

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia, objektif, persepsi tempat kerja dan faktor-faktor demografis telah ditemukan mempengaruhi tingkat kepuasan karir karyawan. Meskipun teori modal manusia berpendapat bahwa karyawan dengan lebih banyak pendidikan dan pengalaman kerja akan menerima penghargaan yang lebih besar daripada orang-orang dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih sedikit, penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja tidak selalu berhubungan positif dengan kepuasan karir. Sebagai contoh, tinjauan literatur menunjukkan hubungan antara pendidikan dan tingkat kepuasan karir menjadi ambigu (Wayne et al., 1999; Seibert dan Kraimer, 2001; Emmerik et al., 2006). Selain itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek ditemukan secara signifikan lebih puas dengan karir mereka daripada karyawan dengan masa kerja yang lebih lama (Judge et al., 1995; Hochwarter et al., 2004; Armstrong-Stassen dan Cameron, 2005).

Menurut Seibert, Kraimer & Crant (2001) kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja. Kepuasan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir dan pencapaian kinerja. Tingkat kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Beberapa riset membuktikan

kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja (Thamrin, 2012; Springer, 2011; Payakachatet *et al.*, 2011). Oleh karena itu, kepuasan karir menjadi faktor yang penting pula dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dilihat dari sudut pandang Bigliardi *et al.* (2005) kepuasan kerja memiliki banyak dimensi dan salah satunya adalah kepuasan karier. Lounsbury *et al.*, (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh pada ukuran khusus pekerjaan, sedangkan kepuasan karier mewakili perasaan individu pada kepuasan atau ketidakpuasan dengan seluruh karier. Penggunaan istilah karier sebagai keseluruhan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan dan kegiatan selama rentang kehidupan seseorang (Hall, 1976) dalam Lounsbury *et al.*, (2008).

Karier banyak dianggap sebagai perjalanan dari pekerjaan ke pekerjaan berikutnya yang merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Pendapat dari Handoko bahwa karier seseorang adalah sekedar nasib. Selanjutnya Handoko mengatakan bahwa keberhasilan karier seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya sikap atasan, pengalaman, pendidikan dan juga nasib juga ikut menentukannya (Sudiro, 2012). Studi lain dalam penelitian Barnett dan Lisa (2007) yang menguji hubungan antara dukungan organisasi untuk pengembangan karier (OSCD) dan kepuasan karier karyawan adalah berhubungan positif. Penelitian Islam (2006), menjelaskan bahwa kepuasan karier adalah *output* intrinsik kesuksesan karier yang mengacu pada kepuasan dengan pekerjaan saat ini dan potensi kemajuan di pekerjaan tertentu (Emmerik *et al.*, 2006).

Kepuasan karir adalah ukuran subyektif yang menangkap persepsi karyawan tentang kepuasan mereka dengan keseluruhan tujuan karir mereka, tujuan untuk pendapatan, tujuan untuk kemajuan dan tujuan untuk pengembangan keterampilan baru (Greenhaus, Parasuraman dan Wormley, 1990). Studi sebelumnya telah menemukan hubungan antara kepuasan karir dan produktivitas dan keterlibatan, yang pada gilirannya terkait dengan organisasi yang lebih tinggi komitmen dan peningkatan kreativitas dan inovasi (Berg, 1991; Peluchette, 1993; Poon, 2004). Harter, Schmidt dan Hayes (2002) juga menemukan bahwa kepuasan berhubungan ke sejumlah hasil bisnis lainnya termasuk kepuasan pelanggan, kesetiaan, profitabilitas, dan rendahnya turnover karyawan pada tingkat yang penting bagi organisasi. Selain itu, penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang lebih puas karir mereka lebih terlibat dan dengan demikian mereka cenderung berkontribusi secara aktif untuk kesuksesan organisasi (Peluchette, 1993; Harter, Schmidt dan Hayes, 2002). Sebaliknya, ketidakpuasan karir dapat menyebabkan pelepasan karyawan, seperti itu karyawan yang tidak puas kurang terlibat dalam pekerjaan mereka dan cenderung menunjukkan lebih rendah kinerja daripada karyawan yang puas (Korman, Wittig-Berman dan Lang, 1981).

Generasi Y (generasi *millennial*) adalah generasi yang lahir pada era 80-90an. Banyak istilah populer tentang generasi ini; *connected* or *digital generation* atau *gen why* yang identik dengan karakter berani, inovatif, kreatif, dan modern (Erkutlu, 2011). Generasi *millennial* merupakan generasi modern yang aktif bekerja, penelitian, dan berpikir inovatif tentang organisasi, memiliki rasa

optimisme dan kemauan untuk bekerja dengan kompetitif, terbuka, dan fleksibel. Di lain sisi, generasi *Baby Boomers*/generasi X (generasi yang lahir pada era 65-89an) dibesarkan di dalam suatu organisasi dengan struktur organisasi yang hierarkhis dan struktur manajemen yang datar sehingga sistem kerjasama yang timbul di dalam organisasi didasarkan pada tuntutan pekerjaan (*teamwork-based job roles*) (Egbert & Pérez-Mercader, 2016).

