

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam kelangsungan serta peningkatan kualitas bisnis sebuah perusahaan. Berdasarkan kabar yang beredar mengenai sumber daya manusia (SDM) terkait pengelolaan karyawan dari setiap generasi tentunya mendapat perhatian khusus dari pimpinan maupun peneliti. Salah satu perhatian khususnya adalah adanya perbedaan spesifik dari masing – masing generasi (Perspectives, 2019). Perbedaan tersebut biasanya meliputi usia, pengalaman, taraf hidup, dan karakteristik (Twenge, 2015). Masing – masing generasi memiliki tujuan, ekspektasi, jenjang karir, serta nilai kerja yang berbeda (Cennamo, 2015).

Dalam pasar tenaga kerja, baru – baru ini di temukan satu generasi yang relatif baru yang dinamakan generasi milenial atau generasi Y. Generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir di era teknologi. Teknologi dan informasi merupakan bagian hidup dari mereka. Generasi milenial secara karakteristik diidentifikasi sebagai ahli teknis dalam penggunaan media sosial. Secara umum generasi milenial lahir pada tahun 1980 – 2000 (Indah Budiati et al., 2018).

Mengandalkan sebuah angka IPK atau nilai dan lulusan dari Universitas yang bergengsi atau yang terbaik saja tidak cukup, Semakin maraknya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, mengembangkan karir dan mempertahankan sesuatu keberadaan di suatu zona nyaman di sebuah organisasi (Jatmika, 2019). Maka dengan itu individu juga harus mengolah soft skill ataupun hard skill guna mengikuti perkembangan ekonomi (Manara, 2014).

Situasi dunia ekonomi dan bisnis masa kini di gambarkan dengan istilah VUCA world. Era VUCA (Codreanu, 2016) adalah singkatan dari *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity*, dan *Ambiguity*. *Volatility* merupakan dinamika transformasi yang sangat cepat dalam sesuatu hal antara lain seperti sosial, ekonomi dan politik. *Uncertainty* merupakan sulitnya dalam memproyeksikan isu dan peristiwa yang terjadi. *Complexity* merupakan situasi yang berbelit – belit dimana banyak hal yang begitu problematis sehingga sulit di pecahkan. *Ambiguity* merupakan situasi dimana yang tidak cukup jelas dan masih di pertanyakan.

Seiring berkembangnya perekonomian pada masa kini, tentunya terdapat perbedaan antara karyawan pada masa kini atau karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya. Perbedaan yang signifikan antara karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya dapat dilihat dari karakteristik. Informasi dan teknologi telah menjadi bagian yang penting pada generasi milenial karena generasi ini dilahirkan berdampingan dengan internet. Internet sudah menjadi budaya global yang dapat mempengaruhi nilai, pandangan, serta tujuan hidup individu yang lahir pada generasi milenial. Generasi milenial juga cenderung menyukai tantangan dan penghargaan, cenderung overconfident, serta berani mengungkapkan pendapat. Generasi milenial tumbuh bersama dengan munculnya teknologi-teknologi baru (Putra, 2017)

Milenial merupakan digital native, dimana hampir keseluruhan aktivitasnya menggunakan internet dan digital, termasuk juga mencari informasi tentang kerja dan karirnya (IDN Research Institute, 2019). Temuan riset menunjukkan dari satu dari dua milenial Indonesia mencari informasi pekerjaan atau karir dari internet. Berdasarkan IDN Research Institute persentase Milenial Indonesia dalam pengalaman menggunakan sosial media untuk pengalaman mencari lowongan pekerjaan adalah 47,7 %. Pada masa milenial tingkat loyalitas terhadap perusahaan cenderung rendah. Berdasarkan data IDN research institute (IDN Research Institute, 2019) 2- 3 tahun merupakan waktu yang ideal bagi milenial untuk bekerja disuatu perusahaan. Milenial berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebabkan karena tiga hal yaitu fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji lebih banyak dan kondisi lingkungan. Dari riset data yang dipaparkan

