

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya permasalahan dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang tidak bisa dipungkiri adanya. Masalah internal maupun eksternal merupakan hal yang sangat wajar dalam suatu organisasi. Tidak kalah pentingnya di era sekarang kepuasan karyawan merupakan hal yang sangat kompleks dalam suatu perusahaan. Generasi milenial adalah generasi dengan kemajuan teknologi yang begitu pesatnya. Hampir semua dari anak-anak sampai dewasa sudah begitu melekatnya dengan teknologi. Dengan adanya kemajuan dan kemudahan yang sudah dirasakan sejak kecil generasi milenial ini mempunyai ekspektasi terhadap pekerjaan yang tinggi. Generasi milenial sekarang juga sudah memasuki usia kerja dan cara pikir mereka sangat luas. Dalam suatu pekerjaan mereka menginginkan serba mudah, tidak ribet, dan simpel, karena generasi milenial lahir disaat teknologi sedang berkembang sangat pesatnya.

Kehadiran gadget, dan alat komunikasi canggih lainnya yang tersambung dengan kecanggihan internet membuat generasi ini mendapatkan informasi dengan cepat dan mudahnya. Generasi yang lebih mengedepankan gengsi dan gaya hidup. Karena terlahir di era globalisasi generasi ini cenderung lebih konsumtif dan kurang loyal dalam pekerjaan. Mereka yang lahir pada generasi ini hanya memikirkan profit dan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Jika tidak sesuai yang diinginkan mereka cenderung berhenti dari pekerjaan tersebut dan

mencari pekerjaan lain. Dari adanya fenomena ini seorang manajer Sumber Daya Manusia harus mampu merubah sistem dalam bekerja yang bisa diterima baik generasi baby boomers ataupun milenial sehingga dapat memperoleh kepuasan karir. Diantaranya dari segi pelatihan yang diberikan dan adanya tambahan nilai-nilai islami yang dapat memberikan ketertarikan serta kenyamanan dalam diri individu.

Dalam dunia kerja banyak program pelatihan yang bisa diterapkan oleh perusahaan atau organisasi sebagai suatu cara untuk mengembangkan karyawannya. Milenial menginginkan pelatihan yang simpel, fleksibel dan menyenangkan. Era revolusi industri 4.0 sangat mempengaruhi perkembangan dalam dunia kerja. Dalam melakukan pelatihan banyak metode yang bisa digunakan, salah satu metode pelatihan yang menarik di era sekarang adalah pelatihan berbasis game atau *gamification* yang dirasa cocok untuk generasi sekarang. Dimana kini bagian dari suatu game, diterapkan untuk kepentingan salah satunya adalah sebagai metode *training* atau pelatihan. Dengan tingginya usia produktif yang menggunakan game, tentunya dapat menjadi peluang bagi penerapan metode *gamification* dalam proses training dosen. Individu yang menjadi anggota organisasi dituntut agar lebih kreatif dan inovatif (Cartesen & Salzmann, 2016).

Banyak elemen dalam dunia game yang dapat membuat orang terikat atau menjadi ketergantungan dalam sebuah game. Dari fenomena tersebut, membuat banyak perusahaan di belahan bumi ini mencoba memanfaatkan peluang tersebut dengan mempelajari elemen-elemen dari sebuah game, lalu menerapkan dalam suatu bidang keilmuan yang kini dikenal dengan suatu istilah *gamification*. *Gamification* adalah penggunaan elemen permainan dengan teknik desain game dalam konteks non-game (Deterding, SICART, Nacke, O'Hara, & Dixon, 2011). Metode pelatihan yang pada mulanya terkesan membosankan serta memakan waktu yang lama kini menjadi lebih efisien dan efektif. Bahkan, untuk melakukan program pelatihan, setiap dosen tidak harus mengikuti jadwal yang sama maupun menyesuaikan tempat pelatihan, namun setiap dosen bisa melakukannya sesuai dengan waktu yang lebih fleksibel. Karena pelatihan dengan metode *gamification* bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun.

