



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

PERBANDINGAN TINGKAT SIKAP KOMPETITIF GENERASI Z BERDASARKAN STATUS KERJA DAN GENDER

ABI FAISAL MUTTAQIN & ENDAH MASTUTI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat sikap kompetitif generasi z berdasarkan status kerja dan gender dalam populasi penduduk usia kerja. Hipotesis penelitian ini adalah (H_i) Terdapat perbedaan signifikan pada tingkat sikap kompetitif Generasi Z berdasarkan status kerja. dan (H_i) Terdapat perbedaan signifikan pada tingkat sikap kompetitif Generasi Z berdasarkan gender. Desain penelitian yang diambil pada penelitian ini adalah penelitian komparatif. Dalam pengumpulan data, pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam analisis penelitian ini adalah Mann Whitney U Test. Hasil dari penelitian ini adalah kedua (H_i) dapat diterima karena terdapat perbedaan tingkat sikap kompetitif berdasarkan status kerja dan berdasarkan gender.

Kata kunci: sikap kompetitif, generasi z, status kerja, gender

ABSTRACT

This study aims to analyze the differences in the competitive orientation of Generation Z based on employment status and gender in the working-age population. The research hypotheses are (H_i) There is a significant difference in the competitive orientation of Generation Z based on employment status. and (H_i) There is a significant difference in the competitive orientation of Generation Z based on gender. The research design used in this study is a comparative study. In data collection, this study uses a data collection technique using a questionnaire. The method used in the research analysis is the Mann Whitney U Test. The results of this study are that both (H_i) are accepted because there are differences in the level of competitive orientation based on employment status and based on gender.

Keywords: competitiveness, generation z, working status, gender

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2023, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: endah.mastuti@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Generasi z adalah anak muda dan remaja yang tumbuh dalam era digital dan terhubung secara global, generasi Z dihadapkan pada berbagai fenomena dunia yang mempengaruhi kehidupan mereka. Fenomena-fenomena tersebut dapat meliputi perkembangan teknologi informasi, isu-isu lingkungan, perubahan politik, dan transformasi sosial yang cepat. Pada penelitian *American Psychological Association* yang dikutip dalam Media Literasi bagi Digital Natives: Perspektif Generasi Z di Jakarta, Rastati (2018) menegaskan temuan fenomena tersebut. Kemampuan dalam mengelola stres dan mencapai gaya hidup sehat semakin menurun di setiap generasi. Jika fenomena ini terus berlanjut, Gen Z akan menjadi generasi yang paling stres sepanjang sejarah. Kondisi ini juga berkaitan dengan karakter Gen Z yang tidak memiliki batasan dengan individu lain, sehingga memungkinkan mereka mudah labil karena menerima terpaan informasi dan kondisi yang cepat berubah dan serba acak. Sedangkan berdasarkan temuan *Generational White Paper* (dalam Rachmawati, 2018), generasi Z cenderung lebih tidak sabar, berpikiran instan, kurang ambisi dibanding generasi sebelumnya, mengalami gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistis, mandiri, lebih banyak menuntut, serakah, materialistik dan merasa menjadi generasi yang paling berhak.

Salah satu fenomena menarik mengenai generasi z pada rentang waktu dekat ini datang dari dunia pekerjaan dan karier generasi-generasi z, hal tersebut menjadi masalah karena jika dilihat dari usia rata-rata generasi z ini adalah usia yang menjadi perpindahan dari lingkungan yang bernuansa akademik kemudian harus menerima perubahan bahwa generasi z harus terjun ke dalam dunia karier. Tentunya tidak akan menjadi hal yang mengejutkan apabila terdapat sebuah fenomena-fenomena tertentu. Salah satunya ada di dalam temuan data Randstad (2022) yang menunjukkan sekitar 40% responden Gen Z mengatakan mereka lebih suka menunda untuk bekerja daripada tidak bahagia bekerja di pekerjaan yang tidak mereka sukai. Karyawan dengan rentang usia 18–24 lebih bersikeras bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka menjalani kehidupan yang bahagia. Randstad (2023) juga menunjukkan data yang cukup mirip bahwa 61% dari mereka yang berusia 18 hingga 24 tahun akan berhenti jika mereka merasa tidak cocok di tempat kerja, dan tren tersebut bergerak semakin rendah di antara kelompok usia yang lebih tua. Data seperti ini dapat diartikan bahwa terdapat perubahan perilaku yang jelas di antara karyawan, dan jelas bahwa Generasi Milenial dan Gen Z berada di garis depan dalam gerakan untuk menemukan kepuasan dan kebahagiaan hidup yang lebih besar melalui pekerjaan. Salah satu ciri dari sikap kompetitif yang dikemukakan oleh Ryckman (2004) adalah terlibat secara aktif pada situasi yang kompetitif lalu mencoba untuk belajar dari pengalaman yang mereka alami dan menurut Ryckman individu yang memiliki sikap kompetitif anak cenderung memiliki sikap reflektif yang kemudian selalu mencoba meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

