranya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat yang mereka inginkan, dan bahwa sebagian besar dari mereka memilih pekerjaan berdasarkan gaji (65%), fleksibilitas waktu (48%), serta kesempatan pengembangan diri (45%). Sedangkan hasil pra survei tercatat 115 dari 160

responden (71,7%) Gen Z di Kota Madiun sudah memiliki minat yang kuat terhadap bidang atau profesi tertentu.

Penelitian oleh Nyamwange (2024) minat karier digambarkan sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan mahasiswa tahun pertama dalam memilih jalur karier di perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta di Kisii County, Kenya. Menurut Ndum *et al.* (2025) minat ini terbentuk dari pengalaman pribadi, ketertarikan terhadap bidang tertentu, hingga nilai-nilai yang diyakini seseorang. (Markman & Du, 2024) menambahkan pengalaman awal terhadap informasi mengenai jenis karier tertentu secara signifikan dapat meningkatkan ketertarikan siswa terhadap bidang tersebut, yang selanjutnya berkontribusi pada terbentuknya keputusan karier jangka panjang secara lebih terarah.

Penelitian oleh Hariyanto *et al.* (2024) pada siswa SMK menunjukkan bahwa sebanyak 68,1 % siswa memilih jalur karier berdasarkan minat dan bakat pribadi mereka. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa kesesuaian antara minat dan pilihan karier tidak hanya memengaruhi arah karier yang diambil, tetapi juga berkorelasi dengan kepuasan kerja dan keberhasilan profesional jangka panjang. Lebih lanjut, Faradina & Herawati (2022) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa minat karier menjadi indikator awal dalam proses pembentukan pemilihan karier. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan minat sejak dini dapat memfasilitasi pencapaian tujuan karier yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Penelitian terdahulu oleh Ndum *et al.* (2025), Nyamwange (2024), Rohma *et al.* (2021) dan Sa'idah (2021) yang mengungkapkan bahwa minat karier berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier seseorang. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2021) yang menyatakan bahwa minat karier tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier dan terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi keputusan karier, salah satunya adalah gender. Aspek ini, dalam berbagai konteks sosial masih dipengaruhi oleh konstruksi budaya mengenai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan (Aditya & Hasibuan, 2020). Faktor gender juga memainkan peran penting dalam proses pemilihan karier.

Aditya & Hasibuan (2020) mendefinisikan gender sebagai identitas sosial yang membedakan individu berdasarkan kategori laki-laki dan perempuan, serta dikaitkan dengan peran yang diharapkan dalam berbagai konteks, termasuk pekerjaan. Dalam konteks karier, gender menjadi pertimbangan signifikan karena dapat membentuk ekspektasi lingkungan terhadap potensi, kesesuaian, serta preferensi individu terhadap bidang profesi tertentu. Hal ini juga tercermin dalam ketimpangan pencapaian karier, menurut data dari [talents.id](https://www.talents.id) (2023), hanya 27% perempuan yang berhasil mencapai posisi manajerial atau jabatan puncak, dan terdapat kesenjangan gaji hingga 20% antara perempuan dan laki-laki meskipun memegang tanggung jawab yang sama. Hasil pra survei juga menyatakan sebanyak 113 dari 160 responden (70,63%) Gen Z di Kota Madiun merasa bahwa gender turut mempengaruhi arah pilihan karier mereka.

Menurut Nzasi (2023) gender merupakan konstruksi sosial yang menanamkan ekspektasi peran dan kecocokan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, serta memengaruhi minat dan keputusan karier individu. Masyarakat yang masih terpengaruh oleh stereotip gender, bidang pekerjaan tertentu masih dikaitkan dengan jenis kelamin tertentu. Pekerjaan seperti teknik, militer, dan pertambangan cenderung diasosiasikan dengan laki-laki, sedangkan keperawatan, pendidikan, dan seni lebih dikaitkan dengan perempuan (Obiunu & Emakpor, 2020; Mapfumo *et al.* 2002). Hambatan struktural dan budaya ini menyebabkan perempuan cenderung menghadapi lebih banyak rintangan dalam memilih karier, seperti diskriminasi dalam promosi dan akses terhadap posisi strategis (Segovia-Pérez *et al.* 2021).

Perempuan cenderung lebih berhati-hati dalam memilih jalur karier dan mempertimbangkan stabilitas serta penerimaan sosial terhadap profesi yang diminati (Opstad *et al.* 2024). Penelitian lintas negara di China dan Skotlandia oleh Tatar *et al.* (2023) menemukan bahwa meski perempuan secara akademik setara, minat mereka untuk menekuni karier STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selanjutnya, penelitian oleh Wang *et al.* (2023) pada pelajar SMA di China mendukung temuan tersebut, hasilnya menunjukkan minat karier di bidang STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) secara statistik lebih tinggi pada siswa laki-laki, dan bahwa faktor-faktor lingkungan memengaruhi minat ini melalui *self-efficacy* dan persepsi karier, dengan variabel gender sebagai moderator penting.

Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Abayomi *et al.* (2020), Aditya & Hasibuan (2020), Ginwal *et al.* (2022), dan Obiunu & Emakpor (2020) bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap persepsi dan keputusan pemilihan karier. Namun, berbeda dengan itu, Lukman & Juniati (2021) menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier dan bukanlah faktor utama yang menentukan keputusan karier. Menurut mereka, faktor internal seperti minat, nilai pribadi, dan kepribadian lebih berperan dalam proses tersebut, tergantung dari lingkungan dan dukungan yang diterima individu.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh orang tua, efikasi diri, minat karier, dan gender terhadap pilihan karier. Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya dilakukan pada siswa atau mahasiswa aktif. Penelitian mengenai pilihan karier yang secara khusus ditujukan kepada Gen Z usia 19–30 tahun di Kota Madiun juga masih sangat terbatas, padahal kelompok usia ini sedang berada dalam masa penting untuk menentukan arah karier. Di sisi lain, fenomena sosial saat ini seperti banyaknya Gen Z yang memilih *resign* dari pekerjaannya menjadi isu yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan latar belakang dan adanya *gap research* yang telah dijelaskan, berdasarkan hal tersebut, penelitian ini diangkat dengan judul **“Pengaruh Orang Tua, Efikasi Diri, Minat Karier, dan Gender sebagai Pertimbangan Pilihan Karier Gen Z di Kota Madiun.”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti mengemukakan batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang digunakan adalah Gen Z yang domisili Kota Madiun.
2. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah Pengaruh Orang Tua (X_1), Efikasi Diri (X_2), Minat Karier (X_3), Gender (X_3), dan Pilihan Karier (Y).

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang dan batasan masalah diantaranya adalah:

1. Apakah pengaruh orang tua berpengaruh terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun?
3. Apakah minat karier berpengaruh terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun?
4. Apakah gender berpengaruh terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dikaji, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh orang tua terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun.

2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh minat karier terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh gender terhadap pilihan karier Gen Z di Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh orang tua, efikasi diri, minat karier, gender, dan pilihan karier.
 - b. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan menjadi panduan untuk penelitian serupa di masa mendatang.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karier, khususnya di kalangan Gen Z di Kota Madiun. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti institusi pendidikan, konselor karier, maupun masyarakat, dalam memahami peran pengaruh orang tua, efikasi diri, minat karier, dan gender dalam proses pemilihan karier.