

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Z atau yang biasa disapa akrab sebagai Gen Z sedang menjadi pembahasan populer dikalangan nasional, terutama dalam beberapa platform media sosial. Sebagai generasi yang saat ini memiliki jumlah sebesar 27,94% atau sekitar 74,93 juta jiwa, menjadikan Gen Z menjadi generasi yang paling dominan dibanding dengan generasi lainnya. Selain itu, saat ini Gen Z berada pada usia 12-27 tahun, yang mana usia ini berarti sebagian besar Gen Z telah memasuki usia produktif untuk bekerja. Namun, meski sebagian besar Gen Z telah bekerja, anggapan negatif generasi sebelumnya terhadap generasi Z justru menjadi masalah bagi Gen Z sendiri. Istilah *Strawberry Generation* akhir-akhir ini cukup sering dibahas dalam media sosial dan mengerucut ditujukan kepada Gen Z. Anggapan generasi milenial terhadap Gen Z sebagai generasi bermental lemah, tidak memiliki sikap etos kerja, pemalas, dan tidak loyal terhadap perusahaan, hingga anggapan sering mengundurkan diri secara terus menerus kemudian menjadikan alasan munculnya istilah *Strawberry Generation*.

Etnis Madura dikenal sebagai etnis yang memiliki semangat etos kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya anak muda Madura yang lebih memilih untuk merantau daripada berdiam diri di kampung halamannya. Etos kerja yang tinggi dikalangan masyarakat Madura disebabkan oleh banyak faktor seperti keinginan merubah nasib keluarga, hingga faktor harga diri (Faraby & Faiza, 2015). Hal ini menjadi menarik untuk diketahui mengenai bagaimana sikap Gen Z yang berasal dari etnis Madura dalam lingkup dunia kerja. Penelitian ini juga mempertimbangkan apakah sikap etos kerja yang dikenal sebagai karakteristik etnis Madura telah diwariskan baik kepada generasi muda dari etnis tersebut atau jika generasi Z dari etnis Madura juga termasuk dalam kategori *strawberry generation*.

Peneliti telah melakukan wawancara pra-riset dengan *Human Resources Management* beberapa perusahaan besar yang bergerak di bidang jasa dan FnB. Wawancara melingkupi fenomena umum maraknya penyebutan Gen Z dalam dunia kerja yang juga dapat disebut masukkan kedalam ciri *strawberry generation* dalam dunia kerja. Wawancara dilakukan terhadap Dian yang merupakan *HR Manajer* dari perusahaan PT Mitra Pedagang Indonesia Tbk. Dalam wawancara yang dilakukan pada 25 Februari 2025 tersebut, Dian mengaku bahwa sikap kerja karyawan Gen Z di perusahaannya tidak jauh dari pemberitaan publik dan terkait dengan stigma mental *strawberry* yang ada. Namun, Dian mengatakan bahwa perusahaan juga melakukan pengetatan dan penyeleksian dalam masa kerja sehingga didapatkan pekerja yang cukup cakap dan professional terhadap perkerjaan mereka. Dian juga mengatakan tidak terlalu setuju terhadap klaim bahwa Gen Z merupakan generasi *strawberry* yang mengatakan bahwa karyawan Gen Z cenderung memiliki mental yang lemah. Menurutnya, perusahaan juga menjadi faktor pendukung untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Ia mengaku bahwa perusahaannya sangat terbuka dengan pengembangan potensi Gen Z. Hal ini dibuktikan dengan komitmen perusahaan untuk membantu memberikan pembelajaran atau kursus khusus untuk Gen Z dalam bidang pekerjaan yang kurang dipahaminya. Lebih lanjut, Dian mengatakan bahwa dalam perusahaannya tidak ada batasan dalam usia yang menyebabkan seseorang diukur untuk mendapatkan posisi yang baik.