Gamification telah terbukti efektif dalam mengaktifkan kepentingan pengguna positif, memotivasi pilihan, merangsang wawasan kreatif dalam pemecahan masalah, meningkatkan pengambilan keputusan memprediksi skenario masa depan, mentransfer pengetahuan, mengembangkan keterampilan individu, memperoleh pengetahuan, dan membangun masyarakat (Galletta, Meridionale, View, dan Galletta 2014). *Gamification* tidak menggantikan pelatihan model lama tetapi meningkatkan metode yang kurang efektif menjadi lebih efektif dan mudah, sehingga mereka dapat meningkatkan *skill* individu dan cocok untuk generasi sekarang yang menginginkan serba mudah serta fleksibel. Dengan begitu, penerapan *gamification* pada karyawan di suatu organisasi diharapkan dapat

memberikan pengaruh yang baik terhadap daya tangkap atau daya ingat suatu materi mengingat cara penyampaian materi yang lebih menyenangkan menyerupai game, namun tetap berisi materi yang lebih menarik. Sehingga *gamification* cocok untuk diterapkan pada pelatihan generasi milenial karena sifatnya yang santai, tidak membosankan dan juga menarik. Bukan hanya pelatihan yang berbasis game namun juga ada pelatihan yang berorientasi pada nilai-nilai religiusitas yang diharapkan mampu menarik milenial generation di era sekarang.

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang pemimpin dan tanggung jawabnya, jika tidak diimbangi dengan potensi dan nilai-nilai yang ada pada dirinya. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang kompeten dibidangnya perusahaan menempuh berbagai cara. Pemahaman keagamaan atau sikap religiusitas dosen merupakan salah satu cara yang sering dilakukan organisasi atau perusahaan. Sikap religiusitas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan tugasnya dalam dunia kerja. Religiusitas yang ada di setiap individu akan mendorong seseorang dalam bersikap dan lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kekuatan atas ancaman dari alam serta keyakinan pada manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larang Allah SWT.

Dengan adanya sikap religiusitas dalam diri manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang selalu bahagia dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh

individu dalam diri dan hati seseorang. Religiusitas lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai agama yang diyakininya dan lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan serta cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan (Ghozali, 2002: 2). Dengan pelatihan yang berorientasi pada nilai-nilai agama dan religiusitas membuat dosen lebih nyaman dan tenang dalam bekerja serta dapat meningkatkan motivasi untuk menjadi khalifah yang baik. Dari segi pelatih atau trainer, tempat serta materi yang diberikan diberikan sedikit nilai islami sehingga karyawan selain mahir dalam pekerjaan namun bisa bekerja dengan nilai religiusitas dan spiritualitas.

Artinya jika kualitas Sumber Daya Manusia berkualitas maka dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai khalifah dan merasakan kepuasan karir. Karyawan merindukan lingkungan kerja yang lebih humalistik, peningkatan kesederhanaan, lebih banyak makna, dan koneksi ke suatu yang lebih tinggi (Kazmi, 2004 ; Marques et al . , 2005; Atap, 2015). Kualitas Sumber Daya Manusia ini tidak akan cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual yaitu iman dan taqwa. Dengan adanya pelatihan yang menarik di era sekarang diharapkan mampu menciptakan milenial *leadership skill* bagi seorang dosen.

Dengan sistem pelatihan berbasis *game dan Religious Oriented Training* ini diharapkan dapat meningkatkan *milenial leadership skill* bagi dosen. *Leadership skill* adalah kemampuan untuk mengembangkan visi misi dan tujuan suatu lembaga. Pemimpin yang sukses akan membuat suatu kualitas, keunggulan, serta

melekatnya rasa tanggung jawab pada semua bawahan mereka (Isaac Thompson, Jr:2009). Generasi milenial dapat belajar dengan cepat di era teknologi sehingga dapat menangkap materi-materi yang diajarkan serta mempunyai *skill* yang menunjang karirnya dan juga organisasi atau perusahaan. Bukan hanya mempunyai satu dua keahlian tetapi multitalent yang memungkinkan untuk *back up* dan mengisi apabila kondisi tidak memungkinkan datang serta dapat bekerja dengan cepat, efektif, kreatif dan inovatif. Bukan hanya sebatas seperti seorang pemimpin tetapi lebih dari itu yang mempunyai nilai-nilai islami yang akan berdampak positif terhadap organisasi.