Dalam dunia kerja, pastinya tidak akan lepas dari hal yang dinamakan persaingan, terlepas dari sebelum dan setelah mendapatkan pekerjaan tersebut, situasi tersebut sulit untuk terhindarkan. Seperti iklim psikologis kompetitif yang pertama kali dikemukakan oleh Kohn (1992). Hal tersebut didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa imbalannya ditentukan berdasarkan perbandingan kinerja mereka dengan kinerja orang lain. Penjelasan lebih lanjut, iklim kompetitif adalah sejenis iklim organisasi di mana karyawan harus membandingkan kinerjanya dengan orang lain, yang menimbulkan perasaan dan tekanan kompetitif. Iklim ini mendorong karyawan untuk

bersikap kompetitif, tidak peduli apakah karyawan itu sendiri memiliki sifat kompetitif atau tidak (Kohn, 1992).

Iklim kompetitif yang membentuk individu agar memiliki sikap kompetitif dapat dijelaskan melalui penelitian-penelitian yang dirangkum oleh Pratiwi (2012) mengenai faktor lamanya mendapatkan pekerjaan menunjukkan bahwa: jenis kelamin perempuan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja (Zaretsky, A dan Coughlin, C, 1995); (Sutomo dkk, 1999), umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja (Sutomo dkk, 1999), lama sekolah berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja (Zaretsky, A dan Coughlin, C, 1995), keterampilan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja (Zaretsky, A dan Coughlin, C, 1995); (Sutomo dkk, 1999), pencari kerja yang tinggal di perkotaan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja (Frijters dkk, 2005), metode informal yang digunakan pencari kerja dapat berpengaruh negatif atau positif terhadap lama mencari kerja (Frijters dkk, 2005). Dari penjabaran tersebut dapat menguatkan bahwa iklim kompetitif dalam lingkup kerja sudah dimulai dari pencarian pekerjaan yang membutuhkan kriteria dan kondisi tertentu pada *job seeker*. Sedangkan, keadaan di Indonesia sendiri dalam sebaran data untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dapat ditunjukkan dari hasil Sakernas Februari 2023 yakni sebesar 5,45 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar lima orang penganggur. Pada Februari 2023, TPT mengalami penurunan sebesar 0,38 persen poin dibandingkan dengan Februari 2022. Dengan sebaran data TPT laki-laki sebesar 5,83 persen, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 4,86 persen. TPT laki-laki dan perempuan mengalami penurunan, masing-masing sebesar 0,48 persen poin dan 0,23 persen poin jika dibandingkan Februari tahun lalu. Meskipun dalam garis besar keseluruhan data menunjukkan hal yang positif dengan berkurangnya persentase, namun TPT penduduk kelompok umur muda (15–24 tahun) merupakan TPT tertinggi, yaitu mencapai 16,46 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa generasi z yang tidak bekerja lebih banyak didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan dari dua tahun terakhir. Kemudian, jika dibandingkan generasi z dengan generasi di atasnya, generasi z adalah generasi yang menyumbang pengangguran dengan persentase terbanyak. Dari rangkuman dan data tersebut, generasi z mendominasi sebagai penduduk yang belum bekerja, dan tantangan dalam mendapatkan pekerjaan akan semakin sulit. Kemudian, di sisi lain sikap kompetitif individu dalam dalam pandangan Klein & Newby (2017) adalah keinginan untuk bersaing dengan diri sendiri, orang lain, suatu konsep seperti waktu, ataupun suatu tantangan internal dalam diri sendiri. Dengan kata lain, apabila generasi z ingin mendapatkan pekerjaan, haruslah memiliki sikap kompetitif yang cukup tinggi untuk dapat melewati tantangan, seperti banyaknya pesaing pengangguran maupun *job seeker*. Selain itu juga, generasi z juga bersaing dengan waktu dalam hal mencari kerja karena semakin bertambah usia dan semakin lama menempuh pendidikan maka untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin sulit juga.