Wawancara lain dilakukan terhadap *Manajemen Store* dari perusahaan PT Pesta Pora Abadi, Ali. Wawancara dilakukan secara tatap muka pada 17 April 2025. Dalam wawancara tersebut Ali mengakui bahwa pergantian karyawan dalam perusahaannya juga berlangsung lebih cepat terutama dalam pekerja muda. Ia juga mengakui bahwa sikap sosial Gen Z dalam bekerja tidak dapat dipisahkan sebagai penyebab cepatnya pergantian karyawan dalam perusahaan. Ia mengatakan, dalam menghadapi Gen Z perlu sikap khusus terutama dalam penyampaian arahan dan teguran. Ia juga mengatakan bahwa dalam memberi arahan Gen Z perlu dilakukan secara terus menerus dan berulang karena masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pekerjaan yang sedang

dilalui. Untuk menghindari pergantian karyawan secara terus menerus dalam waktu yang cepat, perusahaan melakukan sistem *training* yang lebih ketat dan berfokus, sehingga karyawan yang ada setelah *training* benar-benar siap terhadap sistem kerja yang ada dalam perusahaan.

Wawancara lain dilakukan melalui media Zoom pada 27 November 2024 kepada Adi Rizkianto, HRD Manajer dari PT Dunia Digit and Electric Bicycle menjelaskan pendapatnya mengenai Gen Z yang bekerja dibawah perusahaannya. Dalam wawancara tersebut Adi menjelaskan bahwa fenomena terhadap Gen Z sebagai generasi yang bermental lemah, pemalas dan sering mengundurkan diri juga terjadi dalam perusahaannya. Ia bahkan mengaku sempat mengaku sedikit kecewa bahkan sempat merasa trauma dengan merekrut Gen Z. Efeknya, perusahaan bahkan meminta Adi untuk mengecualikan Gen Z dari beberapa bagian penting di perusahaan, guna menghindari perubahan tanggung jawab yang terlalu cepat.

Melalui wawancara diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa sikap kerja Gen Z dalam perusahaan sangat sesuai dengan stigma *strawberry generation* yang diberikan kepada Gen Z di dunia kerja. Sikap kerja Gen Z menyebabkan munculnya Stigma yang juga menyebabkan Gen Z dianggap remeh dalam melakukan pekerjaan dan menyebabkan terjadinya diskriminasi kerja. Seperti dalam kasus PT Dunia Digit and Electric Bicycle, dimana Gen Z secara terbuka dikecualikan terhadap beberapa bagian penting dari perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melanjutkan penelitian dengan perusahaan guna mengetahui efek dari stigma *strawberry generation* tersebut dalam perusahaan tersebut.

Wawancara lanjutan terhadap Adi menjelaskan fenomena sikap Gen Z yang disebut mirip dengan stigma *strawberry generation* diakibatkan karena kemudahan teknologi yang didapatkan oleh Gen Z sehingga Gen Z menjadi generasi yang ketergantungan terhadap teknologi dan media sosial. Gen Z dalam mencari pekerjaan, menurut Adi terlalu terpengaruh dengan media sosial, sehingga referensi kerja Gen Z menurut Adi merupakan pekerjaan yang mudah dan nyaman. Seperti pekerjaan di depan komputer dengan rutinitas yang sama

setiap harinya. Hal inilah yang kemudian menurut Adi menjadi faktor Gen Z kaget ketika masuk ke dalam realita dunia kerja.

Wawancara lain yang dilakukan kepada YP (32 Tahun), salah satu kepala cabang toko di Bangkalan. YP mengungkapkan hal yang serupa, anggapan yang menyangkut generasi Z sebagai generasi yang bermental lemah, pemalas, tidak loyal terhadap perusahaan. Menurutnya generasi kerja sekarang itu pemalas dan tidak memiliki rasa kepekaan. Contohnya, ketika ada sesuatu yang harus dilakukan, YP harus memberikan arahan secara langsung melalui komunikasi verbal dan tidak bisa melalui tindakan. Pernyataan YP tersebut cukup mirip dengan pernyataan yang diberikan oleh Adi pada wawancara yang terpisah. Adi menyebut meskipun sudah dijelaskan jobdesknya, Gen Z harus terus didampingi, dan diarahkan. Jika tidak diarahkan, kebanyakan pekerja Gen Z akan bermalas-malasan atau berdiam diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja Gen Z tidak memiliki kepekaan yang cukup dalam dunia kerja.

