

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Abad ke-21 merupakan era teknologi dan globalisasi. Perkembangan teknologi di era inipun sangat pesat, terutama teknologi di bidang informasi komunikasi, baik dari sisi kecepatan maupun kemudahan. Komunikasi digital telah berkembang sedemikian pesat seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan era komputerisasi dan telekomunikasi. Digitalisasi pada dasarnya telah melahirkan inovasi baru yang menuntut persaingan ekonomi global menjadi semakin luas dan bebas, sehingga banyak masyarakat yang dengan cepat dapat mengikuti arus perkembangan teknologi yang canggih ini. Selain melahirkan inovasi teknologi, era ini juga dapat mengubah kemampuan generasi yang biasa disebut sebagai generasi milenial. (Beckner en Beckner 2018) mengatakan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir kira-kira pada tahun 1980 sampai dengan 2000 yang sekarang ini berumur 20 - 40 tahun. Generasi milenial terkenal dengan generasi yang mempunyai kemahiran penggunaan teknologi. Hal ini juga sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang dituntut untuk cepat tanggap dalam mengambil tindakan atau penerapan strategi di era globalisasi seperti ini. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, hal ini terjadi karena sumber daya manusia sebagai faktor pendorong terpenting dalam memajukan perusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul menentukan

efektifitas dan efisiensi perusahaan. Maynard, Joseph, & Maynard, (2006) menyatakan bahwa permasalahan pada karyawan adalah ketidakmampuan karyawan menggunakan potensi profesional mereka sepenuhnya untuk dikerjakan di lingkungan kerja, sehingga menganggap pekerjaan mereka tidak sesuai dan tidak puas dengan karirnya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dengan cara memberikan kepuasan karir (*career satisfaction*) terhadap para pekerja milenial di perusahaan.

Kepuasan karir (*career satisfaction*) adalah kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan. Kepuasan karir sangatlah penting dicapai oleh perusahaan agar karyawan juga memberikan hasil kerja yang baik, bahkan mampu memberikan prestasi terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada para karyawan milenial di perusahaan tersebut. Ketika kepuasan karir tercapai, dalam melakukan pekerjaanpun tanpa diminta sesuai target di suatu karir, para milenial akan secara mempunyai etos kerja yang luar biasa dan selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena setiap karyawan yang puas terhadap karirnya, dia akan senang hati menjalankan tugasnya dengan baik dan benar . Kepuasan kerja memang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan dampak akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai oleh karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karena kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang

sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja, Mila Badriyah (2015). Kepuasan karir yang dicapai oleh para pekerja milenial terhadap perusahaan juga tidak luput dari adanya keterlibatan pekerjaan (*job engagement*) perusahaan. Kemudian *Job engagement* juga telah dipandang oleh praktisi dan peneliti sebagai hal yang penting untuk daya saing global (Saks 2006). Semakin tingginya tingkat keterlibatan pekerjaan di perusahaan maka kepuasan karir yang dicapai juga akan meningkat. Dengan demikian, manajer harus mengenali dan mengelola keterlibatan pekerjaan (*job engagement*) perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karir (*career satisfaction*).

Keterlibatan pekerjaan (*job engagement*) adalah sejauh mana perusahaan mengidentifikasi pekerjaan yang diberikan, secara aktif semua sumber daya manusia berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kepuasan karirnya sebagai hal penting yang harus dimiliki perusahaan. Keterlibatan pekerjaan merupakan faktor penting yang memfasilitasi tercapainya *career satisfaction* di perusahaan. Perlunya perusahaan memiliki respon yang positif dan memenuhi keadaan yang dibutuhkan oleh para pekerja milenial ditandai dengan dedikasi, semangat, dan rasa memiliki di tempat kerja (Schaufeli & Bakker, 2004 ; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Keterlibatan ini adalah tentang menjadi asyik dalam pekerjaan dan merasa dimotivasi oleh tugas yang diberikan (Schaufeli et al., 2006). Oleh karena itu, untuk menghasilkan dan menciptakan sebuah kepuasan karir para pekerja milenial yang lebih efektif dan efisien perlu adanya keterlibatan pekerjaan di perusahaan yang baik

yang dapat dilakukan oleh sumber daya yang ada, karena keterlibatan pekerjaan merupakan faktor terpenting dalam perusahaan guna memelihara para pekerja milenial dan kepuasan karir di perusahaan ada. Selain dengan keterlibatan pekerjaan (*job engagement*), dukungan lain untuk meningkatkan kepuasan karir (*career satisfaction*) di perusahaan dalam bentuk *digital mediated communication* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan karir di perusahaan.

