

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja akan memberikan sesuatu yang krusial untuk menerima output kerja yang optimal. Saat bekerja karyawan merasa puas, maka dia akan berusaha sungguh-sungguh dengan menggunakan semua keterampilannya yang dimiliki untuk menuntaskan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas & output kerjanya akan semakin tinggi secara optimal (Badriyah, 2015:227). Perasaan apa yang didapatkan karyawan selama bekerja dan perlakuan atasan terhadap bawahannya. Seorang karyawan akan merasa lebih baik apabila nyaman bekerja di tempatnya sehingga akan memperoleh kepuasan karir. Karyawan yang belum mengetahui prosedur pekerjaannya di suatu perusahaan dapat diberitahu oleh atasan tentang cara kerja yang baik, agar karyawan selalu bekerja secara profesional dan dapat menguntungkan perusahaan. Kepuasan karir apabila didapatkan oleh semua karyawan maka kinerja akan semakin baik untuk kedepannya. Masa depan karir karyawan ada di perusahaan. Apabila karyawan yang memiliki target tinggi untuk memaksimalkan kerjanya maka kepuasan karir akan tercapai.

Generasi *millennials* terdiri dari orang-orang yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996. *Millennials* kadang-kadang disebut sebagai "*echo boomers*" karena adanya lonjakan besar dalam tingkat kelahiran pada 1980-an dan 1990-an, dan juga karena *millennials* seringkali merupakan anak-anak dari *baby boomers*. Karakteristik *millennials* berbeda-beda untuk setiap wilayah dan juga individu, dan kelompok ini mengalami berbagai kondisi sosial dan ekonomi, tetapi mereka umumnya ditandai oleh kemahiran yang mereka miliki karena besar di zaman perkembangan informasi. Generasi ini juga identik dengan kepiawaian mereka dalam menggunakan teknologi digital, serta terlibat aktif dalam media sosial.

Baby Boomers adalah sebutan bagi orang-orang yang lahir pada tahun 1946 hingga 1964. Generasi ini sering dikaitkan sebagai generasi dengan hak istimewa, karena banyak yang tumbuh selama periode peningkatan kemakmuran sebagian karena subsidi pemerintah pasca-perang yang meluas dalam perumahan dan pendidikan. Sebagai sebuah kelompok, *Baby Boomer* dikatakan lebih kaya, lebih aktif dan lebih bugar secara fisik daripada generasi sebelumnya dan merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan anggapan bahwa dunia akan membaik seiring berjalannya waktu. Mereka juga merupakan generasi yang mencapai tingkat pendapatan tertinggi di tempat kerja dan dapat menikmati manfaat dari makanan berlimpah, pakaian, program pensiun, dan bahkan produk "krisis paruh baya". Namun, generasi ini juga sering dikritik karena peningkatan konsumerisme yang dianggap berlebihan.

Di Indonesia generasi yang paling tinggi adalah generasi Y penting untuk memajukan negara. Ditunjukkan hasil dari sensus penduduk Indonesia tahun 2018 dari 267 juta penduduk. Persentase dari beberapa generasi mulai dari *millennials* adalah sebesar (33,75%), generasi Z sebesar (29,23%), generasi X sebesar (25,74%), dan generasi *baby boomers* yang paling sedikit sebesar (11,27%). Peran dalam berbagai bidang sangat diperlukan dari beberapa generasi ini berdasarkan survey demografi. Dalam suatu perusahaan generasi *baby boomers* akan tergantikan dengan *millennials* karena perbedaan kinerja dari yang muda dan tua lebih cekatan yang muda, hal ini dinamakan *young geeration*. *Young generation* inilah yang akan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan maupun negara di masa yang akan datang. Saat ini di Indonesia angkatan kerja kebanyakan dari 3 generasi yang mendominasi yaitu generasi *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y (*millennials*). Menurut data Badan Pusat Statistik pada tahun 2019 sebesar 136.183.032 jiwa penduduk Indonesia yang merupakan penduduk dengan usia yang termasuk angkatan kerja. Dari jumlah total angkatan kerja Indonesia tahun 2019 sebesar 129.366.192 jiwa yang bekerja dan pengangguran sebesar 6.816.840. *Millennials* (Tahun Kelahiran 1981-1994) dan *baby Boomers* (Tahun kelahiran < 1960). Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) yaitu

