

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang penulis lakukan terkait makna kerja bagi generasi *millennial* di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia dengan mengkaji penelitian terdahulu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan perbandingan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penulis mengelompokkan beberapa penelitian terdahulu menjadi dua berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

1. Henstra & McGowan (2016)

Penelitian ini berjudul “*Millennials and Public Service: An Explanatory Analysis of Graduate Student Career Motivations and Expectations*” dilakukan di pemerintah Kanada sektor pelayanan publik. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan memberi pertanyaan tertulis kepada siswa-siswa Pascasarjana di Kanada yang memilih jalur karir di pelayanan publik. Pemerintah Kanada melakukan rekrutmen karyawan secara besar-besaran kepada generasi milenial. Pemerintah Kanada sukses dalam menarik minat generasi milenial dalam recruitment karena mereka menghadirkan *value* yang sesuai dengan perspektif karyawan. Temuan dalam penelitian ini adalah *millennials* termotivasi untuk bekerja karena mereka mendapat kesempatan

untuk melakukan perubahan di masyarakat dan mendapat kesempatan untuk peningkatan karir. Namun sebagian lainnya mengidentifikasi bekerja pada pelayanan publik sebagai calling atau panggilan, yaitu berupa rasa kewajiban untuk berkontribusi bagi masyarakat dan pengabdian melayani masyarakat. Keinginan millennials ini muncul karena pengalaman pribadi dalam bekerja dan pengalaman sebagai *volunteer*. Walaupun ketika memilih jalur karir di sektor pelayanan masyarakat Kanada millennials harus melanjutkan studi program Pascasarjana, mereka tetap berkomitmen karena menganggap pekerjaan ini sebagai panggilan atau calling.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai makna bekerja bagi generasi milenial. Sedangkan perbedaannya adalah generasi milenial di dalam penelitian ini sudah bekerja pada pemerintah Kanada sektor pelayanan masyarakat sedangkan dalam penelitian saya generasi milenial belum memasuki dunia kerja dan masih merencanakan jalur karir mereka.

2. Price, *et.al* (2018)

Penelitian ini berjudul “*Evolving career Choice Narratives of New Graduate Nurses*” dilakukan dengan pendekatan kualitatif, data diperoleh dengan wawancara secara *face-to-face* kepada narasumber. Narasumber penelitian berasal dari enam orang perawat generasi milenial yang lulus di tahun 2013, semua narasumber sudah menyelesaikan sekolah perawat dan ujian lisensi mereka di Kanada. Penelitian ini dilakukan di Universitas terkemuka di *Eastern Canada* yang lulus dengan gelar BScN (*Bachelor Science of Nursing*). Hasil dari penelitian ini adalah partisipan merasa mereka sudah tepat memilih

jalur karir sebagai perawat, karena memberikan kepuasan tersendiri dan dampak positif bagi diri sendiri, keluarga dan pasien. Partisipan menyatakan bahwa profesi sebagai perawat itu merupakan hasrat dari diri mereka atau di namakan *passion*. Sebagai generasi milenial mereka sangat bersikap professional, fokus utama dalam bekerja adalah menjadi seorang perawat yang baik. Untuk menjadi seorang perawat yang baik mereka menyatakan harus menekankan kepedulian dan keinginan untuk melayani pasien.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah membahas mengenai makna kerja dan menjadikan generasi milenial sebagai objek penelitian. Metode penelitian dan cara pengambilan data yang dilakukan oleh penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan. Perbedaan dari penelitian ini adalah memilih generasi milenial yang sudah memasuki dunia kerja, yaitu sebagai perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan memilih generasi milenial yang sedang merancang dan mempersiapkan karir di masa depan.

3. Wiltshire (2015)

Penelitian ini berjudul "*The Meanings of Work in A Public Work Scheme in South Africa*" dilakukan untuk mengetahui *meaning of works* pekerja CWP (Community Work Programme) di Grabouw, Afrika Selatan. CWP adalah sebuah komunitas yang di bentuk oleh pemerintah Afrika Selatan untuk masyarakat pengangguran, yang bekerja sebagai relawan di berbagai bidang sosial. Yang dipilih dalam penelitian ini adalah bidang pekerjaan pembersihan dan kesehatan pinggiran kota. Narasumber berjumlah 30 orang dengan rentang

usia 24 sampai 56 tahun. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah menjadi bagian dari CWP memiliki delapan makna kerja atau *meaning of works*, yaitu: (1) Bekerja karena faktor ekonomi, sebagai sarana untuk bertahan hidup, (2) Kegiatan rutinitas, (3) Sarana untuk melatih *skill*, (4) Aktivitas yang memuaskan secara instrinsik, (5) bekerja sebagai status dan prestis/penghargaan, (6) Pekerjaan yang baik secara moral, (7) Pengalaman yang memuaskan dan berarti, dan (8) Aktivitas *gendered* (pekerjaan nya di sesuaikan *gender*).

Persamaan dalam penelitian ini adalah membahas mengenai makna kerja atau *meaning of work* dan menggunakan metode penelitian yang sama. Perbedaan penelitian terdapat dalam objek penelitian. Dalam penelitian ini dipilih partisipan dengan tingkat usia 24 – 56 tahun, yang merupakan campuran dari generasi milenial dan generasi sebelumnya. Sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan narasumber yang berasal dari angkatan akhir di generasi milenial.

4. Heriyanto, *et.al* (2013)

Penelitian ini berjudul “Makna dan Penghayatan Profesi Pustakawan, Studi Fenomenologis terhadap Para Pustakawan pada perpustakaan Perguruan Tinggi” menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Penelitian ini melakukan pengambilan data berbentuk wawancara kepada 8 orang narasumber yang bekerja sebagai pustakawan di Perpustakaan Universitas Kristen Maranatha, Bandung. Kesimpulan penelitian ini ditemukan delapan makna kerja bagi pustakawan, yaitu penolong, pendidik, teman

diskusi, konsultan, pembimbing, manajer informasi, fasilitator informasi dan profesi yang menjanjikan. Profesi pustakawan adalah profesi yang berarti dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat.

Kesamaan penelitian penelitian ini adalah membahas mengenai makna kerja. Perbedaan penelitian ini tidak diketahui usia dari narasumber hanya masa kerja narasumber yaitu 2-5 tahun, sedangkan penelitian yang dilakukan memilih narasumber yang tergolong generasi milenial.

5. Ramadhan (2018)

Penelitian ini berjudul “Makna Kerja bagi Barista” dilakukan di Yogyakarta, dengan Sembilan orang narasumber yang berprofesi sebagai barista peracik kopi. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa makna kerja bagi barista terdiri dari empat makna, yaitu: kesempatan untuk belajar dan dukungan mengembangkan diri, mendapatkan teman dari pelanggan kopi, belajar dan mengembangkan ilmu setiap saat, barista sebagai profesi yang membutuhkan keahlian khusus.