bahwa milenial cenderung berpindah – pindah tempat perusahaan dengan demikian eksplorasi karir juga di perlukan guna untuk mencari informasi tentang karir individu. Suherman (2016) mengatakan bahwa eksplorasi karir merupakan keinginan individu untuk mencari informasi tentang seputar sumber informasi karir. Rahman & Bhakti (2017) juga mengemukakan eksplorasi karir merupakan segala bentuk upaya pengumpulan terkait informasi karir atau ragam karir, yang bertujuan untuk mengembangkan karir individu selaras dengan bakat dan potensi yang dimiliki individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017 Maghfiroh et al., (2017). Memperoleh hasil yang signifikan yaitu bahwa karyawan melakukan aktivitas eksplorasi terkait latar belakang atau pengalaman pekerjaan sebelumnya. Sehingga sebelum memasuki pekerjaan mereka mencari informasi dan meningkatkan pemahaman tentang peran kerja. Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku eksplorasi karir salah satunya adalah Ketangkasan Belajar. Istilah ini sering disebut dengan *learning agility*. Ketangkasan belajar merupakan kemampuan belajar dari suatu pengalaman dan menerapkan pengalaman sebagai sesuatu yang dipelajari guna meraih kesuksesan disituasi baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan milenial pada beberapa instansi, individu cenderung membutuhkan Ketangkasan Belajar dalam melakukan eksplorasi karir. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut, antara lain:

“Saya sudah bekerja kurang lebih 6 tahun saya biasanya mencari tahu dari sosial media seperti Instagram dan searching lowongan begitu melihat bagian bagian nya dan mencari tahu juga sama orang dalam yang udah pernah bekerja disitu. Saat bekerjakaan kita dinilai dari kapasitas kita biasanya aku lebih meningkatkan kapasitas saya biar jenjang karirnya panjang. Saya juga mengetahui kekurangan saya, biasanya untuk meminimalisir sih saya lebih menggunakan pengalaman dan belajar contohnya seperti saat saya diberikan pekerjaan A saya harus belajar A samapi klotok atau hafal”
(M, Perempuan 25 tahun)

“Saya berada di dunia kerja kurang lebih 4 tahun dan berpindah kerja 2 sebanyak 2 kali. Biasanya kalau ada peluang yang

lebih baik aku mencoba peluang tersebut . kayak semisal ada lowongan yang lebih baik dari pekerjaanku sekarang aku mencoba lowongan tersebut, tetapi harus sesuai passion aku. Aku biasanya mencari informasi tersebut melihat dari Instagram, lowongan kerja, facebook atau networking. untuk meningkatkan kapasitas kerja aku biasanya lebih melakukan pekerjaan tersebut lebih baik lagi sih sesuai dengan aturannya. menurut aku penting sih belajar dan mencari informasi karir kita yang akan kita tempati supaya nantinya kita nyaman bekerja di bagian itu. Aku juga menerapkan hal seperti itu dalam dunia kerjaku.
(DRA, Perempuan 21 Tahun)

Dari wawancara diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan melakukan eksplorasi karir mengenai pekerjaannya seperti mencari informasi karir yang akan individu tempati. Biasanya individu mengenali kelebihan dan kekurangannya, serta mampu belajar sesuatu divisi yang mereka tempati. Hal ini membuktikan bahwa ketangkasan belajar juga diperlukan guna mengeksplorasi karir karyawan. Penelitian lain mengenai ekplorasi karir juga dilakukan oleh Ramdhan & Salim dengan judul *Kontribusi Planned Happenstance skill terhadap perilaku eksplorasi karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) : peran mediasi career decision self – efficacy*. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *planned happenstance skill* dan *career decision self efficacy* dan perilaku ekplorasi karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Penelitian yang dilakukan oleh Rumalutur & Salim dengan judul *The Effect of Attributional on Career Exploration of Vocational School Student : The mediating Role of Career decision self – efficacy* terdapat hubungan positif dan signifikan.

Orisinalitas penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul *Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017* (Maghfiroh et al., 2017) adalah terlihat dari perbedaan variabel bebas pada penelitian ini menggunakan Ketangkasan Belajar sebagai variabel bebas. Selain itu juga terdapat perbedaan subjek dalam penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti – peneliti sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek karyawan milenial yang sedang aktif bekerja baik di instansi maupun bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena peneliti ingin berfokus pada hubungan

antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Ketangkasan Belajar dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Milenial”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penilitian ini tidak lepas dari permasalahan mengenai “Apakah Terdapat Hubungan Antara Ketangkasan Belajar Dengan Eksplorasi Karir Pada Karyawan Milenial?”

C. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi tambahan dalam ilmu psikologi yang mengkaji ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial serta ilmuan ataupun mahasiswa yang tertarik pada permasalahan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada individu khususnya pada karyawan atau mahasiswa untuk referensi dalam berkarir kedepannya.