Dalam survei terbaru dari *Resume Builder* (2023) menjelaskan bahwa hampir dari 75% manajer yang pernah membawahi pekerja generasi z menganggap bahwa generasi tersebut adalah generasi yang paling menantang ketika diajak bekerja sama, bukan tanpa alasan melainkan Generasi Z yang mereka bawahi ini dianggap kekurangan keterampilan teknologi (39%), usaha (37%), motivasi (37%), serta keterampilan dan sifat lainnya. Jika data yang disuguhkan di depan mengungkapkan bahwa generasi z itu sendiri yang 5 memilih untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya dengan alasan tertentu, maka dari sumber data yang sama mengungkapkan bahwa 59% dari manajer telah memecat generasi z dengan alasan sulit bekerja sama. Selain itu, fakta lain yang terjadi adalah sebanyak 20% manajer harus memecat generasi z dengan kurun waktu seminggu. Kemudian, sebanyak 27% manajer memecat generasi z dalam kurun waktu satu bulan. Hal tersebut tentunya memiliki alasan yakni generasi z yang dipecat memiliki kecenderungan untuk mudah tersinggung serta karena kurangnya motivasi dan

usaha. Dari kedua data tersebut memiliki penyebab yang sama yakni kurangnya usaha dan motivasi. Menurut Ryckman (2004) salah satu ciri adanya sikap kompetitif yakni melihat situasi kompetitif menjadi sebuah tantangan yang positif untuk meningkatkan kinerja mereka dan melihat setiap tantangan yang ada sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Sehingga apabila generasi z dalam lingkungan kerja menunjukkan usaha dan motivasi yang kurang, maka individu tersebut juga kurang dapat melihat bahwa tantangan yang ada di depan dapat meningkatkan kinerja dan menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Sedangkan, dalam penelitian Khindri & Tanwar (2023) mengemukakan bahwa kerja keras sepenuhnya memediasi hubungan antara sikap kompetitif dan kepuasan hidup. Selain itu, kecenderungan terhadap waktu luang melemahkan hubungan antara sikap kompetitif dan kerja keras dan efek tidak langsung dari sikap kompetitif pada kepuasan hidup melalui kerja keras. Dengan begitu, apabila generasi z memilih untuk menganggur (waktu luang) dan ingin mendapatkan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup dan sikap kompetitif yang tinggi, hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan hasil penelitian tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh temuan dari Hinsz dan Judnt (2005) dan Yeoh & Yeoh (2015) yang mengungkapkan individu yang memiliki kecenderungan menjadi kompetitif akan berkinerja lebih baik dan lebih keras dibandingkan yang lain karena semakin tinggi sikap kompetitifnya maka semakin tinggi pula kinerjanya yang mengarah pada pencapaian tujuannya.

Sementara mereka berusaha memasuki dunia kerja dan menghadapi tingkat pengangguran yang tinggi. Generasi Z memiliki akses ke teknologi dan informasi yang lebih baik daripada generasi sebelumnya, mereka seringkali dihadapkan pada tantangan mengenai ketidakkonsistenan peluang kerja, ekonomi yang tidak stabil, dan kesenjangan antara keahlian yang dimiliki dan kebutuhan pasar. Menurut O'Connor, Becker, dan Fewste (2018) ditemukan bahwa dalam dunia kerja, pekerja yang lebih muda menunjukkan kapasitas yang lebih rendah untuk mengatasi ambiguitas lingkungan dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Generasi lebih muda terbiasa mengekspresikan keinginan untuk hal-hal yang bersifat kebaruan termasuk pada bidang pekerjaan yang sifatnya lebih menantang. Namun, mereka belum memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang mumpuni untuk mengelola ketidakpastian lingkungan yang sering kali terjadi sehingga cenderung menjadi lebih cemas.

