

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini, teknologi semakin berkembang pesat. Gadget dan internet seakan sudah menjadi kekasih bagi generasi *millennial*. Generasi kerja termuda, Generasi Y (*Millennials*) saat ini adalah mereka yang berusia 17-36 tahun (Ali & Lilik Purwandi, 2017). Generasi *millennial* memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang ditandai dengan peningkatan dalam penggunaan dan keakraban dalam berkomunikasi, media dan teknologi digital. ciri generasi *millennial* di tempat kerja mereka lebih menyukai pekerjaan berprofil tinggi selama tahap awal karir. Selain itu, karena sifatnya yang ambisius dan kompetitif, mereka menikmati tantangan dan menginginkan pertumbuhan dan membutuhkan pengakuan dari anggota organisasi lain. Mereka juga tidak mengharapkan untuk tinggal diposisi yang sama untuk waktu yang lama dan selalu berkeinginan untuk mempelajari berbagai segmen organisasi untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman (Williams, 2018). Dengan hal tersebut menjadikan diri mereka merasa lebih berharga dalam suatu organisasi, ditempat kerja mereka cenderung membawa pendekatan realistis dan praktis untuk memecahkan masalah. Hal ini berkaitan dengan pemaknaan kerja yang diinginkan oleh para generasi millennial di dunia kerja.

Secara umum definisi *meaning of work* sulit didefinisikan, penelitian empiris mengenai *meaning of work* generasi millennial relatif jarang yang diterbitkan, karena generasi Millennial cenderung membingungkan dan bertentangan (Deal,

Altman, dan Rogelberg 2010). Jadi, ada kebutuhan khusus untuk mengeksplorasi dan memahami generasi ini di dunia kerja. Menurut pendapat kaum muda tentang tujuan hidup teratas generasi mereka adalah ingin menjadi kaya dan terkenal (Jayson, 2014). *Meaning of work* bagi generasi *millennial* yaitu seputar dengan makna atas kehidupan pribadinya dimana generasi ini lebih suka bila mereka diberi kebebasan terhadap *role* apa yang mereka inginkan dalam suatu perusahaan, walaupun mereka tidak memiliki hak untuk memilih segala hal, akan tetapi dengan hal tersebut menjadikan mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas yang di bebaskan sesuai dengan karakteristik dan *passion*. Mereka memiliki tujuan karir dan ekspektasi yang tinggi dalam bekerja, dimana generasi *millennial* akan mudah berpindah-pindah tempat kerja jika tidak sesuai dengan *passion* atau ekspektasi mereka. Mereka selalu ingin di hargai serta mendapatkan *reward* atas pencapaian mereka dan menuntut atasan untuk lebih bersikap adil dan transparan. sehingga *meaning of work* bagi generasi *millennial* berkaitan dengan *passion* serta kepuasan mereka dalam bekerja dimana mereka membutuhkan aktualisasi diri dalam suatu pekerjaan, tidak hanya mencari kestabilan finansial, namun di atas segalanya. Mereka lebih *willing* untuk berkorban demi sesuatu yang benar-benar mereka sukai untuk peningkatan progres karir mereka. Sebagian besar generasi *millennial* tidak memahami *meaning of work* dan rendahnya *career as calling* pada generasi mereka.

Sedangkan *career as calling* merupakan sumber penting makna dan tujuan di tempat kerja dan secara positif terkait dengan kepuasan hidup, makna hidup, keputusan karir, identitas diri dan efektivitas positif Duffy & Sedlacek (2010). Menurut (Berkelaar & Buzzanell 2015) menjelaskan bahwa panggilan dalam dunia

kerja harus diberlakukan berdasarkan karier individu melalui seleksi, yang mereka namakan karir sebagai panggilan. Pendekatan ini menekankan pentingnya panggilan hati sebagai motivasi dan menggerakkan seseorang ke arah jalur karir yang terbaik bagi setiap individu. Seperti yang disebutkan sebelumnya, generasi *Millennial* memandang banyak pekerjaan mereka saat ini hanya sebagai pekerjaan (Berget. Al. , 2010). Generasi ini mencari aktualisasi, pencapaian, dan kepuasan. Lebih lanjut, *Millennial* percaya bahwa mereka dapat melakukan keinginannya melalui profesinya (Guillemette, 2009). Dengan memanfaatkannya keinginan tersebut untuk pencapaian dan pemenuhan diri. Sebagai generasi yang berprestasi, kelompok karyawan ini sebaiknya dapat didukung dan dikembangkan dengan membantu mereka menemukan tujuan mereka dalam suatu organisasi. Membantu Generasi Millennial menemukan arti tujuan yang signifikansi, dalam arti memberikan kesetabilan dan digeneralisasi untuk mencapai sesuatu, sekaligus bermakna bagi diri mereka dan bagi dunia melampaui ekpektasi diri mereka. Menurut (Steger et. Al. 2006) mengartikulasikan bahwa menemukan makna kerja dapat meningkatkan kesehatan psikologis dan kesejahteraan tidak hanya untuk generasi millennial tetapi untuk semua karyawan. Membantu generasi millennial menemukan panggilan dalam dunia kerja. Kesadaran untuk menjalankan profesi atau pekerjaan merupakan sebuah tanggung jawab yang patut dijalani hingga tuntas untuk membangun integritas dalam diri. Orang yang memaknai pekerjaannya sebagai sebuah panggilan akan merasakan kepenuhan atau kebermaknaan, Sehingga akan merasakan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri. Ketika hal tersebut telah dapat dirasakan, pekerjaan tidak akan lagi menjadi sebuah beban namun