Kesamaan penelitian ini adalah membahas tentang makna bekerja, sedangkan perbedaan penelitian ini adalah memilih profesi khusus dalam pemilihan narasumber yaitu barista kopi.

6. Eddy, *et.al* (2010)

Penelitian ini berjudul “*New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation*” menginvestigasi bagaimana ekspektasi dan prioritas karir generasi milenial. Data diperoleh dari survey nasional kepada mahasiswa di Kanada dan diolah dengan teknik analisis multivariat. Penelitian

ini juga menjelaskan bahwa jenis kelamin, status minoritas, IPK, tahun studi menjadi variabel-variabel kecil yang menunjukkan ekspektasi para *millennials*. Ekspektasi generasi milenial adalah memperoleh lingkungan pekerjaan yang nyaman dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang memuaskan. Mereka menyukai rekan kerja yang akrab sehingga suasana kerja seperti di rumah atau di sekolah. Generasi *millennial* memiliki ekspektasi yang realistis mengenai gaji tetapi mereka juga bertumbuh dengan cepat untuk mengembangkan *skill*.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai ekspektasi generasi milenial terhadap pekerjaan yang akan dipilih, sedangkan perbedaannya terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif.

7. Attakorna, *et.al* (2014)

Penelitian ini berjudul “*Soft Skills of New Teachers in the Secondary Schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand*” menggunakan metode campuran (*mixed method*) dengan cara pengambilan data melalui kuisioner dan wawancara kepada guru-guru baru di Khon Kaen Educational Services Area 25, Thailand. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan usia guru 25-30 tahun. Kesimpulan dari penelitian ini adalah guru-guru baru di Sekolah Khon Kaen, Thailand sudah memiliki berbagai *soft skills* yang sudah dipersiapkan sebelum mereka diterima menjadi guru di Sekolah Khon Kaen. Kemampuan komunikatif adalah yang paling

banyak dimiliki diantara tujuh *soft skills* lainnya. Kemudian mereka juga *life-long learning and information management skill*, kemampuan berfikir kritis dan memecahkan masalah, kemampuan bekerja sama, kemampuan beretika/moral dan sikap profesional, kemampuan memimpin dan kemampuan untuk mengembangkan *soft skill* yang kurang dikuasai. Penelitian ini menyebutkan bahwa dengan memiliki *soft skills* di level yang tinggi membuat mereka sangat mungkin untuk sukses dalam karir kedepannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah membahas mengenai persiapan generasi muda dalam memasuki dunia kerja. Perbedaan penelitian terdapat pada sampel yang di pilih, dalam penelitian ini berfokus kepada profesi guru dan berusia 25-30 tahun (angkatan awal pada generasi *millennial*) sedangkan penelitian yang dilakukan kepada generasi milenial angkatan akhir (lahir di tahun 2000an) dan belum memasuki dunia kerja.

8. Sakurai (2017)

Penelitian ini berjudul “*Students Perceptions of The Impacts of Short-Term International Courses*” dilakukan dengan pendekatan fenomenologi dengan mewawancarai 20 orang mahasiswa internasional di *Japanese National University* yang mengikuti kursus internasional jangka pendek dengan berbagai jenis kursus yang berbeda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan mengikuti kursus internasional jangka pendek, mahasiswa mendapatkan berbagai manfaat. Manfaat tersebut dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu

personal development, perspektif global, *generic skills* dan *subject-specific matter*.

Keempat aspek tersebut kemudian di bagi menjadi beberapa jenis. Yang pertama dalam *personal development* mengacu pada pengaruh karakter dan kepribadian mahasiswa berupa kedewasaan, pemahaman diri, sikap, toleransi, hubungan pribadi dan motivasi untuk belajar dan berkembang. Kedua, aspek perspektif global yang meliputi cara narasumber belajar mengenai norma sosial, budaya dan pola pikir orang lain. Ketiga, aspek *generic skills* yang meliputi kemampuan berkomunikasi dan berdiskusi kelompok. Dan yang keempat adalah *subject-specific matter*, aspek ini berkaitan dengan mata kuliah yang dipelajari.

Persamaan penelitian ini adalah membahas kegiatan yang dilakukan mahasiswa disamping perkuliahan, memiliki dampak positif yang bisa digunakan dalam dunia kerja. Sedangkan perbedaan penelitian yaitu, dalam penelitian ini tidak membahas tentang makna kerja narasumber setelah lulus dari kuliah.

9. Kuron (2014)

Penelitian ini berjudul "*Millennials work values: differences across the school to work transition*" dilakukan dengan metode kuantitatif. Partisipan merupakan generasi milenial (lahir di tahun 1990-an) di Kanada dengan jenis dan tingkatan karir yang berbeda beda. Partisipan merupakan 445 orang *millennials* yang sudah bekerja dan 339 orang *student millennials* yang belum bekerja. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dari semua responden baik

yang sudah bekerja maupun belum bekerja memiliki lima makna/*value* kerja yang penting, yaitu pekerjaan yang menarik, prestasi, pekerja yang baik, membantu orang lain dan gaji. Walaupun berbeda-beda tetapi persentasenya tidak terlalu besar, semua *value* ini dimiliki oleh masing-masing *millennials*.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai makna bekerja pada generasi *millennial*, namun yang membedakan adalah metode penelitian dan partisipan yang dipilih. Pada penelitian yang dilakukan menggunakan partisipan mahasiswa yang belum bekerja sedangkan penelitian ini menggunakan partisipan yang sudah bekerja dan belum bekerja.

10. Campione (2016)

Penelitian ini berjudul “*Volunteer Work Experience: Can It Help Millennials to Find Meaning and Interest in their Work and to Negotiate their Role Within the Workplace?*” dengan menggunakan metode kuantitatif di Tucson, Arizona, Amerika Serikat. Penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan *millennial* yang mempunyai pengalaman menjadi *volunteer* atau anggota organisasi yang bersifat sukarela, mempunyai kemampuan yang lebih dalam memahami budaya dan serikat organisasi. Generasi milenial yang pernah memiliki pengalaman sebagai *volunteer* dapat dengan mudah menentukan pekerjaan dan makna bekerja, sebaliknya *millennials* yang tidak memiliki pengalaman sebagai *volunteer* sering salah dalam memilih jalur karir mereka dan meninggalkan pekerjaannya sebelum tiga tahun bekerja.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai persiapan generasi milenial dalam menuju jalur karir, sedangkan perbedaannya penelitian ini

dilakukan dengan metode kuantitatif dan tidak membahas secara rinci mengenai makna bekerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Makna Kerja