Sedangkan, jika ingin meningkatkan kelayakan kerja generasi z di masa depan, tidak hanya penting untuk membekali mereka dengan aspek utama sumber daya manusia, seperti kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan berpikir konseptual. Namun, faktor motivasi sikap kompetitif mereka masih dapat dipupuk guna meningkatkan tingkat kompetensi mereka. Berdasarkan penelitian Ma'dan, dkk (2019) faktor pada sikap kompetitif terpenting yang mempengaruhi kompetensi generasi z adalah sikap kompetitif dalam manajemen organisasi. Kriteria pengelolaan organisasi tersebut meliputi kemampuan mengelola tanggung jawab pekerjaan dengan baik, seperti berpikir kritis dalam pengambilan keputusan, baik dalam menangani staf, baik sebagai pemecah masalah, dan lain-lain (Ma'dan, Ismail & Daud, 2019). Aspek-aspek tersebut harus dapat dimunculkan oleh generasi z yang sudah bekerja, sehingga dapat melatih sikap kompetitif mereka pada lingkup dunia kerjanya. Kemudian, dari situ dapat menjadi salah satu cara untuk generasi z dapat mewujudkan keinginan mereka untuk mencapai kepuasan dalam hidup dan tentu saja aspek-aspek tersebut dilakukan dengan kerja keras.

Dari beberapa fenomena dan fakta yang telah terjadi dengan data-data sebelumnya, terdapat ketidak-linieran dari beberapa pernyataan penelitian. Pertama, fenomena generasi z yang memilih menganggur namun tetap memiliki keinginan dapat mencapai kepuasan hidup melalui dunia kerja

mereka. Menurut Martela dan Wolf (2011), mengemukakan bahwa tingkat sikap kompetitif yang tinggi secara positif berkorelasi dengan kinerja individu. Individu yang memiliki sikap kompetitif yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam situasi yang kompetitif. Penelitian lain juga memiliki hasil yang sama bahwa sikap kompetitif yang tinggi berkorelasi dengan kinerja individu, terutama ada pada aspek kuantitas dan kualitas. Individu yang memiliki sikap kompetitif yang tinggi cenderung dapat menghasilkan sebuah produk atau jasa yang memiliki kualitas dalam waktu yang lebih singkat (Janssen, 2000). Kedua, Janssen (2000) juga mengkaji hubungan antara sikap kompetitif dengan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kompetitif yang tinggi dapat mendorong motivasi kerja individu. Individu yang memiliki sikap kompetitif yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan diri. Hal tersebut juga dapat membantu para generasi z yang lebih memilih untuk menunda dalam mencari kerja agar dapat menghadapi tantangan hidup yang semakin berat untuk kedepannya. Pernyataan Janssen sebelumnya menunjukkan bahwa adanya indikasi mengenai generasi z yang lebih memilih untuk belum bekerja adalah individu yang memiliki tingkat sikap kompetitif yang lebih rendah dibandingkan yang bekerja.

Jika sikap kompetitif dilihat berdasarkan gender, Fischer dkk, (2004) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal perilaku kompetitif. Mereka menemukan bahwa laki-laki lebih cenderung untuk terlibat dalam kompetisi yang bersifat langsung, sedangkan perempuan lebih cenderung untuk terlibat dalam kompetisi yang bersifat tidak langsung. Mereka berpendapat bahwa perbedaan ini dapat dijelaskan oleh persepsi gender (Fischer, Boer, & Manstead, 2004). Temuan lainnya yang juga memiliki pernyataan yang sama menurut Levi & Higgins (2005) yang menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal cara mereka mengekspresikan perilaku kompetitif dan kooperatif. Mereka menemukan bahwa perempuan lebih cenderung untuk mengekspresikan perilaku kompetitif secara tidak langsung, sedangkan laki-laki lebih cenderung untuk mengekspresikan perilaku kompetitif secara langsung. Mereka berpendapat bahwa perbedaan ini dapat dijelaskan oleh persepsi gender. Pada literatur lain, Eagly & Wood (2012) telah menjelaskan bahwa persepsi gender dapat mempengaruhi sikap kompetitif individu. Mereka berpendapat bahwa laki-laki sering kali dipersepsikan sebagai individu yang lebih kompetitif karena mereka lebih sering dikaitkan dengan sifat-sifat seperti agresi, dominansi, dan berdaya saing. Perempuan, di sisi lain, sering kali dipersepsikan sebagai individu yang lebih kooperatif karena mereka lebih sering dikaitkan dengan sifat-sifat seperti kepedulian, dan kerja sama.