Penelitian ini berusaha mengkaitkan peningkatan jumlah millennial (Generasi Y) yang masuk ke dalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi – generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan baru bagi dunia kerja. Millennial sering disebut – sebut sebagai generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas seperti kebebasan bekerja, belajar maupun berbisnis. Pada penelitian ini memfokuskan pada cara pandang milenial dalam memaknai kepuasan karir dalam perspektif islam. Menurut Seibert, Kraimer & Crant (2001) kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja. Tidak hanya generasi Y yang mengerti teknologi, mereka egois dan keterampilan multitasking. Teknologi ini memungkinkan generasi Y ini bekerja secara fleksibel. Karyawan muda ini juga ditemukan bekerja berjam-jam dan melihat ini sebagai penting untuk pekerjaan mereka dan untuk maju (Kelan, Gratton, Mah dan Walker, 2009).

Karakteristik yang terbentuk pada generasi *millennial* adalah kecanduan internet, percaya diridan harga diri tinggi dan lebih terbuka dan bertoleransi terhadap perubahan. Kilber, et al(2014). Penelitian dari Huybers (2011)

memperlihatkan gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, *career advancement* sebagai faktor yang penting bagi generasi *millennial*. Kepuasan kerja generasi *millennial* ditentukan oleh faktor intrinsik seperti kesempatan untuk kepemilikan organisasi, pemberian pelatihan, persepsi atas dukungan supervisor, pekerjaan yang bervariasi dan bermakna, dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan. Solnet dan Hood (2008).

Menurut Husein (2012:36) bahwa “Karakteristik Individu yang dimiliki karyawan mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik Individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya”. Lebih lanjut Handoko (2013:130) menyatakan bahwa “pengembangan karier merupakan upaya pribadi seseorang karyawan (Karakteristik Individu yang dimiliki) untuk mencapai suatu rencana karier”. Septiawati (2012) menyatakan bahwa “pengembangan karier ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi”. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Pemindaian literatur tentang nilai-nilai Islam mengungkapkan banyak nilai namun, sangat sedikit yang diukur secara empiris. Dalam bukunya *Theory of Virtue*, Al-Ghazali menyebutkan beberapa nilai seperti pantang, penampilan yang baik, keadilan, bangsawan, kesabaran, perbudakan, ketulusan, disiplin diri dan kepercayaan sebagai nilai-nilai Islam (Sherif, 1975; Ismail & Badron, 2012). Khususnya, keadilan sebagai nilai Islam telah banyak didukung (Al-Qurtubi, 1966; Ali, 1996; Ali, 2005; Abu-Saad, 1998; Khaliq, 1996). Al-Ghazali bahkan menyamakan keutamaan keadilan dengan keseluruhan keutamaan untuk dimasukkan kebijakan politik, kebijakan moral dan kebijakan ekonomi (Sherif, 1975; Ismail & Badron, 2012). Nilai lain yang telah mendapat penekanan besar dalam Islam adalah konsultasi (Shaikh, 1988; Yousef, 2000; Abu-Saad, 1998), yang dijelaskan langsung dalam Alquran dan dalam tradisi Nabi. Sebagai contoh, Nabi Muhammad menetapkan tradisi praktik konsultasi sebagai bagian dari praktik administrasi di negara bagian Madinah waktu itu dan kemudian dipraktikkan oleh para pemimpin Islam berikutnya (Tayeb, 1997; Budhwar & Fadzil, 2000). Karena itu, umat Islam sangat dianjurkan mempraktikkan nilai ini dalam semua aspek urusan mereka (Beekun & Badawi, 1999).

Nilai lain yang tidak hanya kebijakan dalam Islam tetapi juga dalam lainnya agama dan budaya adalah ketepatan waktu atau ketepatan waktu. Ketepatan waktu di Islam sangat dihormati, karena semua tindakan ibadah terikat kerangka waktu tetap seperti sholat dan puasa (Al-Qurtubi, 2000; Mazrui, 1984). Nilai-nilai lain yang telah disebut sebagai agama Islam nilai-nilai oleh banyak sarjana seperti Shaare (1995); Ibrahim (1996) dan Alhabshi (1994) adalah

kebaikan, kebersihan, kerja sama, perfeksionisme, pengampunan, rasa terima kasih, kepercayaan dan kesalehan. Selain itu, Islam juga mengadvokasi nilai-nilai lain seperti konsensus, konsistensi, kerja keras dan optimal upaya, kejujuran, integritas, menepati janji, dan kreativitas kerja dimasukkan sebagai nilai-nilai Islam (Ali, 2005; Kamri & Mokhtar, 2004). Dari jumlah tersebut, nilai kerja keras dan upaya optimal didefinisikan sebagai nilai agama Islam (Hassan, 2003). Ini adalah karena nilai ini memiliki dua karakteristik orang percaya, yang bekerja keras dan memiliki kepercayaan pada Tuhan.

