

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Generasi Z merupakan generasi yang lahir setelah tahun 1995 dan tumbuh di era kemajuan teknologi. Fitur-fitur yang berbeda dari generasi sebelumnya antara lain: Melek teknologi, senang bekerja dalam tim, rasa ingin tahu yang kuat, dan kerja keras (Aulia et al., 2024). Di era saat ini, generasi Z (Gen Z), yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, telah memasuki dunia kerja dengan sikap dan perspektif yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Gen Z tumbuh dalam lingkungan yang dipenuhi teknologi, informasi instan, dan perubahan sosial yang cepat, sehingga memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Dalam konteks industri kreatif dan pelayanan, seperti coffee shop, memahami Perilaku kerja menjadi sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pada suatu organisasi pasti mementingkan kebutuhan karyawan maka dari itu perilaku kerja sangat menjadi hal yang sangat menjadi acuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka saat bekerja pada era Gen Z saat ini mereka mementingkan kebutuhan pribadi mereka dan ketergantungan pada hal-hal yang biasa mereka dilakukan diluar pekerjaan mereka.

Menurut (Ali et al., 2022)definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2022)yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Oleh karena itu, perilaku kerja ini diajarkan kepada anggota-anggotanya yang baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Perilaku kerja ini sangat berpengaruh terhadap cara anggota tim berkomunikasi, berkolaborasi, menyelesaikan konflik, dan mencapai tujuan organisasi. Perilaku kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang produktif,

suportif, dan penuh semangat, sedangkan perilaku kerja yang kurang sehat dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunnya produktivitas, atau tingginya angka pergantian karyawan. Budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya Seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan. Dalam perkembangan zaman saat ini generasi Z sangat mementingkan kebutuhan waktu yang lebih luang untuk menyalurkan hobbi dan kesenangan pribadi maka dari itu organisasi penting untuk menerapkan perilaku kerja dengan positifnya mendukung kegiatan generasi Z ini agar dapat memudahkan mereka dalam bekerja dan menyalurkan kegiatan mereka

Penelitian yang berjudul Studi Etnograffi tentang perilaku kerja Generasi Z di Coffee Shop Malang ini lebih berfokus pada metode ethnographi, Metode Etnographi sendiri merupakan salah satu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menggambarkan kehidupan sosial manusia dalam konteks alami dan mendalam. Etnografi berfokus pada pengamatan langsung dan keterlibatan peneliti dalam kehidupan sehari-hari kelompok atau komunitas yang diteliti, dengan tujuan untuk memahami praktik sosial, interaksi, dan nilai-nilai yang membentuk budaya suatu kelompok

Studi etnografi sering digunakan untuk memahami kelompok-kelompok sosial yang memiliki cara hidup atau kebiasaan yang khas. Dalam hal ini, penelitian mengenai perilaku kerja Gen Z di coffee shop menjadi sangat relevan, mengingat generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam hal cara kerja, nilai yang dijunjung, dan cara mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja. Gen Z cenderung lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lebih menghargai fleksibilitas, serta lebih mengedepankan nilai-nilai sosial dan kepuasan pribadi dalam bekerja. Dengan pendekatan etnografi, peneliti dapat mempelajari bagaimana nilai-nilai tersebut diterjemahkan dalam perilaku kerja di coffee shop, sebuah sektor yang dikenal dengan interaksi langsung antara pekerja dan pelanggan.

Penelitian ini akan berfokus pada Coffee Shop Malang, sebagai salah satu pusat pertemuan sosial dan tempat berkumpulnya berbagai kalangan, menjadi ruang

yang menarik untuk menganalisis dinamika ini. Dengan tingginya kompetisi di sektor ini, pemilik coffee shop dituntut untuk tidak hanya menyediakan produk berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan perilaku kerja Gen z.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian ini dengan judul : **“Studi Etnografi tentang Perilaku kerja Generasi Z di Coffee Shop Malang”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Dilihat dari identifikasi masalah maka peneliti merumuskan permasalahan untuk di teliti lebih lanjut yaitu:

1. Apa Saja nilai nilai perilaku kerja Generasi Z di coffee shop malang?
2. Bagaimana perilaku kerja yang diterapkan oleh generasi Z di coffee shop di Malang?
3. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja generasi Z di coffee shop tersebut?
4. Bagaimana interaksi sosial dan hubungan antar anggota tim generasi Z di coffee shop di Malang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui nilai nilai perilaku kerja Generasi Z di coffee shop malang.
2. Untuk menggambarkan perilaku kerja yang diterapkan oleh generasi Z di coffee shop di Malang.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja generasi Z di coffee shop tersebut.
4. Untuk menganalisis interaksi sosial dan hubungan antar anggota tim generasi Z dalam lingkungan kerja di coffee shop di Malang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks karyawan Gen Z. Dengan menganalisis perilaku kerja mereka, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang bagaimana generasi baru ini beradaptasi dengan perilaku kerja yang dinamis.
- 2) Studi ini dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor perilaku kerja menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja Gen Z, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana perilaku kerja sangat penting bagi seluruh karyawan terutama Gen Z.
- 3) Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tambahan atau faktor-faktor lain yang menjadi kunci utama dalam perilaku kerja karyawan Gen Z.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Cofee Shop Malang**

Penelitian ini bermanfaat bagi coffee shop malang untuk memberi masukan menarik mengenai perilaku kerja Gen Z.