Stigma *strawberry generation* juga menyoroti sikap kerja Generasi Z yang cenderung suka bergonta-ganti pekerjaan dalam waktu singkat. Penelitian yang dilakukan oleh Forbe (2018) menemukan bahwa: 77% Gen Z mengalami stress di dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya persepsi mereka terhadap lingkungan kerja yang kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan (Galih Sakitri, 2021). Respon Gen Z dalam menghadapi stress kerja ini bermacam-macam. Diantaranya adalah dengan menerima stressor, menghindari permasalahan, dan sebagainya. Salah satu respon paling umum terhadap stress kerja bagi Gen Z adalah dengan menghindar atau memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi. (Haq & Noorrizki, 2022).

Adi dalam wawancara yang sama menjelaskan terkait fenomena yang sama di perusahaannya. Menurut pandangannya, sikap pemalas dan belum terbiasa dalam bekerja menjadi faktor yang menyebabkan banyaknya Gen Z sering bergonta-ganti pekerjaan

“Yang paling mencolok itu sikap pemalas, paling banyak resign karena malas-malas. Ini pandangan saya pribadi ya, dari apa yang saya lihat di lapangan. Saya ingin memberikan kesempatan kepada Gen Z untuk

masuk ke managerial sebagai admin. Nah, admin ini kan harus kebagian update dan cek stok merk dan barang. Entah belum terbiasa kerja, atau males, kemudian kaget yang akhirnya baru sehari dua hari resign. Dan itu tidak ada attitudenya, tiba-tiba resign”

Pernyataan tidak jauh berbeda juga diutarakan oleh YP, ia menuturkan sangat sedikit anak generasi Z yang bekerja dalam waktu yang lama. Menurut YP Gen Z yang telah lama bekerja padanya hanya sejauh sepuluh bulan. Lainnya sudah akan berhenti antara 3 hingga 6 bulan. Meskipun begitu, YP mengatakan alasan yang dikatakan anak Gen Z untuk *resign* saat ini masih bisa diterima. Seperti masuk kuliah, atau dapat tawaran yang lebih baik. YP juga mengatakan mendukung keputusan tersebut meskipun tidak dipungkiri pergantian karyawan dalam waktu singkat cukup menyulitkan. Hal ini dikarenakan kepala cabang harus memberikan pelatihan dan pengarahan secara terus-menerus pada setiap pergantian karyawan.

Pandangan negatif yang terus-menerus ditujukan oleh Gen milenial terhadap Gen Z, nyatanya tidak terlalu mengganggu bagi Gen Z sendiri. Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated pada 2019 terhadap 3400 responden dari berbagai negara menemukan bahwa Gen Z Gen Z menganggap dirinya sebagai generasi yang paling pekerja keras. Namun demikian, mereka juga menempatkannya prinsip fleksibilitas sebagai prinsip utama dalam bekerja, sehingga cenderung menolak untuk bekerja ketika tidak sesuai dengan keinginannya (Galih Sakitri, 2021). Peneliti juga mencoba memperoleh kebenaran dengan meminta 15 karyawan Gen Z dan milenial PT Dunia Digit and Electric Bicycle untuk mengisi kuesioner singkat mengenai preferensi kerja yang mereka sukai. Kuesioner diisi sebagian besar oleh karyawan Gen Z, dan hanya 3 orang dari milenial yang mengisi kuesioner. Hasil kuesioner menyatakan bahwa ketika mendapat tekanan berlebih dari dunia kerja, karyawan akan lebih memilih untuk introspeksi diri lalu memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Selain itu, karyawan akan lebih memilih untuk mengalah dan mengikuti pendapat atasan ketika terjadi perbedaan pendapat. Namun, ketika mengenai kesehatan mental dalam dunia kerja, hampir seluruh

karyawan menilai kesehatan mental di dunia kerja sangat penting. Bahkan karyawan lebih memilih lingkungan kerja yang nyaman namun dengan insentif rendah, daripada insentif yang tinggi namun bekerja dalam tekanan.

Data diatas menunjukkan pada dasarnya karyawan Gen Z dalam perusahaan tersebut memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam dunia kerja, mereka juga cenderung cukup memahami lingkungan kerjanya. Meskipun demikian, ditemukan juga bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih memandang fleksibilitas dalam dunia sebagai suatu hal yang sangat penting. Loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut bergantung dengan bagaimana lingkungan kerja mereka. Dimana ketika lingkungan kerja nyaman, maka meskipun insentif kecil mereka akan lebih bertahan lebih lama dalam perusahaan tersebut.