No.	Peneliti /Identitas Jurnal/ Judul Penelitian/ Metode Penelitian	Teori	Hasil
1.	Henstra, Daniel dan McGowan, Rosemary A (2016) <i>Public Administration Quarterly</i> Vol. 40, No. 3 (FALL 2016), pp. 490-516 <i>Millennials and Public Service: An Explanatory Analysis of Graduate Student Career Motivations and Expectations</i> Metode Penelitian Kualitatif	Makna Kerja <i>Millennials</i> Thompson & Gregory (2012) Twenge (2010) (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010)	Penelitian dilakukan pada pekerjaan generasi milenial pada pemerintah Kanda sektor pelayanan masyarakat. Kesimpulan penelitian ini adalah generasi millennial di Kanada yang memilih jalur karir sebagai pegawai pemerintah sektor layanan masyarakat karena memiliki alasan tersendiri. Mereka merasa bahwa pekerjaan ini adalah “panggilan” atau “calling”.
2.	Price, Sheri L; Hall, Linda McGillis; Murphy, Gail Tomblin dan Pierce, Bridget (2018) <i>Elsevier Journal Nurse Education in Practice 28 (2018) 86-91</i> <i>Evolving career Choice Narratives of New Graduate Nurses</i> Metode penelitian kualitatif	Makna kerja <i>Millennials</i> Montenery, <i>et.al</i> (2013) Boychuk- Duchscher and Cowin (2004)	Narasumber merupakan Pekerjaan generasi milenial sebagai perawat lulusan universitas terkemuka di <i>Eastern Canda</i> , mereka merasa memilih pekerjaan sebagai perawat adalah keputusan yang tepat. Mereka memilih dan menjalankan pekerjaannya atas dasar <i>passion</i> .
3.	Wiltshire, Anne Hilda (2015) <i>International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 36 No. 1/2, 2016 pp. 2-</i>	Makna Kerja Kaplan & Tausky (1874)	Kesimpulan penelitian ini menemukan bahwa terdapat delapan makna kerja di CWP (<i>Community Work Programme</i>) di Grabouw, Afrika Selatan yaitu: (1) Bekerja karena faktor ekonomi, sebagai sarana untuk bertahan hidup, (2) Kegiatan rutinitas, (3) Sarana untuk

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>17</p> <p><i>Emerald Group Publishing Limited</i> 0144-333X DOI 10.1108/IJSSP-02-2015-0014</p> <p><i>The meanings of work in a public work scheme in South Africa</i></p> <p>Metode Penelitian Kualitatif</p>		<p>melatih <i>skill</i>, (4) Aktivitas yang memuaskan secara instrinsik, (5) bekerja sebagai status dan prestis/penghargaan, (6) Pekerjaan yang baik secara moral, (7) Pengalaman yang memuaskan dan berarti, dan (8) Aktivitas <i>gendered</i> (pekerjaan nya di sesuaikan <i>gender</i>).</p>
4.	<p>Heriyanto, Pawit M. Yusuf dan Rusmana, Agus (2013)</p> <p>Vol.1/No.2, Desember 2013, hlm 147-156 Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan</p> <p>Makna dan Penghayatan Profesi Pustakawan Studi Fenomenologis Terhadap Para Pustakawan pada perpustakaan Perguruan Tinggi</p> <p>Metode kualitatif</p>	<p>Konsep profesi Basuki (1993) Makna kerja Reed (2011)</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini bahwa makna profesi pustakawan di Universitas Kristen Maranatha adalah pustakawan sebagai penolong, pendidik, teman diskusi, konsultan, pembimbing, manajer informasi, fasilitator informasi dan profesi yang menjanjikan. Profesi pustakawan adalah profesi yang berarti dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat.</p>
5.	<p>Ramadhan, Fakhri (2018)</p> <p>Jurnal Universitas Islam Indonesia, tidak dipublikasikan</p> <p>Makna Kerja bagi Barista</p> <p>Metode Kualitatif</p>	<p>Makna Kerja Anshori (2013) Wiltshire (2015) Barista Masdakaty (2015)</p>	<p>Makna kerja bagi barista terbagi empat, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kesempatan untuk belajar dan dukungan mengembangkan diri 2. mendapatkan teman dari pelanggan kopi 3. belajar dan mengembangkan ilmu setiap saat 4. barista sebagai profesi yang membutuhkan keahlian khusus.
6.	<p>Ng, Eddy SW; Schweitzer, Linda; Lyons, Sean T (2010)</p> <p><i>Published Online 16 February 2010 Springer Science+Business Media LLC 2010</i></p>	<p>Karir <i>Millennials</i> Loughlin & Barling (2001); Zhang, <i>et.al</i> (2007); McDonald & Hite (2008)</p>	<p>Ekspektasi generasi <i>millennial</i> terhadap karir mereka adalah lingkungan kerja yang nyaman dan gaji yang realistis. Namun mereka selalu berupaya mengembangkan <i>skill</i> yang dimiliki. Generasi milenial mengharapkan kehidupan yang seimbang diluar pekerjaan.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>J Bus Psychol (2010) 25:281-292 DOI 10.1007/s10869-010- 9159-4</p> <p><i>New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation</i></p> <p>Metode penelitian kuantitatif</p>		
7.	<p>Attakorna, Kesornkaew; Tayuta, Tewaboot; Pisitthawata, Klinthaisong; Kanokorna, Somprach (2014)</p> <p><i>International Conference on Education & Educational Psychology 2013 (ICEEPSY 2013) Procedia - Social and Behavioral Sciences 112 (2014) 1010 – 1013</i></p> <p><i>Soft Skills of New Teachers in the Secondary Schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand</i></p> <p>Metode Penelitian Campuran (<i>Mixed Method</i>)</p>	<p><i>Soft skill dan hard skill</i> Wye & Lim (2009) Gillard (2009)</p>	<p>Guru-guru baru di Khon Kaen Secondary Educational Services Area 25 telah mempersiapkan <i>soft skills</i> sebelum memilih karir menjadi seorang guru. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan memiliki <i>soft skills</i> pada level tinggi memungkinkan mereka untuk lebih mudah mencapai kesuksesan dalam karir.</p>
8.	<p>Sakurai, Yasuke (2017)</p> <p><i>Journal of Research in Innovative Teaching & Learning Emerald Publishing Limited 2397-7604 DOI 10.1108/JRIT- 10-2017-0026</i></p> <p><i>Students' Perceptions</i></p>	<p>Dampak kursus bagi mahasiswa Chieffo & Griffiths (2004); Cotten & Thompson (2017); Deans (2011); Gomez-Lanier (2017); Hovde (2002); Jackson (2006)</p>	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan mengikuti kursus internasional jangka pendek, mahasiswa mendapatkan berbagai manfaat. Manfaat tersebut dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu <i>personal development</i>, perspektif global, <i>generic skills</i> dan <i>subject-specific matter</i>.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<i>of The Impacts of Short-Term International Courses</i> Metode Kualitatif	McLaughlin & Johnson, (2006) Weaver and Tucker (2010)	
9.	Kuron, Lisa KJ; Lyson, Saeon T; Schweitzer, Linda; Ng, Eddy SW (2014) <i>Personnel Review</i> Vol. 44 No. 6, 2015 pp. 991-1009 © Emerald Group Publishing Limited 0048-3486 DOI 10.1108/PR-01-2014-0024 <i>Millennials' work values: differences across the school to work transition</i> Metode Kuantitatif	Makna kerja <i>millennial</i> Twenge (2010) <i>Work value</i> Krahn & Galambos (2014)	Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dari semua responden baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja memiliki lima makna/ <i>value</i> kerja yang penting, yaitu pekerjaan yang menarik, prestasi, pekerja yang baik, membantu orang lain dan gaji.
10.	Campione, Wendy A (2016) <i>Journal of Leadership, Accountability and Ethics</i> Vol. 13(3) 2016 <i>Volunteer Work Experience: Can It Help Millennials to Find Meaning and Interest in their Work and to Negotiate their Role Within the Workplace?</i> Metode Kuantitatif	Kepuasan kerja Hudson (2004) Makna Kerja <i>millennials</i> Twenge (2010) Marston (2009)	Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh pengalaman bekerja menjadi <i>volunteer</i> terhadap menentukan pekerjaan dan makna kerja generasi <i>millennial</i> . Generasi <i>millennial</i> yang berpengalaman sebagai <i>volunteer</i> atau anggota organisasi sukarela mempunyai kemampuan yang baik dalam memilih jalur karir dan menemukan makna bekerja. Sedangkan generasi <i>millennial</i> yang tidak memiliki pengalaman sebagai <i>volunteer</i> cenderung meninggalkan pekerjaan yang dipilih sebelum tiga tahun.