Kemampuan generasi milenial untuk beradaptasi dengan teknologi baru masih merupakan keterampilan yang sangat berguna yang tidak boleh diabaikan, dan sebagian besar peneliti mengakui bahwa komunikasi digital adalah norma yang ada dan cara yang bagus untuk meningkatkan kecepatan proses di sebuah organisasi (Cox en Lowrie 2013). *Digital mediated communication* adalah suatu proses penyampaian pesan oleh seorang pengirim pesan atau yang disebut sebagai komunikator kepada penerima pesan atau sasaran yang disebut sebagai komunikan secara tidak langsung dengan menggunakan media yang bertujuan untuk mempengaruhi pemikiran orang lain, mengubah sikap, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Kemajuan teknologi informasi tersebut memunculkan adanya generasi digital, yaitu mereka yang tumbuh dan berkembang dalam keadaan memiliki kemudahan akses teknologi informasi digital, bahkan sudah menjadi suatu rutinitas dalam kebutuhannya sehari-hari. Generasi yang lebih muda terbiasa bekerja dari lokasi yang jauh atau di rumah dan sangat terampil menyelesaikan pekerjaan sedemikian rupa, yang juga memungkinkan mereka lebih banyak ruang untuk

keaktivitas (Education et al. 2015). Peningkatan penggunaan teknologi digital dapat mempengaruhi perkembangan identitas dan pola hubungan karyawan di perusahaan serta kompetensi yang dikembangkan oleh para pekerja milenial. Kerana pada dasarnya karyawan adalah kelompok pemangku kepentingan penting bagi organisasi untuk mengembangkan dan memelihara hubungan positif dengan, mengingat peran pekerjaan mereka dalam organisasi dan kemampuan mereka untuk membentuk bagaimana orang luar melihat perusahaan (Grunig, 1992 ; Jo & Shim, 2005 ; Kim & Rhee, 2011). Namun hal tersebut tidak mudah untuk diterapkan karena pada kenyataannya para karyawan millennial yang puas akan karirnya sangat sulit ditemukan, sehingga pengembangan SDM dan *digital mediated communication* merupakan upaya yang tepat dilakukan perusahaan terlebih di era globalisasi seperti ini. Karena ketika perusahaan memberikan komunikasi dan informasi tentang peran kerja individu dan operasi perusahaan yang lebih luas kepada karyawan, karyawan cenderung bekerja keras (Mishra, Boynton, & Mishra, 2014) dan memelihara hubungan keseluruhan yang kuat dengan organisasi (Welch & Jackson, 2007). Selain upaya dari perusahaan, upaya lain dalam bentuk *digital mediated communication* yang baik sangatlah penting dalam menentukan keterlibatan pekerjaan untuk mencapai kepuasan karir yang tinggi. Oleh karena itu, untuk menghasilkan dan menciptakan kepuasan karir para pekerja milenial, perlu menerapkan *digital mediated communication* di perusahaan. *Digital mediated communication* yang akan meningkatkan kepuasan karir saja tidak cukup jika tidak didukung dengan *spiritual work values* dari masing – masing karyawan.