Wawancara lain dilakukan kepada dua karyawan Gen Z dalam perusahaan PT Dunia Digit and Electric Bicycle untuk mengetahui pandangannya terkait stigma yang dilekatkan pada generasinya. Wawancara dilakukan kepada Maulida (19) dan RA (25) dalam waktu yang berbeda. RA dalam wawancaranya melalui sambungan telepon WhatsApp mengatakan, pandangan mengenai *strawberry generation* yang diberikan oleh generasi atasan kepada Gen Z sedikit berlebihan. Menurutnya tidak semua generasi Z seperti dibicarakan. Lebih lanjut, menurut RA masih banyak juga pekerja Gen Z yang sangat bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Meski begitu, RA tidak menampik banyak teman bekerjanya yang tidak dapat bekerja cukup lama dalam perusahaan. Bahkan menurutnya hanya tersisa satu orang rekan kerjanya yang telah ia kenal sejak setahun bekerja. Maulida (19) dalam wawancara terpisah berpendapat hal yang hampir sama. Menurutnya tidak semua Gen Z sesuai dengan stigma yang diberikan. Menurutnya banyaknya karyawan *resign* dalam waktu yang singkat disebabkan oleh lingkungan kerja, dan tuntutan atasan yang berlebihan. Selain itu, menurutnya atasan yang kebanyakan milenial juga kurang berkomunikasi dengan karyawan, dan kurang mendengarkan pendapat karyawan.

Fenomena kemunculan pelabelan *strawberry generation* kemudian menjadikan banyak komentar negatif yang ditujukan kepada Gen Z dalam dunia

kerja. Pelabelan seperti generasi yang lembek, tidak memiliki sikap etos kerja, pemalas, dan tidak loyal terhadap perusahaan. Stigma ini juga membawa dampak buruk terhadap pandangan beberapa HRD dan pemilik usaha di Indonesia terhadap Gen Z. Beberapa dari mereka malah dengan terang-terangan menolak untuk merekrut Gen Z sebagai karyawannya. Hal yang sama juga diutarakan oleh HRD PT Dunia Digit *and Electric Bicycle*. Ia bahkan mengaku sempat trauma untuk menerima Gen Z sebagai karyawan. Hal ini dikarenakan, menurutnya perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal dalam bekerja, dan menurut Adi, sikap loyalitas tersebut tidak ditemukan dalam diri generasi Z.

Stigma oleh Scheid dan Brown (2010) dalam (Ulfah dkk., 2024) dijelaskan bahwa stigma merupakan fenomena yang terjadi saat seseorang mendapatkan *labeling, stereotip, separation*, serta mengalami diskriminasi. Stigma menyebabkan terjadinya diskriminasi. Wawancara lebih lanjut dengan RA (25) via WhatsApp telepon menjelaskan bahwa dirinya cukup merasakan diskriminasi dalam perusahaannya. Diskriminasi tersebut yaitu berupa pengucilan, dengan tidak menghiraukan saran yang ia berikan terhadap jalannya administrasi perusahaan. Bukan sekali RA mengatakan sering kali pendapat yang ia berikan tidak ditanggapi dengan baik oleh atasan perusahaan. Hal ini sesuai juga dengan pendapat ma yang mengatakan bahwa atasan perusahaan kurang mau mendengarkan pendapat maupun karyawan.

Komunikasi dua arah antara generasi milenial dan generasi Z dalam perusahaan ini dibutuhkan untuk meminimalisir stigma yang melekat dalam diri Gen Z. Namun sayangnya, perusahaan tidak memiliki forum komunikasi untuk evaluasi pola kerja antar dua generasi ini. Evaluasi terhadap pekerja hanya dilakukan secara internal oleh manajerial yang sebagian besar dipegang kendali oleh milenial. Selain itu, evaluasi terhadap karyawan lain melibatkan kepala cabang, yang beberapanya termasuk Gen Z. Namun, evaluasi inipun hanya dilakukan sebulan sekali. Sehingga tidak dapat ditemukan cara untuk mengatasi stigma tersebut.