Sumber: Data sekunder (2019)

2.1.2 Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Relevansi penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu meneliti tentang makna kerja (*meaning of work*) pada generasi *millennial*. Tidak semua penelitian terdahulu menyebutkan bahwa

objek penelitian merupakan generasi *millennial*, namun penulis melihat dari karakteristik narasumber yang ditampilkan (lahir di tahun 1980-2000). Terdapat perbedaan yang membuat penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian merupakan mahasiswa *millennial* tahun pertama di Universitas.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia dan organisasi harus memiliki sebuah keselarasan dalam mewujudkan tujuan organisasi agar memiliki keunggulan dan dapat bersaing. Tujuan organisasi dinilai tercapai apabila organisasi telah memperoleh output yang maksimal dan memenuhi target. Kebutuhan akan output yang maksimal itu tentu saja diawali dengan input – input yang baik juga dari segi manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2006) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Dan menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan dua pendapat tersebut mengenai definisi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya

manusia mempunyai tujuan untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi yang efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, fungsi dari manajemen sumber daya manusia tentu saja akan selalu berbeda, menurut Rivai (2009) fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum dikelompokkan menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial lebih mengarah kepada aktivitas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional lebih mengarah kepada aktivitas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Pada awal abad ke 21 ini, generasi muda yang disebut *millennials* merupakan orang-orang yang berperan penting dengan karakteristik dan pola pemikiran yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Hal ini membuat lingkungan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia tentu saja mempunyai tantangan tersendiri, beberapa perubahan signifikan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu:

1. Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi.

Faktor utama yang menyebabkan perubahan bidang ekonomi dan teknologi ini adalah globalisasi. Kemajuan teknologi membuat arus globalisasi semakin cepat dan persaingan global juga semakin besar.

2. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja.

Hal ini perlu digaris bawahi bukan nya ketersediaan orang yang sedikit, melainkan ketersediaan orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan. Untuk mengatasinya perlu dilakukan penilaian yang akurat, menyediakan pelatihan dan pengembangan, meningkatkan penggunaan metode pelatihan baru, seperti video interaktif, pelatihan komputer dan *e-learning*.

3. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap.

Banyak perusahaan yang menganggap mempekerjakan karyawan tidak tetap dapat meningkatkan produktivitas.

4. Demografi dan perbedaan.

Akibat adanya perubahan demografi ini, manajemen sumber daya manusia di organisasi harus menyesuaikan diri dengan angkatan buruh yang lebih bervariasi, baik secara eksternal maupun internal.

2.2.2.1 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan fungsi – fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia, dibutuhkan pendekatan – pendekatan. Pendekatan manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua, yaitu *soft approach* (pendekatan lunak) dan *hard approach* (pendekatan keras). Pendekatan – pendekatan manajemen sumber daya manusia ini diperlukan karena dalam praktik – praktik manajemen sumber daya manusia sering ditemui perbedaan karakteristik dan budaya oleh masing – masing individu.

1. *Soft Approach* (Pendekatan Lunak)

Pendekatan soft atau lunak merupakan pendekatan yang mengeksplorasi sisi kemanusiaan atau human dari karyawan. Menurut Alwi (2001) sebagai contoh pendekatan *soft approach*, menumbuhkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan ini, dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan membangun kultur organisasi yang berbasis *teamwork* dan kepercayaan.

Menurut Ramsay (1997) dalam Alwi (2001) tujuan dari peningkatan keterlibatan karyawan secara formal seperti itu antara lain: (1) Meningkatkan moral kerja; (2) Meningkatkan loyalitas dan komitmen; (3) Meningkatkan dukungan terhadap manajemen; (4) Meningkatkan kepuasan atas jabatan; (5) Meningkatkan rasa kepemilikan atas perusahaan; dan (6) Menambah semangat kerja sama dan semangat tim.

2. *Hard Approach* (Pendekatan Keras)

Dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang unggul melalui pendekatan keras, ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan krusial sifatnya terutama dalam tahap *attracting* dan *developing* yaitu sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan dan sistem pengembangan. (Alwi, 2001).

1. Sistem Rekrutemen dan Seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individu (*talented*

individual). Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. Dalam praktek, faktor ini seringkali terabaikan terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Akibatnya ketika karyawan baru mengikuti pelatihan, ternyata kemampuan yang dimiliki tidak berkembang. (Alwi, 2001).

2. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Budaya yang dikembangkan oleh *United States Marine Corps*, hampir sama dengan budaya organisasi yang dikembangkan dalam organisasi-organisasi bisnis di Jepang khususnya dari sisi pelatihan dan pengembangan. Dalam budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang, seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor baik formal maupun informal. Bahkan dalam deskripsi jabatan para manajer lini selain tugas-tugas utamanya, tercantum pula tugas spesifik yaitu, melakukan pelatihan terhadap karyawan junior dalam jabatannya. Tujuannya adalah manajer senior lebih mengerti ke mana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan (Alwi, 2001).