15 - 19 (27,38%), 20-24 (70,52%), 25-29 (76,85%), 55-59 (7,78%) dan 60+ (52,49%). Organisasi sekarang ini menyadari bahwa ada perbedaan cara pandang dalam bekerja dari karyawan yang terlibat dalam sistem organisasi. Perbedaan cara kerja *millennials* dan *baby boomers* dapat dilihat dari tingkat produktif yaitu yang muda lebih ke teknologi dan serba instan sedangkan yang senior lebih menghargai proses dari awal untuk sebuah kesuksesan. *Millennials* sering berpindah pekerjaan dengan alasan ingin mencari suasana baru yang lebih baik dan nyaman serta ingin mencari pengalaman baru.

Pengukuran Data dari Badan Pusat Statistik

Tabel 1.1

Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan

| Jenis Kegiatan | 2019 |
|---|-----------|
| | Februari |
| Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas | 196462765 |
| Angkatan Kerja | 136183032 |
| a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%) | 69.32.00 |
| b. Bekerja | 129366192 |
| c. Pengangguran Terbuka *) | 6816840 |
| d. Tingkat Pengangguran Terbuka (%) | 05.01 |
| Bukan Angkatan Kerja | 60279733 |
| a. Sekolah | 16148608 |
| b. Mengurus Rumah Tangga | 36789865 |
| c. Lainnya | 7341260 |
| Tingkat Kesempatan Kerja | - |

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2018

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa angkatan kerja di negara Indonesia berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) adalah sebesar 136.183.032 dengan kriteria ada yang bekerja dan pengangguran terbuka. Sedangkan bukan angkatan kerja ada sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Hal ini dapat membuktikan bahwa *millennials* dan *baby boomers* dapat terlihat melalui angkatan kerja berdasarkan tingkat usia.

Tabel 1.2

Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan

| Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan | Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) |
|--------------------------------------|---|
| Tidak/belum pernah sekolah | 60,59 |
| Tidak/belum tamat SD | 68,26 |
| SD | 70,56 |
| SLTP | 56,31 |
| SLTA Umum/SMU | 70,68 |
| SLTA Kejuruan/SMK | 79,09 |
| Akademi/Diploma | 78,59 |
| Universitas | 88,47 |
| Tak Terjawab | - |
| Total | 69,32 |

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2018

Berdasarkan tabel di atas bahwa persentase menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di negara Indonesia berdasarkan data Badan Pusat statistik pada Akademi/ Diploma sebesar 78,59 % dan Universitas sebesar 88.47 %.

Generasi *millennials* termasuk orang yang suka berpindah-pindah pekerjaan disebut sebagai *job hopper*. Dalam survei Gallup (2016) dinyatakan bahwa generasi *millennials* tidak suka berganti pekerjaan, hanya saja mereka tidak merasa puas dengan perusahaan dari apa yang diberikan karyawan dan ada alasan lain yang membuat mereka tidak bisa bertahan lama di perusahaan. Generasi *millennials* menyukai pekerjaan yang memberikan nilai lebih dan menguntungkan bagi generasi ini. Inilah mengapa generasi *millennials* sering berpindah pekerjaan. Dalam persiapan dan pemilihan karir perlu adanya *career anchor*.