Pemahaman dunia kerja terkadang terlalu dititik beratkan pada aktivitas individu dalam menghasilkan sesuatu yang bernilai, baik itu merupakan produk

maupun jasa. Serta, merupakan tempat untuk individu menghasilkan nafkah. Padahal pemahaman dunia kerja tidak hanya sebatas timbal balik individu terhadap perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dan upah. Namun, dunia kerja juga dapat dipahami sebagai lingkungan yang dapat menjadi media pengembangan diri seorang individu untuk dapat mengenali potensi bahkan hingga kelemahannya. Dunia kerja dapat menjadi lingkungan untuk membantu mengenali bakat dan keterampilan individu yang belum diketahui individu itu sendiri (Haq & Noorrizki, 2022). Kehidupan dunia kerja dapat terbangun ketika kondisi dimana individu dapat menyesuaikan kehidupan dengan tatanan organisasi yang dibangun melalui visi dan misi dari instansi tersebut. (Renisa Qori Adinda & Ali Alamsyah Kusumadinata, 2023)

Generasi milenial merupakan kelompok demografi yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Mereka sering disebut juga sebagai generasi Y dan merupakan generasi pertama yang tumbuh besar dengan teknologi digital. Menurut sensus data dari BPS pada tahun 2020, populasi generasi milenial di Indonesia mencapai 25,87% atau berjumlah sekitar 74,93 juta jiwa dari jumlah seluruh penduduk Indonesia. Hidup dan tumbuh dalam dua jaman yang cukup berbeda dalam hal teknologi dan sosial tentunya mempengaruhi cara pandang dua generasi tersebut terhadap dunia kerja. Gen milenial atau Gen Y hidup dan tumbuh dalam bersamaan dengan kemunculan teknologi dan internet. Mereka adalah pionir yang mengadopsi teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam dunia. Milenial cenderung lebih menyukai pekerjaan yang berkaitan dengan kerjasam tim. Selain itu, generasi milenial juga tumbuh dengan mengalami sejumlah krisis ekonomi, hal ini mengakibatkan generasi milenial menjadi generasi yang pekerja keras, dan loyal terhadap perusahaan. Menurut Childs et al. (2015) dalam (Haq & Noorrizki, 2022) Gen Y atau gen milenial adalah kelompok kerja baru. Kelompok ini juga dinilai memiliki sifat yang ambisius dan ingin lebih baik dari generasi sebelumnya, sehingga kelompok ini cenderung memiliki sifat improvisasi dari karakter generasi sebelumnya, khususnya mengenai perilaku, motivasi, termasuk dalam pekerjaan. (Sharon (2015) dalam (Haq & Noorrizki, 2022).

Gen Z, generasi yang lahir dan tumbuh dalam perkembangan teknologi yang pesat, sehingga menyebabkan semua hal lebih mudah dari generasi sebelumnya. Kemudahan ini sayangnya menjadi senjata bagi Gen Z sendiri. Gen Z dalam dunia kerja terlalu dimudahkan dalam melakukan pekerjaan karena teknologi sehingga terlalu malas dalam pekerjaan lapangan. Kemudahan teknologi dan media sosial juga menciptakan ekspektasi dunia kerja yang menyenangkan bagi Gen Z. Gen Z mendambakan suasana pekerjaan kantor yang menyenangkan dengan mengutamakan jadwal fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam pekerjaan maupun berkomunikasi, serta menggunakan pakaian yang nyaman. (Rachmawati, 2019 dalam (Arditya Afrizal Mahardika dkk., 2022). Ekspektasi tersebut kemudian menjadi stressor yang membebani kesehatan mental Gen Z, dan berakibat banyaknya Gen Z memutuskan resign dari tempat kerjanya. (Haq & Noorrizki, 2022). Kondisi-kondisi tersebut kemudian menyebabkan munculnya stigma dari generasi atas terhadap Gen Z.

Erving Goffman mendefinisikan stigma sebagai suatu atribut yang mendiskretkan seseorang sebagai manusia yang “tidak sama seutuhnya” dengan manusia normal dan biasanya menuju ke hal yang negatif (Varamitha dkk., 2016). Pandangan lain diungkapkan oleh Elliot yang mengatakan bahwa stigma merupakan bentuk penyimpangan penilaian kepada suatu kelompok masyarakat kepada individu yang salah dalam berinteraksi sosial (Azizah & Ely Zulfanur, 2023). Berdasarkan deskripsi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa stigma merupakan ciri negatif ini dilekatkan oleh seseorang kepada orang lain atau kelompok berdasarkan dengan pengamatan sikap, perilaku atau kebiasaan seseorang atau suatu kelompok.