2.2.2 Makna Kerja (*meaning of works*) bagi Generasi *Millennial*

2.2.2.1 Pengertian Makna Kerja

Menurut Anoraga (2006) makna bekerja adalah ketika seseorang telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya dan juga sudah mengetahui betapa sangat pentingnya pekerjaan itu, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Anoraga memaparkan secara eksplisit beberapa

sikap yang seharusnya mendasari seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
2. Bekerja adalah suatu berkat Tuhan.
3. Bekerja merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
4. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
5. Bekerja merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Seseorang memilih suatu pekerjaan atau profesi tentu saja memiliki alasan yang berbeda-beda, dikemukakan oleh Sinamo (2005) etos kerja atau alasan orang bekerja di bagi menjadi delapan, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat.

Apa pun pekerjaan kita, baik pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.

2. Kerja adalah amanah.

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

3. Kerja adalah panggilan.

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi.

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6. Kerja adalah seni.

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begensi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7. Kerja adalah kehormatan.

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

8. Kerja adalah pelayanan.

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Makna kerja memiliki beberapa bagian penting yang menjadi kecenderungan orang dalam memaknai pekerjaannya. Kecenderungan yang pertama adalah sebagai sebuah pekerjaan (*job*), yang kedua adalah sebagai karir (*career*) dan yang ketiga adalah pekerjaan merupakan sumber utama dalam pendapatan, King (2010). Yang dimaksud dengan karir (*career*) adalah dimana pandangan seseorang terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang memberikan motivasi, dorongan dalam berprestasi dan bersaing ataupun meningkatkan kebanggaan dan kepuasan. Pekerjaan sebagai *job* atau panggilan (*calling*) dimana seorang pekerja tidaklah memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berkaitan dengan karir ataupun tentang finansial tetapi lebih percaya bahwa dengan melakukan pekerjaannya seseorang bisa memberi kontribusi kepada lingkungannya baik itu sebagai sarana melayani diri sendiri ataupun orang lain. Terakhir yang dimaksud dengan pekerjaan sebagai sebagai alat yang digunakan untuk mencapai tujuan entah itu memenuhi hasrat dalam memenuhi kebutuhan hidup, ataupun hanya memenuhi hobi saja, namun apabila kemudian tidak memberikan pendapatan maka akan ditinggalkan atau berhenti.

Menurut Wiltshire (2016) makna kerja atau *meaning of works*, dalam skema pekerjaan publik yaitu: (1) Bekerja karena faktor ekonomi, sebagai sarana untuk bertahan hidup, (2) Kegiatan rutinitas, (3) Sarana untuk melatih *skill*, (4) Aktivitas yang memuaskan secara instrinsik, (5) bekerja sebagai status dan prestis/penghargaan, (6) Pekerjaan yang baik secara moral, (7) Pengalaman yang memuaskan dan berarti, dan (8) Aktivitas *gendered* (pekerjaan nya di sesuaikan *gender*). Dalam penelitian Wiltshire (2016) yang mengacu pada teori Kaplan dan Tausky (1974) menyusun tipologi makna kerja yang dipecah menjadi makna ekspresif dan instrumental. Secara ekspresif kerja memiliki makna sebagai: pertama, aktivitas yang secara intrinsic yang memuaskan; kedua, status dan aktivitas pemberian prestise; ketiga, kegiatan yang benar secara moral; dan keempat, sumber pengalaman interpersonal yang memuaskan. Secara instrumental, pekerjaan berarti: kelima, aktivitas ekonomi, sarana bertahan hidup; dan keenam, aktivitas terjadwal atau rutin yang menjadi kesibukan.

2.2.2.2 Gambaran Pekerjaan

Gambaran pekerjaan dipilih berdasarkan beberapa alasan yang berbeda – beda setiap individu. Menurut Wirawan (2015) ada beberapa teori mengenai pekerjaan, yaitu:

1. Teori penyesuaian pekerjaan

Teori penyesuaian pekerjaan atau *The Theory of Work Adjustment* = *TWA*, sering juga disebut sebagai *Person-Environment Correspondence*

Theory dikembangkan oleh Rene V. Davis, George England dan Llod H. Lofquis (1984) dalam buku Wirawan (2015) meringkas bahwa:

- Orang (*person*=**P**) mencari organisasi-organisasi, pekerjaan dan lingkungan (*environment*=**E**) yang cocok dengan persyaratannya dalam pengertian kebutuhan-kebutuhannya.

- Sebaliknya **E** mencari individu-individu yang mempunyai kapabilitas yang memenuhi persyaratan organisasi. Istilah kepuasan digunakan untuk menunjukkan derajat bahwa **P** puas dengan **E**. Bagi **P** persyaratan utama untuk memenuhi **E** adalah kebutuhan-kebutuhannya (*reinforcers*) yang dapat dijabarkan lebih lanjut sebagai kebutuhan-kebutuhan psikologi dan fisik yang diistilahkan dengan nilai-nilai. Bagi **E** persyaratan utamanya adalah kemampuan-kemampuan yang dioperasionisasikan sebagai dimensi-dimensi keterampilan-keterampilan yang dimiliki **P** yang dianggap diperlukan dalam **E** tertentu. Derajat kepuasan **P** dan kepuasan **E** secara bersama-sama memprediksi **P** mempunyai pekerjaan tetap (*tenure*) dalam lingkungan kerja tersebut.

2. *Theory Personalities of Vocational in Work Environment*

John Holland (1992) seorang psikolog terapan mengembangkan teori kepribadian vokasional di lingkungan kerja, dalam buku Wirawan (2015) dalam teori ini menyatakan bahwa pemilihan suatu pekerjaan merupakan suatu tindakan ekspresif yang merefleksikan motivasi, pengetahuan, kepribadian dan kemampuan orang. Pekerjaan-pekerjaan lebih melukiskan

suatu cara kehidupan, suatu lingkungan daripada suatu set fungsi-fungsi atau keterampilan-keterampilan pekerjaan.

3. Teori konsep diri pengembangan karier

Teori konsep diri pengembangan karier (*self concept theory of career development*) dikembangkan oleh Donald Edwin Super (1990) dalam Wirawan (2015). Dalam teori ini lebih kepada konsep diri (*self-concept*). Konsep diri merupakan suatu produk interaksi yang kompleks di antara sejumlah faktor: pertumbuhan fisik dan mental, pengalaman orang, karakteristik dan simulasi lingkungan. ia mengemukakan bahwa karier konsep diri seseorang secara langsung dipengaruhi oleh: kepribadian, kemampuan, *interest*, pengalaman dan nilai-nilai.

2.2.2.3 Alasan Memilih Pekerjaan

Dalam menjalankan kehidupan di dunia kerja atau berkarir tentu saja setiap individu mempunyai pendapat masing-masing dalam memaknai pekerjaan mereka. Kerja menurut Anoraga (2009) merupakan suatu hal yang dibutuhkan manusia dimana kebutuhannya bisa berbagai macam, berkembang dan berubah-ubah hingga kadang tanpa disadari. Seseorang bekerja karena ada sesuatu kehendak yang ingin dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya.

