

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja saat ini generasi X atau generasi *Baby Boomers* yaitu kelahiran tahun (1965-1980) akan memasuki usia tidak produktif untuk bekerja dan mulai pensiun. Angkatan kerja akan digantikan oleh generasi Y kelahiran (1980-1999) dimana generasi ini merupakan anak-anak dari generasi X. Sebagian besar pekerjaan akan dikuasai oleh generasi milenial atau generasi Y yang mana kini sudah memasuki usia kerja produktif. Menurut Badan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Indonesia dalam jangka waktu antara 2020-2030 usia angkatan kerja produktif 15-64 tahun mencapai 70%, sedangkan sisanya 30% merupakan penduduk yang tidak produktif (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik, 2018). Dengan demikian milenial akan menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Karakteristik antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya sangat berbeda, oleh karena itu perusahaan yang ingin merekrut generasi milenial harus mempunyai strategi untuk menarik minat generasi milenial. Tantangan bagi organisasi adalah menciptakan kepemimpinan yang tangkas di masa depan untuk perubahan, kolaborasi antar generasi dalam proses kerja, peran berbagi pengetahuan dan informasi (Kornelsen, 2019). Mengingat karakteristik mereka dan peristiwa yang menentukan kehidupan mereka (misalnya, globalisasi, kemajuan teknologi yang cepat, meningkatkan keragaman demografis) (Barnard et al. 1998 ;

Burke dan Ng, 2006 ; Zemke et al., 2000). Tinjauan dari literatur populer generasi milenial "menginginkan semua" dan "menginginkannya sekarang". Generasi milenial adalah tipe-tipe orang yang *multitasking*, suka kehidupan dinamis dan bergerak cepat (Widhianingtanti, 2017). Kemajuan teknologi dan gaya hidup generasi milenial yang serba cepat membuat mereka memiliki harapan yang tinggi pada karir mereka di masa depan.

Generasi milenial memiliki harapan realistis pada pekerjaan, gaji pertama yang diterima, lingkungan kerja yang baik, pengalaman baru yang didapat, prospek karir cepat, tunjangan atau upah yang sesuai dengan kinerja yang dikerjakan, keamanan saat bekerja, serta manfaat pekerjaan yang dirasakan (Ng, et al., 2010). Namun harapan karir tersebut didasarkan pada faktor-faktor demografis dari mereka, (yaitu berdasarkan jenis kelamin, daerah asal, IPK, pengalaman bekerja dan tahun studi) dan kinerja akademik (Eddy S. W. Ng, 2010). Generasi milenial memiliki harapan karir yang hampir sama saat ingin bekerja di perusahaan impian mereka, tetapi antara satu sama lain pasti memiliki perbedaan berdasarkan demografi mereka. Mereka ingin dihargai dan ingin imbalan yang sesuai dengan kemampuan mereka, mereka juga bisa bekerja produktif dan berdedikasi pada perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat membantu mereka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Generasi milenial mencari kontrak kerja yang berbeda dengan para calon perusahaan, mereka lebih menekankan keseimbangan yang lebih baik antara tujuan kerja dan tujuan pribadi (Smola dan Sutton, 2002).

Sudah dijelaskan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang ingin semuanya dapat dilakukan dengan cepat dan bisa mendapatkan segala yang mereka inginkan. Ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena mereka bisa saja berpindah ke perusahaan lain apabila mereka tidak mendapatkan yang mereka harapkan dengan waktu yang singkat. Generasi Milenial lebih berambisi dan karenanya lebih cenderung mencari peluang karir secara aktif dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, perkembangan karir dapat menjadi pendorong untuk motivasi dalam bekerja bagi generasi milenial (Wong et al.,2008). Generasi milenial ingin mendapatkan peluang untuk maju diposisi yang lebih baik dengan rentan waktu yang singkat, mereka juga ingin memiliki banyak pengalaman dan bekerja diperusahaan yang memiliki reputasi yang baik. Sehingga masalah-masalah tersebut membuat generasi milenial tidak komit dalam pekerjaan mereka dan memilih berpindah-pindah tempat kerja untuk mendapatkan yang lebih baik yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Mereka memiliki toleransi rendah untuk pekerjaan yang kurang menantang, dan seringkali berkinerja buruk dalam volume tinggi dan pekerjaan yang tidak merangsang (Corporate Leadership Council, 2005). Dries et al. (2008), yang mencatat bahwa kaum Milenial semakin mengharapkan pekerjaan yang bermakna dan menantang yang menghasilkan peluang belajar dan membantu mereka memajukan karir mereka. Generasi milenial ingin pekerjaan menantang dengan posisi-posisi yang baru karena bagi mereka untuk mencapai suatu posisi yang bagus

diperlukan kemauan berpindah ke peran baru yang lebih baik dan dengan pengalaman-pengalaman yang baru.