Mempunyai jiwa yang tanggap, pemberani, tidak mudah menyerah, kuat, optimis dan berani mengambil resiko sesuai sifat dari generasi sekarang. Dengan segala *skill* yang dimiliki seorang dosen akan merasa senang dengan apa yang mereka dapatkan, dapat bekerja dengan mudahnya dan akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karir mereka. Ini akan berdampak positif pada kemajuan sebuah organisasi apabila Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya mempunyai *skill* yang bagus di era milenial seperti sekarang. Segala kelancaran dan kemudahan akan berdampak pada karir yang sedang dijalani merasa puas dan semangat dalam bekerja.

Pentingnya nilai-nilai agama menarik perhatian organisasi. Agama sebagai sumber nilai, karena sebagian besar dari penduduk di dunia termasuk dalam umat beragama (Zuckerman, 2005; Mohsen, 2007), ilmu akan membuat orang menjadi aktif, dan mempunyai integritas yang tinggi. Nilai-nilai dalam islam dapat membuat seseorang bekerja dengan baik dalam keselarasan dunia dan akhirat.

Dengan adanya spiritualitas pada individu akan membuat seseorang bekerja lebih dengan nilai dan rasa. Spiritualitas adalah menyangkut perasaan dalam diri manusia, semangat dalam jiwa dan hati adalah kekuatan dan segala sesuatu yang melewati manusia (Adawiyah et al., 2009.)

Spiritualitas di lingkungan kerja akan membuat lebih semangat, bekerja dengan menyatukan pikiran dan badan, bekerja sebagai keinginan dan menentukan makna dan tujuan hidup bukan hanya sekedar bekerja saja. Milenial mencari lebih banyak imbalan atas kerja keras mereka daripada gaji, mereka juga mencari pekerjaan yang bermakna (Lancaster dan Stillman ; Yang dan Guy 2006). Orang tidak akan bekerja hanya karena keterpaksaan tetapi lebih dijadikan sebagai suatu panggilan hati dan mencari keberkahan. Kecerdasan spiritual sangat berperan penting dalam mengasah kreatifitas dan inovasi. Individu yang mempunyai nilai spiritualitas yang kuat akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dibanding mereka yang mempunyai nilai spiritualitas lebih rendah. Mereka yang mempunyai nilai agama akan berfikir spiritualitas dalam perusahaan merupakan hal yang benar untuk dilakukan karena dapat mengurangi atau menghilangkan hal yang tidak mereka inginkan dalam bekerja. Mereka dapat menemukan kebahagiaan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan disamping berkah yang diberikan oleh Tuhan. Spiritualitas di tempat kerja juga mempunyai dampak yang besar terhadap individu. Karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja bahkan hanya di rumah beberapa jam sehingga tempat kerja sudah seperti rumah kedua bagi mereka, apabila mereka nyaman dan bahagia dalam bekerja maka bisa bekerja lebih efektif dan

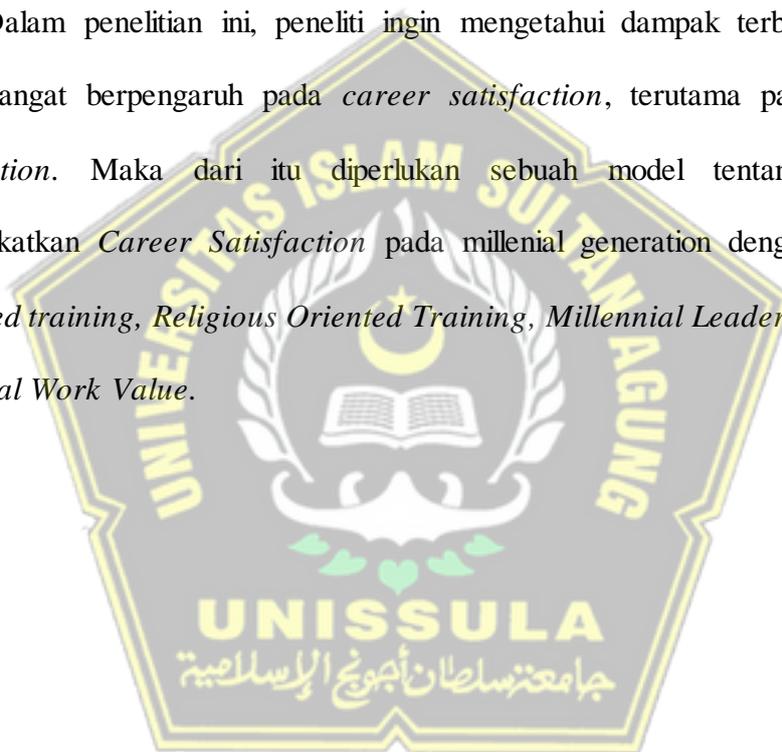
inovatif serta ikhlas. Keikhlasan dalam bekerja dan dengan apa yang didapatkan akan meningkatkan *Spiritual Work Value* dan membuat individu merasa puas dengan apa yang di dapat, termasuk dengan karirnya.