Dalam penelitian lain juga mendukung hasil penelitian di atas, terdapat bukti adanya pengaruh gender antara usia terhadap sikap pada kompetisi. Sikap terhadap kompetisi memiliki hubungan berbentuk U dengan usia pada laki-laki dengan pandangan paling negatif sekitar 53 tahun namun menjadi semakin positif seiring bertambahnya usia pada perempuan. Oleh karena itu kami mengamati pola kesenjangan gender berbentuk U dengan usia minimal sekitar 60 tahun. Meskipun pada penelitian tersebut tidak secara langsung menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat sikap kompetitif. Namun, dari perbedaan usia dalam perubahan menyikapi atau memandang kompetisi telah memberikan argumentasi tersendiri bahwa terdapat sikap kompetitif laki-laki dan perempuan (Eber dkk, 2021). Menurut Oakley (1972) laki-laki memiliki peran dalam sektor publik dan terlibat lebih banyak dalam pekerjaan serta dianggap sebagai pencari nafkah (Handayani & Sugiarti, 2006), sedangkan perempuan lebih banyak berada dalam sektor domestik seperti menjaga keluarga, mengurus rumah (Oakley, 1972) dan merawat serta mengasuh anak (Handayani & Sugiarti, 2006).

Namun, dalam penelitian lainnya, Cassar & Rigdon (2021) menemukan bahwa perbedaan mengenai sikap kompetitif ini tidak sesederhana seperti yang dibayangkan bahwa selalu laki-lakilah yang memiliki sikap kompetitif yang lebih tinggi. Penelitian mereka menunjukkan bahwa perempuan masih memiliki peluang yang sama untuk mengikuti kompetisi seperti laki-laki, namun dengan catatan bahwa terdapat pilihan pada kemenangan yang didapat bisa dibagikan kepada pihak yang kalah. Penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian lain, yakni perempuan lebih banyak mengikuti kompetisi ketika ada komponen prososial. Dalam penelitian tersebut, para ibu bersaing sama kuatnya dengan ayah dalam hal imbalan yang dapat bermanfaat bagi anak-anak mereka (Cassar dkk, 2016). Dalam perbandingan dari hasil penelitian sikap kompetitif pada laki-laki dengan perempuan, masih terdapat perbedaan pendapat dan hasil yang ada. Maka dari itu, keunggulan pada aspek sikap kompetitif laki-laki belum secara mutlak untuk dipastikan karena dari penelitian lain pun menunjukkan hasil yang berbeda pada situasi dan aspek tertentu.

Generasi Z

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, Gen Z adalah mereka yang lahir setelah tahun 1995 (Brown, 2020; Francis & Hoefel, 2018; Linnes & Metcalf, 2017), atau seringkali disebut dengan generasi pasca-milenial. Stillman (2017) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet.

Sikap Kompetitif

Sikap kompetitif (*competitiveness*) menurut Ryckman (2004) mengemukakan bahwa sikap kompetitif adalah suatu kecenderungan individu untuk membandingkan dirinya dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut teori ini, sikap kompetitif tidak selalu buruk atau merugikan, tergantung pada seberapa sehat dan seimbang sikap tersebut.

Menurut Ryckman, sikap kompetitif yang sehat adalah sikap kompetitif yang fair, bertanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan, bukan hanya pada kemenangan atau keuntungan pribadi. sikap kompetitif yang sehat juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri individu. Namun, sikap kompetitif yang tidak sehat dapat menyebabkan stres dan kecemasan.

Bekerja

Menurut Badan Pusat Statistik (2023) bekerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dalam memperoleh atau membantu memperoleh sebuah keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu terakhir.