menjadi hal yang dinantikan. Dalam melakukan setiap tanggung jawab akan merasa selalu semangat dan termotivasi dalam kerja, tidak hanya sebatas mencari uang semata. Sebaliknya, seseorang dapat memaknai segala pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Sehingga dapat meningkatkan career satisfaction yang menjadikan seorang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi akan ekspektasi careernya.

Menurut Dries (2013) kepuasan karir adalah suatu peningkatan yang penting untuk menghadapi suatu kondisi. Dimana kepuasan karir merupakan persepsi yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, pribadi dan budaya. kepuasan karir merupakan indikator kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan. Kepuasan karir adalah ukuran referensi diri dari karir subjektif yang mengarah pada kesuksesan, di mana individu mengevaluasi perkembangan profesional mereka yang relatif standar sesuai dengan aspirasi pribadinya (Abele, Spurk & Volmer 2011). kepuasan karir meliputi berbagai aspek yang lebih luas, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan tujuan (Heslin, 2005). Kepuasan karir kemungkinan akan dipengaruhi oleh kualifikasi yang terlalu tinggi (McKee-Ryan & Harvey 2011) . Kepuasan karir berkaitan dengan tercapainya kepuasan kerja dimana keseluruhan reaksi afektif, kognitif dan evaluatif karyawan terhadap pekerjaannya, menilai persepsi yang terlalu tinggi pada kepuasan kerja dan kepuasan karir sebagai karakteristik pekerjaan mereka, termasuk peluang untuk pemanfaatan keterampilan dan aspek-aspek seperti variasi tugas, kesempatan untuk mengontrol gaya pribadi, keamanan pekerjaan dan kompensasi atau gaji (Skalli Theodossiou & Vasileiou 2008). Setiap individu yang merasa diremehkan akibatnya mereka tidak puas dengan suatu

pekerjaan, karena tidak sesuai dengan kualifikasi mereka, mereka merasa berhak atas pekerjaan yang lebih baik Wu et al (2015). Kepuasan karir mengacu pada kepuasan karyawan yang berasal dari berbagai aspek karir mereka, termasuk keberhasilan, kemajuan, peluang pendapatan dan pengembangan hal tersebut didefinisikan sebagai "orientasi afektif keseluruhan individu terhadap kariernya dan dianggap menjadi indikator persepsi kualitas hidup. kepuasan karir dari waktu ke waktu dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hasil-hasil yang terkait dengan pekerjaan jangka panjang (Lee 2005). Kepuasan kerja pada karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun akan cenderung menunjukkan penurunan dikarenakan karyawan dituntut untuk bekerja lebih mandiri dengan tanggung jawab yang bertambah dan pada saat yang sama, aspek-aspek pekerjaan yang mulanya menantang dan menarik justru malah membuat karyawan kehilangan minatnya dalam bekerja (Blazejak, 2017). Namun setelah mengalami masa kerja lebih dari 20 tahun, karyawan akan kembali merasakan kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya karena telah berhasil mengaktualisasikan tujuan karirnya dengan mendapatkan prestasi, pengakuan oleh perusahaan serta keahlian yang terus berkembang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Herzberg ,Furnham (2003). Kepuasan karir mengarah pada tujuan yang lebih jelas sesuai dengan keinginan setiap individu. untuk bisa mencapai kepuasan karir setiap individu harus merasakan career as calling dan memaknai pekerjaan dirinya sebaik baiknya. *Digital Fluency* sebagai kecakapan utama dan *spiritual work values* untuk menguatkan ruh kerja, yang diharapkan dapat memicu terbentuk personal *traits*

of career. Sehingga di perlukannya *spritual work value* untuk meningkatkan *career satisfaction*

Spiritualitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (king 2005). Semua orang adalah makhluk spritual dan ketika diintegrasikan dengan dunia kerja, spritualitas memeberi satu harapan untuk membuat perbedaan, bukan hanya sekedar mencari nafkah, hasrat mencari kepuasan dan tidak hanya berfokus pada kebutuhan materi (Phillips 2012). Spritualitas mencermikan kebaikan, kedamaian, keharmonisan, alturisme dan estetik (Atlaf dan Awan 2011). Spritualitas merupakan integrasi secara komplek antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang, oleh karena itu pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak melakukan perilaku menyimpang di era *digital fluency* ini.