Pemahaman stigma *strawberry generation* didasarkan pada anggapan buah strawberry yang termasuk buah yang mudah digambar, memiliki bentuk yang eksotis dan cantik. Namun, ketika strawberry terkena benturan sedikit saja, maka ia akan sangat mudah rusak dan hancur (Rhenald Kasali, Ph.D., 2017). Hal ini seolah sesuai dengan keadaan Gen Z sekarang. Gen Z dinilai sebagai generasi yang sempurna, generasi yang terlahir dengan gelar ‘*Agent of Change*’ atau sebagai generasi yang mampu memberikan perubahan dalam segala

bidang, dan '*Digital Native*' yaitu generasi yang sejak lahir telah melek terhadap teknologi, sehingga menjadikan generasi ini lebih terdepan dalam inovasi, informasi dan kreatifitas (Galih Sakitri, 2021). Namun sayangnya, teknologi itu sendiri bak pedang bermata dua bagi kesehatan mental generasi Z. Selain sebagai media komunikasi, informasi, dan hiburan. Teknologi sosial media juga menjadi tempat ajang perbandingan bakat dan kelebihan bagi Gen Z. Munculnya *trend* atau fenomena baru menyebabkan banyak Gen Z berusaha untuk memenuhi untuk meningkatkan citra diri. Selain itu, kemudahan teknologi juga berdampak pada tingginya ekspektasi Gen Z dalam dunia kerja. Kecenderungan dalam melihat mudahnya sebuah pekerjaan di media sosial menyebabkan banyak dari Gen Z mengalami kekecewaan yang berdampak pada kondisi kesehatan mental mereka. Menurut keterangan Sandersan Onie yang dilansir oleh cnnindonesia.com, Sandersan Onie mengatakan bahwa Generasi Z merupakan generasi paling rentan terhadap depresi. Hal ini disebabkan oleh adanya tantangan dan persaingan yang harus dihadapi Gen Z. Selain itu, Gen Z juga disibukkan dengan membandingkan diri dengan standar sempurna yang ada pada media sosial (Stephanie Bella Saputri, 2023).

Ekspektasi berasal dari bahasa Inggris *expectation* atau *expectancy*, yang kedalam bahasa Indonesia berarti harapan atau tingkat harapan. Beberapa pendapat mengenai definisi ekspektasi, dikutip melalui (Mulyani, 2021) antara lain: Menurut Fleming dan Levie, ekspektasi merupakan perasaan ingin, pengharapan, juga cita-cita terhadap suatu hal yang sangat ingin diraih diwujudkan dengan tingkah laku dan tindakan yang nyata. Pendapat lain, Menurut Sutusna, ekspektasi merupakan keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki individu berdasarkan pengetahuan sebelumnya mengenai berbagai kemungkinan atau peristiwa yang diharapkan terjadi dalam situasi tertentu. (Mulyani, 2021)

Ekspektasi adalah apa yang dianggap paling mungkin terjadi, yang merupakan kepercayaan yang berpusat pada masa depan, realistis atau mungkin tidak realistis tentang perilaku atau kinerja seseorang yang sifatnya tuntutan, atau suatu perintah (Dibyo, 2013). Berdasarkan pengertian diatas, ekspektasi

dapat dipahami sebagai harapan atau keyakinan individu terhadap kemungkinan terjadinya suatu peristiwa atau perilaku di masa depan. Ekspektasi berakar pada pengetahuan dan pengalaman sebelumnya, sehingga membentuk pandangan individu mengenai apa yang seharusnya atau paling mungkin terjadi dalam situasi tertentu.

PT Dunia Digit *and Electric Bicycle* atau dikenal sebagai Dunia E-Bike merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada distribusi dan penjualan sepeda listrik pada area Pulau Madura, dan telah memiliki 16 cabang yang telah tersebar di seluruh kabupaten bahkan kepulauan di Madura. Berdiri sejak tahun 2021, perusahaan ini memiliki sekitar 70 karyawan dimana 80% karyawan tersebut merupakan Gen Z. Melalui wawancara diatas, ditemukan bahwa meskipun dinilai sebagai etnis yang pekerja keras, nyatanya stigma *strawberry generation* juga didapatkan oleh Gen Z pada etnis madura. Bahkan lebih parah, diskriminasi juga dialami oleh karyawan Gen Z dalam perusahaan ini.