Penelitian profesor. Jangkar karir Edgar H. Schein sendiri diartikan sebagai motivasi yang mempengaruhi pilihan karir dan persiapan karir seseorang. Penanda karir adalah salah satu dari banyak alat bagus yang dapat membantu karyawan menemukan arahan untuk rencana pengembangan karir mereka. Salah satu unsur konsep diri seseorang, walaupun dihadapkan pada kondisi yang sulit, tidak akan

melepaskan atau berkorban, hal ini adalah: kreativitas, orang kreatif pada dasarnya memiliki kualitas wirausaha sendiri. Mereka ingin membangun sesuatu yang sepenuhnya merupakan hasil kerja mereka. Otonomi dan kemandirian adalah basis profesional orang-orang yang mandiri, dan merupakan keinginan untuk mendapatkan kebebasan dari batasan-batasan yang ada dalam organisasi. Mereka menghargai otonomi dan berharap atasan dan pekerjaan mereka akan mengikuti perkembangan zaman. Kemampuan teknis yaitu orang yang memiliki pengetahuan dasar tersebut sangat tertarik dengan teknologi dan ingin menggunakan teknologi sebanyak-banyaknya. Orang-orang ini biasanya menerima perubahan dengan mudah karena mereka biasanya sangat mudah beradaptasi. Pengalaman yang diperoleh karyawan dapat menempati sebagian perusahaan untuk memenuhi harapan profesional mereka.

Penelitian oleh Antonius, Chief Product Officer dari Jobplanet Indonesia. Lulusan baru dan pekerja senior yang paling puas dengan pekerjaan mereka. Saat ini, karyawan berusia antara 21 dan 25 tahun dan lebih dari 35 tahun adalah pekerjaan yang paling bahagia. Karyawan muda yang baru berangkat kerja dianggap berada dalam tahap awal karirnya, sehingga tidak fokus pada aspek lain. Pada saat yang sama, pekerja senior merasa puas dengan tunjangan dan gaji. Di saat yang sama, kepuasan kerja karyawan di atas 35 tahun berada di urutan kedua setelah karyawan yang baru saja lulus. Karyawan senior biasanya memiliki pengalaman kerja yang luas dan telah berkali-kali mengubah lingkungan kerja atau perusahaan. Saat mereka mengumpulkan pengalaman, kebanyakan dari mereka telah menetapkan posisi yang baik di perusahaan atau telah menemukan karier yang mereka sukai. Mobilitas profesional adalah unik untuk organisasi dan individu.

Karyawan akan selalu menginginkan pekerjaan yang baik untuk kemajuan hidupnya sebagai kesuksesan karir di perusahaan. Karir yang diinginkan karyawan akan terpenuhi jika apa yang dikerjakan baik dan mengurangi kesalahan yang ada saat bekerja untuk tetap profesional. Karyawan memiliki pemikiran yang baik untuk

tetap bekerja di perusahaan sampai suatu saat akan mengalami masa pensiun, sehingga karyawan akan tetap mempertahankan karirnya dari usia produktif sampai non produktif. Mobilitas karir yang dimiliki karyawan masing-masing berbeda dilihat dari sudut pandang jalur karir, tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan yang dilakukan secara individu. Ada individu yang memulai karir dengan jabatan yang paling bawah sampai pada akhirnya naik jabatan mencapai posisi yang tinggi atau diinginkan karyawan dan ada juga karyawan yang meniti karir langsung pada jabatan yang strategis karena mampu memenuhi kualifikasi persyaratan perusahaan ketika melamar pekerjaan. Penelitian di Canada adalah tentang perbandingan kepuasan karir dari beberapa generasi dalam suatu perusahaan, namun dari penelitian ini akan memilih dua generasi saja yaitu *millennials* dan *baby boomers*. Hal ini cukup menarik untuk kita bawa ke Indonesia dalam membuat penelitian baru.