Era digital sangat berkaitan dengan generasi ini. Dalam dunia kerja para generasi millennial memiliki *digital fluency* yang tinggi karena kemahiran mereka dalam menggunakan alat-alat komunikasi digital, dengan teknologi memungkinkan mereka belajar, berpikir dan berkomunikasi menggunakan teknologi. *Digital fluency* merupakan kefasihan digital dibidang teknologi yang menjadikan kinerja karyawan lebih efektif dan efisien hal ini berdampak pada progres karir karyawan, hal tersebut menjadikan mereka memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi. fleksibilitas kerja bisa tercapai dengan adanya *digital fluency* yang mempermudah kinerja karyawan, dimana semua pekerjaan pada saat ini dapat dikerjakan secara

online dan tidak perlu dilakukan secara tatap muka langsung. Dengan adanya fleksibilitas kerja mampu menurunkan stres karyawan, meningkatkan kesejahteraan mental dan juga mendorong produktivitas kerja. Akan tetapi pada saat ini mereka memiliki kecenderungan bekerja hanya asal bekerja tanpa memperhatikan *spiritual work value* untuk mencapai *career satisfaction* yang diinginkan. Dalam kelancaran digital ini karyawan juga menginginkan adanya sisi nilai pada dirinya dalam bekerja, dimana mereka menginginkan perusahaan tidak hanya berfokus pada laba, namun juga memperhatikan nilai atau tujuan yang ingin dicapai, sebagian karyawan merasa dengan menerima gaji dari apa yang mereka kerjakan tidak dapat memberikan sumbangsih bagi kehidupan sosial secara umum. Sebagian besar karyawan dengan menyertakan nilai pada proses kerja dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, bekerja dengan memegang teguh nilai *spiritual* tidak hanya membuat karyawan merasa puas secara batin, melainkan bisa juga meningkatkan motivasi, produktivitas dan moral seseorang karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi *career satisfaction* generasi millennial saat ini. Karena mereka merasa pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah mereka rencanakan sebelumnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kefasihan digital di tempat kerja berpengaruh pada makna kerja bagi generasi millennial, dimana didukung dengan adanya *spiritual work value* dapat memberikan kesadaran *career as calling* bagi generasi millennial di dunia kerja serta mampu meningkatkan *career satisfaction* pada setiap individu, karena pada era sekarang manusia salah satunya karyawan tidak bisa lepas dengan kefasihan digital, dengan dikolaborasikan pada *spiritual work*

value akan meningkatkan *career satisfaction*. Dari *research* fenomena generasi millennial di dunia kerja tidak banyak membahas tentang masalah ini, maka hal ini menarik untuk dilakukan sebuah penelitian yang mengkaji bagaimana para generasi *millennial* mampu mengartikan makna dalam bekerja (*meaning of work*) yang sesungguhnya karena adanya kesadaran *career as calling* dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *career satisfaction* bagi setiap individu, melalui *spritual work value* di era *digital fluency*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan career satisfaction (meaning of work dan career as-calling) pada generasi millennial melalui digital fluency dan spritual work value* ”. Sedangkan pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *digital fluency* terhadap *meaning of work* dan *career as calling* untuk dosen kategori millennial
2. Bagaimana pengaruh *digital fluency* terhadap *career as calling* untuk dosen kategori millennial.
3. Bagaimana pengaruh *spritual work value* terhadap *meaning of work* untuk dosen kategori millennial
4. Bagaimana pengaruh *spritual work value* terhadap *career as calling* untuk dosen kategori millennial
5. Bagaimana pengaruh *meaning of work* untuk meningkatkan *career satisfaction* di era digital untuk dosen kategori millennial.

6. Bagaimana pengaruh *career as calling* untuk meningkatkan *career satisfaction* di era digital untuk dosen kategori millennial.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *digital fluency* terhadap *meaning of work* dan *career as calling*.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *spritual work value* terhadap *meaning of work* dan *career as calling*.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *meaning of work* dan *career as calling* terhadap *career satisfaction*.
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *career satisfaction* melalui *meaning of work*, *career as calling* di era digital.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *digital fluency*, *spritual work value*, *meaning of work*, *career as calling* terhadap *career satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan *career satisfaction* dengan mengaplikasikan *digital fluency*, *spritual work value*, *meaning of work*, *career as calling*, terhadap kepuasan karir para dosen pada generasi millennial.