Penelitian sebelumnya mengenai *strawberry generation* dilakukan oleh (Aulia dkk., 2022) mengenai “*Strawberry Generation: Dilematis Keterampilan Mendidik Generasi Masa Kini*”, berfokus pada bagaimana pola asuh dan pola komunikasi terhadap Gen Z mempengaruhi terbentuknya kondisi mental Gen Z menjadi generasi strawberry. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pola asuh orang tua dalam mendidik anak yang berpotensi menyebabkan tumbuhnya generasi Z menjadi *strawberry generation*, diantaranya pola asuh *overprotective*, pola asuh otoriter, dan pemberian apresiasi atau pujian secara berlebihan.

Pola asuh yang salah dan terlalu memanjakan, serta kemudahan teknologi mempengaruhi bagaimana cara pandang, dan pola pikir generasi Z, termasuk dalam dunia kerja. Dunia kerja saat ini sebagian besar dihuni oleh gen milenial dan gen Z menjadi gap generasi dalam dunia kerja. Gap Generasi tersebut dibahas oleh (Budi, 2021) dalam penelitian dengan judul “Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa generasi senior memandang sikap generasi Z sebagai generasi yang sulit mendengarkan nasihat, generasi yang banyak

masalah, perilaku sopan santun yang berubah, suka mencoba perubahan, menganggap remeh proses, dan ingin hasil yang instan. Sementara generasi junior menganggap generasi senior sebagai generasi yang susah berubah mengikuti jaman. Gap ini kemudian berusaha direduksi dengan menggunakan komunikasi interpersonal terbuka, sehingga menghasilkan solusi untuk meminimalisir gap tersebut dalam dunia kerja yaitu dengan cara agar kedua generasi mau saling merendahkan diri, saling menerima, dan memberikan ruang kerja bagi generasi muda. Sedangkan, generasi muda diharapkan mampu untuk menghargai generasi senior dan menganggap generasi senior sebagai mentor.

Penelitian yang hampir serupa juga dilakukan oleh (Renisa Qori Adinda & Ali Alamsyah Kusumadinata, 2023) dengan judul penelitian “Teknik Komunikasi dalam Dunia Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan teknik komunikasi yang dibangun dalam dunia kerja pada salah satu unit kerja di Lembaga Penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini terlihat dari efektifitas komunikasi berdasarkan lima indikator yaitu: Keterbukaan, empati, sikap mendorong, positif dan kesetaraan.

Penelitian terdahulu tersebut, ditemukan adanya kesenjangan atau gap generasi dalam dunia kerja. Gap ini disebabkan oleh cara pandang, dan pola pikir yang dipengaruhi oleh cara asuh orang tua terhadap generasi Z dan juga teknologi. Sehingga, mengakibatkan Gen Z menjadi generasi yang dilabeli *strawberry generation*. Pelabelan ini mencapai dalam ranah dunia kerja, yang mengakibatkan Gen Z mengalami diskriminasi dalam dunia kerja. Diskriminasi tersebut berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap informan adalah berupa tidak diikutsertakannya Gen Z dalam manajerial dan pengambilan keputusan oleh perusahaan, serta perusahaan jarang mendengarkan saran karyawan yang dan menganggap remeh karyawan Gen Z. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti berusaha untuk menyelesaikan masalah perusahaan dengan komunikasi interpersonal, maka dari itu peneliti berusaha

melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Ekspektasi Peranan Komunikasi Gen Milenial terhadap Gen Z di PT Dunia E-Bike Madura”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menemukan sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana ekspektasi peranan komunikasi antara Gen Milenial dan Gen Z di PT Dunia E-Bike Madura?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ekspektasi peranan komunikasi antara Gen Milenial dan Gen Z di PT Dunia E-Bike Madura dalam aspek penyampaian arahan, teguran, dan penyampaian pendapat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bentuk rujukan bagi peneliti yang hendak meneliti terkait bahasan atau topik yang sama dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai gambaran mengenai ekspektasi komunikasi antar generasi yang terjadi di lingkungan kerja.
- b. Sebagai bahan referensi, sekaligus evaluasi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan saling memahami antara generasi milenial dan generasi Z.