Pengangguran

Menurut Sukirno (2010), pengangguran merujuk pada kondisi di mana seseorang yang masuk dalam kategori angkatan kerja menginginkan pekerjaan tetapi belum berhasil mendapatkannya. Seseorang yang tidak bekerja namun tidak aktif mencari pekerjaan tidak dianggap sebagai penganggur. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pengangguran merujuk pada individu yang tidak sedang bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan diri untuk memulai usaha baru. Selain itu, pengangguran juga mencakup individu yang telah diterima bekerja namun belum memulai pekerjaannya.

Gender

Menurut Handayani dan Sugiarti (2006), gender adalah konstruksi sosial tentang peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita yang berkembang dalam masyarakat. Gender merupakan suatu konsep yang berbeda dari jenis kelamin (sex). Jenis kelamin merupakan suatu kategori biologis yang didasarkan pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, seperti alat kelamin, hormon, dan kromosom. Sedangkan gender merupakan suatu kategori sosial yang didasarkan pada perbedaan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan.

Handayani dan Sugiarti (2006) menjelaskan bahwa gender merupakan suatu konsep yang dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan zaman. Hal ini disebabkan oleh perubahan budaya dan norma-norma masyarakat. Misalnya, pada masa lalu, perempuan umumnya dianggap sebagai makhluk yang lemah dan tidak mampu untuk bekerja di luar rumah. Namun, pada saat ini, perempuan telah memiliki peran yang lebih luas di berbagai bidang, termasuk bidang pekerjaan dan politik.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang diambil pada penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua atau lebih kelompok, kondisi, atau variabel dalam rangka memahami perbedaan atau kesamaan yang terdapat di antara mereka. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pemilihan kelompok yang akan dibandingkan berdasarkan tujuan penelitian dan merancang rencana penelitian yang mencakup metode pengumpulan data, instrumen pengukuran, dan prosedur analisis yang relevan (Fraenkel & Wellen, 2008).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah Generasi Z dalam usia kerja 15 hingga 25 tahun yang memiliki jenjang pendidikan SMP, SMA, S-1, S-2 serta dengan status kerja yakni bekerja atau belum bekerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* merupakan teknik sederhana yang digunakan dalam pengambilan sampel pada suatu penelitian karena dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sebelum melanjutkan untuk mengisi kuesioner penelitian, partisipan terlebih dahulu diminta untuk mengisi informed consent yang berisi kesediaan untuk menjadi partisipan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 225 partisipan ($M_{usia}=21,25$; $SD_{usia}=2,73$; 20,9 persen laki-laki; 79,1 persen perempuan).

Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan satu alat ukur untuk mengukur tingkat sikap kompetitif penulis menggunakan *Competitiveness Attitude Scale* (CAS), yang terdiri dari 21 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.93$). Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi tidak normal karena nilai koefisien (.000) atau $<.05$. Hasil uji homogenitas data pada penelitian menunjukkan bahwa nilai Levene Statistic adalah 16.773, dengan nilai signifikansi kurang dari .05, yakni 0,000, dengan begitu data dikatakan tidak homogen.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan uji asumsi, yaitu uji normalitas untuk mengetahui sebaran data tergolong normal atau tidak, dan uji homogenitas yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data tergolong homogen atau tidak. Untuk uji komparatif pada penelitian ini, menggunakan metode Mann Whitney U Test yang dijalankan pada aplikasi IBM SPSS Statistic 25 for Windows

HASIL PENELITIAN

Dari hasil uji analisis deskriptif dan uji komparatif, dalam menguji perbedaan tingkat sikap kompetitif generasi z berdasarkan status dan gender; rata-rata yang dimiliki alat ukur CAS sebesar 72,36. Nilai tertinggi mencapai 110 dan nilai terendah 23. Sedangkan hasil dari Std. deviasi memiliki skor 14.172. Kemudian, hasil dari perbandingan tingkat sikap kompetitif berdasarkan status kerja, terbagi menjadi dua status, belum bekerja (N=122; Mean=86.85) dan bekerja (N=103; Mean 143.97), dengan ($p = .000$ atau $< .05$) yang memiliki makna adanya perbandingan yang signifikan antara sikap kompetitif partisipan yang belum bekerja dan bekerja. Sedangkan untuk menjawab H_a selanjutnya, yakni apakah terdapat perbedaan tingkat sikap kompetitif berdasarkan gender, dari hasil analisis responden perempuan (N=178; Mean=101.85) dan responden laki-laki (N=47; Mean=155.22) dengan ($p = .000$ atau $< .05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat sikap kompetitif jika dibandingkan berdasarkan gender.