Menurut As'ad (2004) bekerja adalah suatu bentuk aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas

itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Untuk memaksimalkan potensi generasi *millennial* tersebut perlu memahami karakteristik yang dimiliki. Dengan memahami karakteristik *millennials* akan memiliki urgensi tersendiri pada masa-masa bonus demografi. Terlebih lagi jika melihat kondisi Indonesia yang sudah memasuki MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), artinya persaingan tenaga kerja bukan hanya antar warga negara Indonesia saja, melainkan juga dengan warga negara asing, maka mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktifitas, dan mengedukasi tenaga kerja lokal menjadi mutlak harus dipenuhi.

2.2.1.4 Harapan terhadap Pekerjaan

Harapan seseorang terhadap pekerjaannya jika di rinci berdasarkan kelompok generasinya, Eddy, *et.al* (2010) menyebutkan bahwa ekspektasi *millennials* tentang pekerjaan terbagi atas lima, yaitu keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, upah dan tunjangan yang baik, peluang untuk maju, pengalaman kerja yang bermakna, dan lingkungan kerja yang mendidik.

Seseorang datang ke tempat kerja dengan nilai-nilai dan harapan yang berbeda, yaitu menurut Usmara (2006) mereka memberi nilai pada segi-segi yang berbeda dari suatu pekerjaan dan mengharapkan segi-segi ini ditampilkan pada tingkat tertentu untuk menjaga keanggotaan. Berikut ini

hal-hal yang menunjukkan bahwa sejauh nilai-nilai dan harapan seseorang terpenuhi, bisa mempengaruhi keinginan untuk berangkat kerja:

1. Smith (1972) dalam Usmara (2006) menemukan bahwa tinjauan terhadap pekerjaan yang realistis menciptakan harapan kerja yang realistis diantara para karyawan dan akan mengarah pada penurunan tingkat ketidakhadiran yang sangat berarti.

2. Stockford (1944) dalam Usmara (2006) menemukan bahwa tingkat ketidakhadiran menjadi tinggi di antara contoh karyawan industrial yang pelatihannya dipandang tidak relevan dengan posisi mereka pada saat itu daripada di antara karyawan yang pelatihannya memiliki hubungan yang lebih dekat dengan kenyataan situasi kerja.

Menurut Prasatya (2016) harapan *millennials* yang menjadi alasan untuk bertahan di tempat kerja adalah:

1. Apresiasi.

Generasi *millennials* termasuk orang yang pantang menyerah tetapi terkadang kesalahan sistem penilaian kerja membuat generasi *millennials* malas di tempat kerja, untuk itu memberikan pujian atau apresiasi adalah hal yang tepat untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat *millennials* dalam bekerja.

2. Ruang untuk berkembang.

Dalam menyikapi teknologi dan ilmu pengetahuan yang tidak terbatas. Generasi *millennials* selalu merasa ingin tahu terhadap hal – hal baru,

sehingga dalam bekerja mereka menginginkan suasana yang memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar dan berkembang.

3. Manajer yang *supportive*.

Millennials membutuhkan sosok manajer yang bisa mengayomi dan tetap tegas namun di sisi lain memberikan contoh, memberikan kritik dan saran agar bisa terus maju. *Millennials* membutuhkan orang yang bisa mereka jadikan panutan.

4. Suasana kantor.

Suasana kantor dalam hal ini adalah desain dan dekorasi kantor bukanlah hal yang utama yang membuat generasi *millennials* bertahan di tempat kerja. Namun ini juga menjadi salah satu harapan yang membuat generasi *millennials* bertahan. Memiliki kantor dengan desain yang unik dan fasilitas-fasilitas yang bagus dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi *millennials*. [http://www.tribunnews.com/tribunners/2016/09/27/4-alasan-generasi-*millennials*-bertahan-di-tempat-kerja](http://www.tribunnews.com/tribunners/2016/09/27/4-alasan-generasi-millennials-bertahan-di-tempat-kerja) (yang di akses pada 13 Mei 2019 11.15 WIB).

Menurut Kadarisman (2013) setiap orang mempunyai latar belakang yang berbeda, tentu saja mempunyai harapan yang berbeda juga mengenai karir dan pekerjaan. Untuk itu setiap organisasi perlu untuk melihat serta memahami latar belakang, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki setiap karyawannya agar mampu untuk membaca harapan yang dimiliki karyawan. Agar kinerja dan produktivitas karyawan meningkat sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.2.1.5 Kecemasan *Millennials*

Kecemasan adalah suatu sifat yang bersifat umum dan dialami oleh setiap manusia. Dalam mencapai karir yang diimpikan generasi *millennial* sering mengalami kecemasan. Menurut hasil penelitian Campione (2016) generasi *millennial* banyak yang meninggalkan pekerjaan mereka sebelum memasuki tiga tahun masa bekerja, hal ini disebabkan oleh mereka salah dalam menemukan makna bekerja dan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya.

Jika dihubungkan dengan pengalaman generasi sebelumnya, dimana generasi *boomers* yang merupakan orang tua dari generasi *millennial* menurut Loughlin dan Barling (2001) dalam Eddy (2010) bekerja keras sepanjang waktu, mengalami *downsizing* karyawan, terkena PHK dan angka perceraian yang tinggi. Membuat hal ini menjadi kecemasan bagi generasi *millennial*. Menurut Zhang, *et.al* (2007) dalam Eddy (2010) generasi *millennial* cenderung cemas dan takut diposisi yang sama dengan orang tua mereka, berdampak takut untuk bekerja dan mencari penghasilan.

2.2.3 Persiapan Karir Generasi *Millennial*

2.2.3.1 Pengertian Generasi *Millennial*

Generasi merupakan sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Generasi *millennial* menurut Black (2010) dalam Worley (2010) *net generation* atau

millennials di deskripsikan sebagai *digital natives* yang bergantung pada teknologi dan *instant* dalam memperoleh informasi dan banyak menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dalam berkomunikasi.

Lyons (2004) dalam Putra (2016) generasi *millennial* atau millennium adalah generasi yang banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, *instant messaging* dan media sosial, dengan kata lain generasi Y tumbuh pada era *internet booming*. Ciri-ciri dari generasi millennial adalah karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi dan sosial keluarganya, pola komunikasi yang sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya, memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan.

De Meuse, *et.al* (2010) dalam Archianti (2017) menjelaskan bahwa terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (1) *matures*, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (2) *Boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959; (3) *Xers*, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (4) *Generation Y* atau *millenials* yang lahir tahun 1980 hingga tahun 2000an.