Kesempatan untuk belajar, tumbuh dan mengalami hal-hal yang baru merupakan suatu harapan bagi generasi milenial dalam mengembangkan kemampuan diri mereka. Selain itu, milenium tampaknya mencari peluang untuk memperluas wawasan mereka, mobilitas kerja dan penugasan internasional (Price WaterhouseCoopers, 2008). Pengembangan diri para karyawan juga bagus untuk perkembangan perusahaan karena apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih maka mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan berbagai jenis pekerjaan. Menurut Sturges et al. (2002), serta Loughlin dan Barling (2001), Milenial akan sangat mengharapkan adanya perkembangan dan pelatihan di dalam organisasi karena ini akan memungkinkan mereka untuk bisa mendapatkan pengalaman dan keterampilan baru untuk dapat berkembang di perusahaan. Sebagai calon karyawan para generasi milenial akan melihat dan mencari informasi terkait bagaimana kondisi di perusahaan untuk mereka bekerja. Suasana kantor yang menyenangkan, fleksibel, tidak monoton, dan lingkungan kerja yang baik dapat membuat para generasi milenial betah dan komit untuk bekerja di perusahaan tersebut. Mereka tidak sama dengan generasi-generasi sebelum mereka yang hanya bekerja dan memprioritaskan gaji yang mereka dapat. Generasi milenial ingin bekerja dengan nyaman, dengan lingkungan kerja yang fleksibel dapat membuat mereka semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Harapan lain dari generasi milenial dalam karir mereka yaitu mereka ingin ada seseorang yang dapat membimbing mereka dalam melakukan pekerjaan dan dalam hal ini seorang atasan sangat berperan sebagai mentor mereka. Generasi milenial tidak menginginkan seorang bos atau atasan yang hanya memberi perintah dan minta untuk disegani. Mereka menginginkan seorang mentor atau orang yang tidak hanya memandang karyawan berdasarkan posisinya, tetapi ia juga mampu menggali potensi para karyawan serta dapat memberikan umpan balik yang membangun untuk motivasi pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Mereka ingin lingkungan kerja yang suportif yang bisa membuat mereka dapat mencapai jenjang karir yang progresif.

Menurut Hershatter dan Epstein (2010), lingkungan pekerjaan yang suportif adalah sebuah tempat yang memberikan pengakuan, apresiasi terhadap pencapaian dan jenjang karir yang progresif. Milenial lebih terstruktur pada karirnya kedepan, serta cenderung akan memilih karir yang dapat memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau ide. Selain itu, milenial juga menginginkan rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dan dapat menjalin kekeluargaan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Generasi Milenial juga suka berkolaborasi dengan erat dengan belajar dari kolega dan manajer mereka dan berharap untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja mereka (Corporate Leadership Council, 2005). Organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan generasi karyawan baru perlu mencermati paket tunjangan total mereka termasuk gaji, tunjangan,

kesempatan belajar dan pengembangan, dan lingkungan kerja (Bunton & Brewer, 2012). Ekspektasi yang sangat tinggi dari generasi milenial ketika akan memasuki dunia kerja membuat perusahaan-perusahaan yang ingin merekrut mereka harus melakukan inovasi baru dan membuat suatu kebijakan yang tepat yang dapat diterima dengan mudah oleh generasi milenial yang tidak suka dengan formalitas tinggi. Mereka lebih suka fleksibilitas dalam bekerja dan dapat bersosialisasi dengan rekan kerja maupun atasan dengan baik.

Tujuan karir para generasi milenial juga akan berbeda dengan para generasi sebelumnya, yaitu dengan kesuksesan yang ingin diraih oleh mereka untuk termotivasi dalam mendapatkan posisi jabatan yang tinggi serta penghargaan-penghargaan yang diraih. Namun tujuan karir para generasi milenial berbeda antara satu dengan yang lainnya, latar belakang demografi mereka bisa menjadi salah satu faktor berbedanya tujuan karir diantaranya faktor perbedaan gender, jumlah IPK maupun daerah asal mereka. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini dibuat untuk mengetahui ekspektasi karir generasi milenial dan apa yang menjadi tujuan dalam karir mereka pada saat mereka bekerja di sebuah perusahaan terkait dengan demografis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang dihasilkan adalah “Apa yang menjadi ekspektasi karir generasi milenial yang

akan memasuki dunia kerja”. Sedangkan pernyataan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan pada Gender terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*?
2. Apakah terdapat perbedaan pada IPK terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*?
3. Apakah terdapat perbedaan pada Daerah Asal terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang di atas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada Gender terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada IPK terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada Daerah Asal terhadap *Career Expectation* dan *Career Goals*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi untuk penelitian mendatang yang dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran dalam penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang lebih luas mengenai ekspektasi dan tujuan para generasi milenial terhadap karir mereka di masa depan saat mereka masuk dunia kerja berdasarkan demografi mereka (yaitu berdasarkan jenis kelamin, daerah asal, IPK)

b. Bagi Perusahaan yang ingin merekrut karyawan generasi milenial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi dalam pemahaman yang lebih baik tentang harapan dan tujuan karir milenium membantu pengusaha untuk membuat penawaran kerja dan mengetahui lingkungan kerja yang diharapkan oleh para milenial sehingga perusahaan dapat mengambil langkah atau strategi apa untuk mempertahankan karyawan milenial.