Penelitian *Millennials and the changing nature of careers in Canada* (E. S. Ng et al., 2012) teori karir secara konsisten menunjukkan bahwa kita berada di tengah-tengah perubahan sifat karier, jauh dari karir tradisional, berfokus pada linear, kemajuan ke atas, yang ditandai dengan mengejar nilai-nilai individual dan melibatkan gerakan yang lebih sering generasi *millennials* dan karier di Kanada antara pekerjaan dan pengusaha (Baruch, 2006). Dalam konteks ini dan di tengah perubahan generasi yang telah didokumentasikan dan peneliti adalah tepat untuk menyelidiki potensi antar generasi pergeseran sikap, pengalaman, dan hasil karier. Mengeksplorasi sikap karier individu menggunakan *career anchor* Schein's (1978, 1996) untuk menentukan apakah generasi *millennials* memiliki orientasi yang berbeda secara fundamental terhadap karier mereka dari generasi sebelumnya. Pengalaman karir untuk menentukan apakah harapan karier generasi *millennials* telah terpenuhi ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil dari generasi sebelumnya. Pola karir berbagai generasi (dalam hal pergerakan antara pekerjaan dan organisasi), untuk menentukan apakah generasi *millennials* memang menunjukkan mobilitas organisasi dan pekerjaan yang lebih besar dari generasi sebelumnya. Kepuasan karir berbagai generasi untuk menentukan apakah *millennials* lebih atau kurang puas dengan karier mereka dibandingkan dengan

generasi sebelumnya. Kepuasan karir tersebut dapat kita terapkan pada suatu Bank yang ada di Jawa Tengah, Indonesia yaitu BNI, BNI Syariah, BTPN, BPR Arto Moro dan BPR BKK.

Suatu organisasi atau perbankan akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perbankan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perbankan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya pihak manajemen perbankan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, motivasi dan lain sebagainya. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Karyawan Bank salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank menjadi Lembaga Keuangan. Karena dengan karyawan tersebut kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut lebih profesional guna dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan di perusahaan tersebut memiliki *career anchor* yang panjang untuk di masa yang akan datang. Kepuasan karir mereka sangat menunjang kinerja mereka untuk tetap bekerja secara baik. Dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusiannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian terkait dengan *inter generation comparison of career satisfaction*. Perbandingan *millennials* dengan *baby boomers* antar kepuasan karir dalam hal: *career anchor, met expectation, sosial mobility, career satisfaction*. Dalam artikel rujukan yaitu *Millennials and the changing nature of careers in Canada, literature review* itu konteksnya kita bawa ke Indonesia dengan melakukan evaluasi terhadap

kualitas dan temuan baru dari suatu *journal* ilmiah. Responden dari penelitian ini adalah pasangan karyawan muda dengan karyawan senior di sebuah organisasi. Konteks latar belakang masalah adalah data dan fenomena di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka pokok permasalahan yang dihadapi adalah apakah terdapat perbedaan persepsi pada *career satisfaction* antara angkatan kerja *millennials* dan angkatan kerja *baby boomers*?

Sedangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan *Career Anchor* yang terdiri dari *Creativity*, *Autonomy* dan kompetensi teknologikal pada *millennials* dengan *baby boomers*?
2. Apakah ada perbedaan *met expectations* pada *millennials* dengan *baby boomers*?
3. Apakah ada perbedaan *social mobility* pada *millennials* dengan *baby boomers*?
4. Apakah ada perbedaan *career satisfaction* pada *millennials* dengan *baby boomers*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *Career Anchor* yang terdiri dari *Creativity*, *Autonomy* dan kompetensi teknologikal pada *millennials* dengan *baby boomers*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *met expectations* pada *millennials* dengan *baby boomers*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *social mobility* pada *millennials* dengan *baby boomers*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan *career satisfaction* pada *millennials* dengan *baby boomers*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, dimana penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah guna memperkaya ilmu pengetahuan secara khusus mengenai perbandingan generasi antara generasi *millennials* dan *baby boomers*. Kemudian diharapkan juga untuk menjadi bahan sumbangan pemikiran teoritis untuk penelitian selanjutnya

yang akan dilakukan berkaitan dengan topik perbandingan kepuasan karir antara generasi *millennials* dan *baby boomers* pada karyawan

2. Manfaat Praktis, dimana penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen perusahaan yang belum menerapkan perbandingan kepuasan karir antara generasi *millennials* dan *baby boomers* mengenai manfaat yang diperoleh ketika hal tersebut diterapkan perusahaan.