Penting juga menyebutkan nilai-nilai terima kasih dan kesabaran. Menurut Halstead (2007), dua nilai ini mencirikan benar orang percaya. Ibn Qayyim Al-Jawziyyah, a Muslim scholar yang tinggal di sekitar 1292–1350 M, menganggap nilai-nilai ini sebagai dua sisi mata uang (Al-Khattab, 1997). Abu Muhammad Al-Hariri, cendekiawan Muslim lain yang hidup sekitar 1054–1122 M, mendefinisikan kesabaran sebagai tidak melihat perbedaan antara waktu yang mudah dan waktu yang sulit dan menjadi puas sama sekali (Al-Khattab, 1997). Ini kontras dengan tidak berterima kasih, atau kufur dalam bahasa Arab, yang merupakan karakteristik yang berlawanan dari seorang mukmin sejati. Nilai rasa terima kasih muncul ketika orang percaya menunjukkan rasa terima kasih Tuhan dengan lidah, hati, dan tindakan mereka (Wahab, 2014). Secara inheren, pentingnya rasa syukur ditegaskan dalam Al Qur'an berulang kali, menunjukkan keunggulan nilai dalam Islam. Oleh karena itu, penelitian tentang nilai-nilai kerja dalam konteks Islam, seperti sebagai studi ini, dianggap sangat penting karena umat Islam sangat dipengaruhi oleh tradisi Islam. Ini menunjukkan perlunya

mengembangkan instrumen untuk secara khusus mengukur nilai-nilai kerja dari Islam.

Islam berarti ketaatan kepada Allah. Untuk taat kepada-Nya, pertama-tama seseorang harus memiliki keyakinan yang teguh pada keberadaan Tuhan. Kemudian, seseorang harus mengetahui sifat-sifat Allah yaitu: atribut ilahi bahwa Allah adalah satu ( tauhid), dan hanya satu Allah yang adalah pencipta, penguasa dan pemelihara alam semesta. Tidak ada yang saham dengan kekuatan-Nya ilahi atau otoritas (Pramuka, 1998, hal. 144). Satu harus tahu konsekuensi baik dari keyakinan dan ketaatan dan ketidakpercayaan dan ketidaktaatan (Mawdudi, 1993, hlm. 27-28). Spiritualitas adalah suatu hal yang menyangkut perasaan terdalam dalam roh manusia atau jiwa dan hati dan itu adalah semacam kekuatan yang tahu dan merasa segala sesuatu melewati roh manusia (Adawiyah et al., 2009).

Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja. Sejauh ini, berdasarkan kajian mengenai spiritualitas, ditemukan bahwa individu yang menghidupi spiritualitas ini mengalami kemunculan nilai-nilai terdalam dari individu yang menunjang pekerjaan, selain itu juga memberikan harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga mengalami kegembiraan dan bermakna dalam pekerjaannya. Nilai spiritual yang bisa menghidupkan individu dalam



pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung. Penelitian Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) pada karyawan magang pada sebuah perusahaan, ditemukan bahwa komponen-komponen spiritualitas di tempat kerja (pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penegakan nilai-nilai) dalam diri seseorang berkontribusi secara nyata terhadap komponen-komponen pada konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu secara umum adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Motivasi kerja yang digambarkan dalam literatur adalah motivasi yang dapat timbul dari berbagai kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau seseorang, beberapa di antaranya akan dibahas dalam penelitian ini: kompensasi, pengakuan, pengalaman, dan keterbukaan (Robbins,

2003; Sutrisno, 2009 ). Islam adalah salah satu faktor yang paling berpengaruh. Akibatnya, itu lebih mungkin bahwa mereka yang percaya pada Islam dan mempraktekkannya cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi mereka dan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Harapan Millennial ingin semuanya yang diinginkan sekarang dalam hal gaji dan tunjangan yang baik, kemajuan pesat, keseimbangan kerja atau hidup pekerjaan yang menarik dan menantang, dan membuat kontribusi kepada masyarakat. Dalam artikel ini literatur tentang stereotip yang bertahan tentang milenial, dan menggunakan sampel survei besar untuk mendokumentasikannya tujuan, harapan, dan prioritas terkait karier itu mereka membawa pada pilihan karier mereka. Daripada kontras Milenials dengan generasi lain, sebanyak literatur telah dilakukan (mis Dries et al. 2008; Lancaster dan Stillman 2002; Lyons 2003), tujuan ini adalah berkontribusi untuk memahami harapan karir Milenial, dan bagaimana harapan ini diwujudkan dalam pilihan terkait pekerjaan dan pengambilan keputusan karier.

Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang menunjuk untuk menunjukkan apa yang harus dilakukan manusia yang diajarkan Alquran dan ditunjukkan dalam kehidupan besar Nabi Muhammad (Hashi, 2011). Ini memandang kerja sebagai cara untuk mempromosikan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis untuk mempertahankan prestise sosial, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan meneguhkan kembali iman (Ali dan Al-Owaihan, 2008). Islam adalah cara hidup yang tidak pernah memisahkan setiap aktivitas manusia dari agama. Hukum Islam didasarkan pada empat sumber,

di mana dua sumber utama adalah Alquran dan Sunnah. Analogi adalah turunan dari putusan situasi baru berdasarkan analogi dengan situasi serupa yang dibahas dalam Alquran dan / atau hadits (Beekun dan badawi, 2005). Sedangkan sunnah adalah cara hidup yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad SAW yang dapat dijadikan model dan ikon bagi manusia dan

bisnis yang terkenal. Ali dan Al-Kazemi (2007) membuat daftar empat masalah yang telah ditekankan Nabi sebelumnya; bekerja sebagai bentuk tertinggi beribadah kepada Allah, pekerjaan yang tidak dilakukan dengan kemampuan terbaik bukanlah sanksi, bekerja harus untuk kepentingan orang lain juga sebagai bagian dari dimensi sosial, dan masyarakat dapat memperoleh kekayaan dan taraf hidup yang layak dengan berdagang dan bisnis.

Banyak ayat Alquran dan sunah Nabi yang konon memerintahkan kebajikan dan kualitas seperti kebersihan, kesalehan, kebajikan, kerjasama, konsistensi, konsultasi, kesetaraan, pengampunan, syukur, keadilan, kesederhanaan, kesabaran, transparansi, kepercayaan dan kekuatan. Berdasarkan Ali (2005) ; Abu-Saad (1998) ; Alhabshi (1994) ; AlAmmar dkk. (2012) dan Ra fi ki dan Wahab (2014) Beberapa nilai, seperti perfeksionisme, keadilan, menepati janji, tanggung jawab, akuntabilitas, dapat dipercaya, kebajikan, kompetensi, kapabilitas, kejujuran, transparansi, kebersihan, kesalehan, kerja sama, ketepatan waktu, ketepatan waktu dan konsultasi juga ditemukan telah dinyatakan secara langsung dalam tradisi Nabi.

Jadi, penting juga bahwa karena langkah-langkah persepsi memperhitungkan sebagian besar bagian perbedaan yang dijelaskan ini mungkin menandakan bahwa generasi milenial memandang kepuasan karir bisa juga dari lingkungan kerja mereka secara berbeda dan bahwa organisasi mungkin ingin mempertimbangkan program dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja sesuai dengan perspektif agama. Dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam mengidentifikasi kepuasan karir bagi generasi milenial dalam perspektif islam. Penelitian ini dilakukan pada generasi milenial atau mahasiswa muslim tingkat akhir di semarang dan sedang mempersiapkan karir di masa depan.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah di atas adalah “Apa makna kepuasan karir bagi Generasi Milenial dan bagaimana strategi mencapai kepuasan karir yang diinginkan dari Perspektif Islam”, Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apa makna kepuasan karir bagi generasi milenial?
- 2) Apa nilai-nilai kerja, motivasi dan harapan karir milenial dari perspektif islam?
- 3) Bagaimana strategi milenial mencapai kepuasan karir?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Dari latar belakang masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis makna kepuasan karir bagi generasi milenial.

- 2) Untuk menganalisis nilai-nilai kerja, motivasi dan harapan karir milenial dalam perspektif islam.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis strategi milenial mencapai kepuasan karir.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran untuk mempratekkan teori-teori yang pernah ditempuh dalam proses akademik dengan kenyataan sesungguhnya dalam suatu perusahaan. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terutama sebagai:

##### **1.4.1 Secara teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran dan sumbangan ilmiah dalam ilmu pengetahuan, kepuasan karir generasi milenial pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh di perguruan tinggi serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan, memperkaya kepustakaan, menyajikan informasi, dan memberikan informasi yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
- 2) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan sains pada mahasiswa serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

##### **1.4.2 Secara praktis**

- 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola SDM khususnya dalam hal pelatihan dan kepuasan karir.

2) Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan pengembangan ilmu mengenai MSDM dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam hal kepuasan karir SDM.

3) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran untuk mempraktekkan teori akademik yang pernah didapatkan dalam proses perkuliahan di dalam dunia nyata.