DISKUSI

Berdasarkan dari hasil dari analisis uji komparatif menunjukkan bahwa tingkat sikap kompetitif (*competitiveness*) pada Generasi Z yang bekerja dan belum bekerja terdapat perbedaan yang signifikan. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada nilai *mean* atau rata-rata skor Generasi Z yang bekerja lebih tinggi dibandingkan Generasi Z yang belum bekerja. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa H_i minor dapat diterima yakni terdapat perbedaan signifikan ($.000 < .05$) dalam tingkat sikap kompetitif antara Generasi Z berdasarkan status kerja.

Dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tingkat sikap kompetitif orang yang bekerja lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum bekerja, jika disandingkan dengan penelitian dari Koyama & Fujiwara (2023) yang menyatakan bahwa sikap kompetitif tingkat individu berhubungan positif dengan kepuasan hidup dan tujuan hidup. Maka dapat diartikan bahwa individu yang bekerja akan memiliki kepuasan dan tujuan hidup lebih tinggi daripada individu yang belum bekerja.

Peneliti juga melakukan pengujian pada tingkat sikap kompetitif (*competitiveness*) berdasarkan jenis kelamin. Dengan cara yang sama seperti pengujian berdasarkan status kerja, aspek yang dilihat dan dibandingkan rata-rata dari masing-masing variabel. Hasil dari pengujian tingkat sikap kompetitif berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara *mean* skor laki-laki dengan perempuan. Yang mana perempuan memiliki skor 102.06 sedangkan laki-laki dengan skor 154.45. Dari perbedaan tersebut meskipun cukup untuk dikatakan signifikan ($.000 < .05$) dan H_i minor yakni terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat sikap kompetitif antara Generasi Z berdasarkan gender juga dapat diterima, namun bukan berarti perempuan tidak memiliki sikap kompetitif (*competitiveness*), pada penelitian van Dolder, dkk (2020) menyatakan bahwa adanya perbedaan dalam keengganan untuk bersaing dikarenakan adanya perbedaan dalam menyikapi sebuah resiko,

kepercayaan diri, dan sikap intrinsik. Selain itu, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih tidak ingin untuk bersaing dengan lawan jenis dibandingkan memiliki keengganan dalam bersaing yang lebih umum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, hasil yang dapat ditunjukkan adalah kedua H_a yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima karena terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat sikap kompetitif generasi z berdasarkan status kerja dengan responden yang bekerja memiliki tingkat sikap kompetitif lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum bekerja, dan juga terdapat perbedaan yang signifikan juga pada tingkat sikap kompetitif generasi z berdasarkan gender, responden laki-laki memiliki tingkat sikap kompetitif yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada Allah SWT, keluarga, teman, seluruh partisipan yang telah mengikuti penelitian, dan pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Abi Faisal Muttaqin dan Endah Mastuti tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- American Psychological Association (APA) [Online]. <https://dictionary.apa.org/competitiveness>.
Diakses 25 Desember 2023
- Badan Pusat Statistik. SIRUSA BPS. www.sirusa.bps.go.id
- Brown, A. 2020. Everything You've Wanted to Know About Gen Z But Afraid to Ask. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/abrambrown/2020/09/23/everything-you-ve-wanted-to-know-about-gen-z-but-were-afraid-to-ask/?sh=28e8cf793d19>
- Cassar, A., Wordofa, F., & Zhang, Y. J. (2016). Competing for the benefit of offspring eliminates the gender gap in competitiveness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(19), 5201-5205.
- Cassar, A., & Rigdon, M. L. (2021). Prosocial option increases women's entry into competition. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(45), e2111943118.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory of sex differences and similarities. In M. Lewis, A. C. Petersen, & M. A. Miller (Eds.), *Handbook of child psychology and developmental science: Vol. 3. Social, emotional, and personality development* (pp. 753-814). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Eber, N., François, A., & Weill, L. (2021). Gender, age, and attitude toward competition. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 192, 668-690.
- Fischer, P., Boer, D., & Manstead, A. S. R. (2004). Gender differences in competitive behaviour: A social role analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1525-1538.
- Fraenkel, J.R. & Wellen N.E. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*, New York: McGraw-Hill, h. 328.
- Francis, T., & Hoefel, F. 2018. True Gen: Generation Z and Its Implications for Companies. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packagedgoods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>
- Frijters, P., Shields, M. A and Price, S. W. (2005). Job Search Methods and Their Success: A Comparison of Immigrants and Natives in the UK. *The Economic Journal*, Vol. 115, No. 507.
- Handayani, T., & Sugiarti. (2006). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Hinsz, V. B., & Jundt, D. K. (2005). Exploring Individual Differences in a Goal-Setting Situation Using the Motivational Trait Questionnaire. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(3), 551-571.
- Janssen, O. (2000). Competitiveness and work motivation: A review of the literature. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(2), 127-154.