Spiritual work values akhir – akhir ini menjadi salah satu alternative perusahaan dan dunia kerja. Krisis moral dikalangan milenial yang mempunyai orientasi kerja pada profit tentu akan mempengaruhi manajemen dalam pengambilan keputusan. *Spiritual work values* adalah aspek kehidupan sebagai sistem terintegrasi yang dengan jelas menekankan pentingnya nilai-nilai dan praktik-praktiknya untuk mencari berkah dan rahmat. Karena dalam sebuah ilmu manajemen, harus mampu mengatur organisasi baik secara horizontal maupun vertikal. Orientasi vertikal ini yang dapat diwujudkan di perusahaan dengan adanya *spiritual work values* dari pekerja milenial. Nilai ini yang nantinya mampu meyakinkan nilai kerja, memperkuat tanggung jawab bisnis sosial dan memiliki orientasi kerja sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Hal ini bisa diikhtiarkan dengan cara mengaplikasikan kajian spiritual, sholat berjamaah, majlis dhuha untuk semua pekerja di perusahaan. *Spiritual work values* mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan pekerjaan (*job engagement*). Karena ketika karyawan milenial mempunyai nilai kerja yang berorientasi pada aspek nilai – nilai spiritual, mereka dapat menjadi karyawan kerja keras, komitmen, dedikasi, kreativitas kerja, penghindaran akumulasi kekayaan, kerja sama, dan daya saing di tempat kerja. (Joelle, Coelho, Joelle, & Coelho, 2019) menjelaskan bahwa Nabi Muhammad (SAW) mendorong umat Islam untuk bekerja sebanyak pada kemampuannya. Sehingga, dengan adanya hadist tersebut karyawan akan lebih memaknai arti kerja dengan ikhlas. Dengan adanya ketaatan pada nilai yang berlandaskan Al-Qur'an akan menciptakan *spiritual work values* yang baik di

lingkungan kerja milenial. Dengan ini akan menjadikan keterlibatan kerja karyawan milenial yang tinggi, karena nilai kerja yang berorientasi pada nilai kerja spiritual akan mengetahui mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang seharusnya tidak dilakukan di lingkungan kerja. Sehingga akan mengakibatkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi dan *career satisfaction* juga akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karir para karyawan milenial di perusahaan dengan dipengaruhi variabel-variabel unggulan dan variabel pendukung lainnya. Hal tersebut didasari oleh sebuah temuan yang membuktikan bahwa perusahaan berhasil memberikan kepuasan karir apabila perusahaan memberikan kebutuhan karyawan untuk memiliki kepuasan karir dan gaya kerja yang memenuhi syarat yang dibutuhkan oleh pekerja milenial ditandai dengan dedikasi, antusiasme, rasa memiliki dalam bekerja, dan keterlibatan kerja (Schaufeli, Bakker, en Salanova 2006). Namun penelitian yang dilakukan oleh (Mouraa en , Alejandro Orgambídez-Ramos*ab 2014) mengatakan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sedikit condong ke arah negatif. Berdasarkan gagasan tersebut, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk penerapan strategi yang berfokus pada generasi millennial. Sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian para pekerja millennial yaitu pada dosen yang berumur 20 sampai dengan 40 tahun. Penelitian ini akan membahas mengenai hubungan antara *digital mediated communication*, *spiritual work values*, *job engagement* terhadap *career satisfaction* yang berfokus pada karyawan milenial di Perguruan Tinggi Islam di Semarang yang nantinya dapat

dikembangkan kemudian dipraktikkan oleh para angkatan kerja milenial. Ini merupakan rancangan penelitian penulis untuk meningkatkan kepuasan karir milenial di Perguruan Tinggi Islam di Semarang .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan kepuasan karir pada generasi milenial berdasarkan pada work style dan work values.*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *digital mediated communication* terhadap *job engagement* pada dosen milenial?
2. Bagaimana pengaruh *spiritual work values* terhadap *job engagement* pada dosen milenial?
3. Bagaimana pengaruh *job engagement* terhadap *career satisfaction* pada dosen milenial?
4. Bagaimana pengaruh *digital mediated communication* terhadap *career satisfaction* pada dosen milenial?
5. Bagaimana pengaruh *Spiritual work values* terhadap *career satisfaction* pada dosen milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh penerapan *digital mediated communication* terhadap *job engagement*
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *spiritual work values* terhadap *job engagement*
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *job engagement* terhadap *career satisfaction*
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *digital mediated communication* terhadap *career satisfaction*
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *spiritual work values* terhadap *career satisfaction*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *digital mediated communication, spiritual work values, job engagement* terhadap *career satisfaction*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan *career satisfaction* dengan mengaplikasikan

konsep *digital mediated communication*, *spiritual work values*, dan *job engagement* pada generasi millennial.