Sebastian (2016) dalam bukunya menjelaskan *millenials* adalah generasi yang bebas, di Indonesia terbagi menjadi 3 kelompok berdasarkan *pain point*. Kelompok pertama adalah *The Students Millenials* yang lahir

pada tahun 1993 hingga 2000. Tahun 2015 kelompok ini rata-rata berusia 15-22 tahun. *Smartphone* sudah masuk di era ini, dan media sosial juga sudah mulai digunakan. Kelompok kedua adalah *The Working Millennials* yang lahir pada 1987 sampai 1993. Pada tahun 2015 kelompok ini berusia 22 sampai 28 tahun. Kelompok ini mengalami *boom social media* saat masuk SMA. Kelompok ketiga adalah *The Family Millennials*, yaitu mereka yang sudah mulai berkeluarga atau mulai memikirkan ke arah tersebut. Kelompok ini rata-rata berusia 28-35 tahun pada 2015. Mereka adalah produk era reformasi karena pada tahun 1998 mereka baru saja lulus SMA dan juga mengalami masa transisi dari analog menjadi digital pada masa SMA.

Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia *Millennial generation* atau akrab disebut *generation me* atau *echo boomers*. Secara harfiah memang tidak ada demografi khusus dalam menentukan kelompok generasi yang satu ini. Namun, para pakar menggolongkannya berdasarkan tahun awal dan akhir. Penggolongan generasi terbentuk bagi mereka yang lahir pada 1980 - 1990, atau pada awal 2000, dan seterusnya. (https://www.kominfo.go.id/content/detail/8566/mengenal-generasi-millennial/0/sorotan_media yang di akses pada 24 Juni 2019 10:43 WIB).

Jika di tentukan berdasarkan tahun kelahiran banyak pendapat yang berbeda mengenai tahun lahir dari generasi *millennials*, namun kesimpulan yang bisa di ambil generasi *millennials* adalah generasi yang bergantung pada teknologi dalam kehidupan sehari-hari.

Generasi *millennial* dalam bekerja memiliki pandangan yang berbeda dengan generasi sebelumnya, menurut Twenge (2010) dalam Henstra dan McGowan (2016) generasi millennial merasakan nilai intrinsik yang lebih rendah dari pekerjaan dan mengekspresikan keinginan untuk kebebasan yang lebih besar di tempat kerja, termasuk otonomi dari pengawasan, sedikit lembur, dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Dalam aspek bekerja, Gallup (2016) menyatakan para *millennials* dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah;

1. Cita-cita. Para *millennials* bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah di cita-citakan sebelumnya).

2. Pengembangan diri. *Millennials* tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih diinginkan generasi *millennial* adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, *skills* baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan lain sebagainya).

3. *Millennials* tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, tetapi mereka lebih suka di arahkan dan belajar bersama.

4. *Millennials* tidak menginginkan *review* tahunan, *millennials* menginginkan *on going conversation*.

5. *Millennials* tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, *millennials* lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya. Karena generasi *millennial* lebih suka untuk mempelajari hal baru.

6. Bagi *millennials*, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

Dibanding generasi sebelum, generasi *millennial* memang unik, hasil riset yang dirilis oleh *Pew Research Center* secara jelas menjelaskan keunikan generasi *millennial* dibanding generasi-generasi sebelumnya. Yang mencolok dari generasi *millennial* ini dibanding generasi sebelumnya adalah soal penggunaan teknologi dan budaya menyukai pop/musik. Kehidupan generasi *millennial* tidak bisa dilepaskan dari teknologi terutama internet, *entertainment*/hiburan sudah menjadi kebutuhan pokok bagi generasi ini.

Dalam konteks Indonesia hal yang sama juga terjadi, hasil survei yang dilakukan *Alvara Research Center* tahun 2014 menunjukkan Generasi yang lebih muda, 15 – 24 tahun lebih menyukai topik pembicaraan yang terkait musik/film, olahraga, dan teknologi. Sementara generasi yang berusia 25 – 34 tahun lebih variatif dalam menyukai topik yang mereka perbincangkan, termasuk didalamnya sosial politik, ekonomi, dan keagamaan. Konsumsi internet penduduk kelompok usia 15 – 34 tahun juga jauh lebih tinggi dibanding dengan kelompok penduduk yang usianya lebih tua. Hal ini menunjukkan ketergantungan mereka terhadap koneksi internet sangat tinggi.

2.2.3.2 Persiapan Karir *Millennials*

Melalui proses belajar, generasi muda atau *millennials* terus mengembangkan potensi diri dan menambah *soft skills* dan *hard skills*. Menurut Muchlas (2012) proses belajar didefinisikan sebagai perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman hidup. Dapat dikatakan bahwa perubahan – perubahan perilaku itu menunjukkan telah terjadinya proses belajar.

Sedangkan menurut Wendlandt dan Rochlen (2008) dalam Kuron, *et.al* (2014) bahwa periode *School-to-work-transition* bisa berhasil dinavigasi dengan bergerak melalui tiga fase yang berbeda: antisipasi, yang ditandai dengan pengumpulan informasi dan evaluasi, akhirnya mengarah pada pembentukan harapan kerja; penyesuaian, di mana individu memasuki organisasi dan menjadi lebih berpengetahuan tentang lingkungan baru mereka; dan prestasi, di mana individu mengenali posisi mereka dalam organisasi dan memutuskan apakah mereka ingin tetap berada di dalam organisasi.

Gaya belajar generasi *millennial* adalah berbasis indra (misalnya visual, audio dan lainnya) yang berbasis kepada kepribadian dan bakat mereka. Karena dalam kehidupan mereka sehari-hari teknologi sudah menjadi bagian dari hidup mereka dan merupakan abad informasi untuk mereka dalam mencerminkan pola pikir mereka dalam gaya belajar pada generasi *millennials* ini. Generasi ini memperlihatkan gaya belajar yang berbeda. Pembelajaran mereka tercermin lebih interaktif melalui kerjasama

tim, pengalaman, kolaborasi dan kelompok berpikir, mandiri dan terstruktur dalam penggunaan teknologi. Generasi *millennial* mempersiapkan karir dengan maksimal karena menginginkan pekerjaan yang baik kedepannya. Dalam bekerja generasi *millennial* dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010) dalam Henstra & McGowan (2016) menyebutkan bahwa *millennials* membuktikan mereka juga menempatkan prioritas tinggi pada peningkatan karir yang cepat (promosi dan kenaikan gaji), kolega yang baik, dan variasi dalam pekerjaan mereka.

Dalam proses mempersiapkan karir di masa depan, menurut Muchlas (2012) setiap orang mempunyai kemampuan kerja yang akan menjadi kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kemampuan kerja disini berarti kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan intelektual, kecakapan emosional dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Hal ini penting karena perbedaan tantangan jenis-jenis pekerjaan itu dalam menggunakan kemampuan intelektual. Kemudian kecakapan emosional meliputi inisiatif, empati, adaptabilitas dan kemampuan persuasi. Dan yang ketiga adalah kemampuan fisik, kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan fleksibilitas tubuh. Kemampuan fisik ini terutama penting

pada pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih terstandar di tingkat bawah dari hirarki perusahaan.