- Khindri, A., & Tanwar, S. (2023). Trait-competitiveness and life-satisfaction: A moderated mediation model of hard-work and leisure. *Personality and Individual Differences, 200*, 111873.
- Klein, R., Newby, J. (2017). Competitiveness. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1
- Kohn, A. (1992). *No Contest: The Case Against Competition*, 2nd Edn. New York, NY: Houghton Mifflin. doi: 10.2307/2298075
- Koyama, Y., & Fujiwara, T. (2023). Competitiveness, country economic inequality and adolescent well-being: Analysis of 60 countries. *Social Science & Medicine, 325*, 115892.
- Levi, A., & Higgins, E. T. (2005). Gender role norms and the expression of competitive and cooperative behavior. *Psychological Science, 16*(6), 586-591.
- Linnes, C., & Metcalf, B. 2017. iGeneration and Their Acceptance of Technology. *International Journal of Management & Information System*. Vol. 21. No. 2, pp. 11- 26.
- Ma'dan, M. B., Ismail, M. T. B., & Daud, S. (2019). The Relation of Human Capital and Competitiveness Factor towards Graduate Competencies.
- Martela, F., & Wolf, S. (2011). Competitiveness and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*(4), 757-773.
- Menesini, E., Tassi, F., & Nocentini, A. (2018). The competitive attitude scale (CAS): A multidimensional measure of competitiveness in adolescence. *J. Psychol. Clin. Psychiatry, 9*(3), 240-244.
- O'Connor, P., Becker, K., & Fewster, K. (2018). Tolerance of ambiguity at work predicts leadership, job performance, and creativity. In *Creating uncertainty conference* (pp. 1-1).
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- Pratiwi, R. (2012). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi lama mencari kerja lulusan sekolah menengah dan pendidikan tinggi di indonesia pada tahun 2012.
- Randstad. (2022). a new era in the #howwework revolution. *Workmonitor 2022*, 89.
- Randstad. (2023). *flexible but stable*. *Workmonitor 2023*.
- Rastati, R. (2018). Media literasi bagi digital natives: perspektif generasi Z di Jakarta. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan, 6*(1), 60-73.
- Resume Builder. (2023). 3 dari 4 manajer merasa kesulitan bekerja dengan GenZ. <https://www.resumebuilder.com/3-in-4-managers-find-it-difficult-to-work-with-genz/>
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1990). Construction of a hypercompetitive attitude scale. *Journal of personality assessment, 55*(3-4), 630-639.
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1996). Construction of a personal development competitive attitude scale. *Journal of personality assessment, 66*(2), 374-385.

Ryckman, R. M. (2004). *Theories of personality*. Thomson/Wadsworth.

Sukirno, Sadono. 2000. *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutomo, H., Hadiwiyono, V., & Prihartini, B. S. (1999). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akuntansi*. Perspektif: No.4 th 1999. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.

van Dolder, D., van Assem, M., & Buser, T. (2020). Gender and willingness to compete for high stakes (No. 20-011/I). Tinbergen Institute.

Yeoh, J. P. S., & Yeoh, P. A. (2015). Competitiveness between Ethnic Malays and Ethnic Chinese in Malaysia. *Journal of Psychology*, 2(1), 16-21.

Zaretsky, A., & Coughlin, C. (1995). *An Introduction to Theory and Estimation of a Job-Search Model*. *Monthly Labor Review*, 118(2), 53.