Seorang dosen pasti menginginkan agar merasakan kepuasan dalam berkarir. Dengan memberikan kenyamanan pada individu merupakan suatu cara meningkatkan kinerja dan kepuasan karir pada dosen. Dimana individu mengerahkan kontrol personal atas karirnya dan terlibat atas pemilihan pekerjaan, organisasi, penugasan tugas dan pengembangan dirinya kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan karir (Adekola, 2011). Kepuasan karir adalah kunci utama mempertahankan profesionalitas yang paling berbakat dan berkualitas (Barnett et al., 2005), yang dapat memberikan inovasi, proyek dan hasil bisnis untuk perusahaan dalam lingkungan yang berubah. Faktor pekerjaan, pribadi dan budaya merupakan suatu persepsi yang berpengaruh terhadap kepuasan karir. Pekerjaan penuh/paruh waktu, posisi pekerjaan, gaji dan kesesuaian untuk pekerjaan menentukan kepuasan karir (Endorjen et al., 2011 ; Peiro et al., 2012 ; Saravanabawan dan Uthayatharshika, 2014). Sekarang setiap individu lebih menginginkan sistem kerja yang fleksibel, mudah dan menarik. Oleh karena itu, penting bahwa organisasi-organisasi ini mengidentifikasi aspek terkini yang mempengaruhi dalam kepuasan karir.

Dengan mereka bekerja sesuai yang diinginkan mereka akan merasa dihargai serta nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memiliki dampak besar pada kehidupan dan kinerja karyawan, serta hasil organisasi (Cegarra-Leiva et al., 2012) seperti

kepuasan karir. Merancang sistem pekerjaan yang lebih fleksibel dan menyenangkan serta dengan nilai spiritualitas dan religiusitas dapat membuat seseorang lebih merasa bahagia dan puas dengan apa yang dikerjakan. Dosen menunjukkan peningkatan perilaku mereka ditempat kerja dengan rasa puas, mengurangi stres kerja, dan yang lainnya. Akibatnya dosen menganggap pekerjaan mereka menarik, menyenangkan, dan berakibat pada kepuasan karir.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dampak terbesar manakah yang sangat berpengaruh pada *career satisfaction*, terutama pada *millennial generation*. Maka dari itu diperlukan sebuah model tentang bagaimana meningkatkan *Career Satisfaction* pada millennial generation dengan melibatkan *gamified training*, *Religious Oriented Training*, *Millennial Leadership Skill* dan *Spiritual Work Value*.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah “*Bagaimana meningkatkan Career Satisfaction pada millennial generation melalui model pelatihan, millennial leadership skill dan nilai spiritualitas*”.

Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Gamified Training* terhadap *millennial leadership skill*.
2. Bagaimana pengaruh *Religious Oriented Training* terhadap *Spiritual Work Value*.
3. Bagaimana pengaruh *Religious Oriented Training* terhadap *Millennial Leadership Skill*.
4. Bagaimana pengaruh *Millennial Leadership Skill* terhadap *career satisfaction*.
5. Bagaimana pengaruh *Spiritual Work Value* terhadap *career satisfaction*.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Gamified Training* terhadap *Millennial Leadership Skill*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Religious Oriented Training* terhadap *Spiritual Work Value*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Religious Oriented Training* terhadap *Millennial Leadership Skill*.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Millennial Leadership Skill* terhadap *career satisfaction*.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Spiritual Work Value* terhadap *career satisfaction*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan ilmu mengenai MSDM yang berhubungan dengan pelatihan, *Millennial Leadership Skill*, *Spiritual Work Value* dan *career satisfaction*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam memperoleh *Career Satisfaction* melalui *gamified training*, *Religious Oriented Training*, *Millennial Leadership Skill* dan *Spiritual Work Value* terhadap kepuasan karir dosen di Universitas Islam yang ada di Semarang.