Aktivitas yang dilakukan *millennials* dapat mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*. Wye & Lim (2009) dalam Attakorn (2014) perpaduan sempurna antara *personal development*, *soft skill* dan *hard skill* pasti akan berkontribusi untuk meningkatkan kelulusan kerja. *Hard Skills* cenderung spesifik untuk jenis tugas atau kegiatan tertentu, *soft skills* dapat diterapkan secara luas. Sering dikatakan bahwa *hard skill* akan memungkinkan individu untuk mendapatkan panggilan kerja tetapi *soft skill* memungkinkan individu untuk mendapatkan pekerjaan. Penelitian yang luas dan pendapat para ahli telah dicari dalam upaya untuk menentukan *soft skill* spesifik yang akan diimplementasikan dan digunakan di institusi pembelajaran yang lebih tinggi.

Dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, mahasiswa *millennial* dapat melakukan berbagai aktivitas yang bermanfaat. Menurut Yudha (2018) yaitu:

1. Bekerja paruh waktu sesuai dengan ketertarikan pekerjaan di masa depan. Dengan bekerja paruh waktu dapat meningkatkan wawasan dan pengalaman dalam bekerja.

2. Mengikuti program magang yang disediakan oleh kampus atau juga mengikuti magang di perusahaan impian, bisa menjadi gambaran pekerjaan yang akan dijalani nanti.

3. Mempelajari bahasa asing. Hal ini menjadi penting karena komunikasi menjadi hal utama, terlebih di era globalisasi ini hampir tidak ada batasan antar Negara.

4. Bergabung dalam kegiatan ekstra atau organisasi. Karena manfaat mengikuti organisasi bisa melatih kepemimpinan dan *teamwork* yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.

5. Belajar sesuai dengan bidang ilmu studi, karena disamping berbagai kegiatan tambahan ilmu dari studi yang dijalankan adalah hal yang utama.

2.2.3.3 Alasan *Millennials* Mempersiapkan Karir

Dalam mempersiapkan diri menuju dunia kerja, setiap individu mempunyai cara tersendiri untuk mewujudkan mimpinya. Hasil dari penelitian Attakorna, *et.al* (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa generasi *millennial* yang mempersiapkan karir dengan mengembangkan *soft skill* akan lebih mudah untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja. *Soft skill* dengan kemampuan komunikatif adalah hal yang paling banyak di kembangkan oleh generasi *millennial*.

Mengembangkan *soft skills* dapat berupa dengan mengikuti kegiatan yang bermanfaat, seperti yang ditemukan dalam penelitian Sakurai (2017) bahwa mahasiswa *millennial* yang mengikuti kursus internasional jangka pendek lebih mudah untuk menguasai kemampuan *personal development*, memahami perspektif global, *generic skills* dan *subject-specific matter*. Untuk itu generasi

millennial lebih aktif dalam mempersiapkan diri sebelum masuk ke dunia kerja.

Generasi *millennial* lebih memilih pekerjaan yang dapat memuaskan dirinya, Twenge, *et.al* (2010) dalam Campione (2016) menyatakan bahwa generasi milenial dalam menentukan karir mereka mementingkan nilai-nilai kerja ekstrinsik, status, rasa hormat, dan uang. Generasi *millennial* cenderung berfokus pada tujuan individu mereka sendiri dan kesuksesan daripada aspirasi karier atau organisasi (Marston, 2009). Pentingnya ekstrinsik nilai-nilai kemudian dapat mencerminkan kebutuhan mereka untuk pengakuan dan tanda-tanda ekstrinsiknya.

2.2.2.4 Motivasi *Millennials* Mempersiapkan Karir

Menurut Usmara (2006) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Dalam bekerja seseorang mempunyai karakteristik personal yang berbeda-beda, hal ini ditentukan oleh pendidikan, pengalaman, umur, *gender* dan *family size*. Hal ini yang akan menentukan bagaimana motivasi kehadiran orang untuk bekerja.

Teori pengharapan oleh Vroom (1964) dalam Usmara (2006) menjelaskan bahwa seseorang termotivasi untuk bekerja berdasarkan:

1. Pengharapan bahwa suatu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.

2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan membuat perilaku yang diinginkan muncul.
3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah ke berbagai hasil.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Kadarisman (2013) adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan semangat bekerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi seseorang untuk bekerja melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*). Selain dari dua faktor tersebut yang memotivasi seseorang dalam bekerja juga kebutuhan akan penghargaan (*reward*) dan kebutuhan aktualisasi diri misalnya kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki.

2.2.2.5 Hambatan *Millennials* Mempersiapkan Karir

Hambatan generasi *Millennial* untuk bertumbuh dan mempersiapkan karir mereka cenderung berasal dari kebiasaan buruk mereka sendiri. Berikut beberapa karakteristik dari generasi *millennial* menurut *Pew Research Center* (2010):

1. *Millennials* lebih percaya *User Generated Content* (UGC) daripada informasi searah.

Sebagian besar *millennials* tidak percaya lagi kepada distribusi informasi yang bersifat satu arah. Mereka lebih percaya kepada *user generated content* (UGC) atau konten dan informasi yang dibuat oleh perorangan. Mereka tidak terlalu percaya pada perusahaan besar dan iklan, mereka lebih mementingkan pengalaman pribadi ketimbang iklan atau *review* konvensional. Dalam hal pola konsumsi, banyak dari kalangan *millennials* juga memutuskan untuk melakukan pembelian suatu produk, setelah melihat *review* atau testimoni yang dilakukan oleh orang lain di internet. Mereka juga tak segan-segan membagikan pengalaman buruk mereka terhadap suatu *merk*.

2. *Millennials* lebih memilih ponsel dibanding TV

Disebabkan generasi *millennial* lahir di era kecanggihan teknologi dan internet berperan besar dalam keberlangsungan hidup mereka, maka televisi bukanlah prioritas generasi *millennial* untuk mendapatkan informasi atau melihat iklan. Bagi kaum *millennials*, iklan pada televisi biasanya dihindari. Generasi *millennial* lebih suka mendapat informasi dari ponselnya, dengan

browsing ke *Google* atau perbincangan pada forum-forum, yang diikuti generasi ini untuk selalu *up to date* dengan keadaan sekitar.

Jika dihadapkan pada sebuah pilihan, mayoritas kaum muda *millennials* akan lebih memilih ponsel dibandingkan TV. Mereka akan lebih memilih tidak memiliki akses ke TV, dibandingkan akses ke ponsel. Bahkan, ketika mereka sedang menonton TV pun, para *millennials* terus menggunakan ponsel mereka, entah itu untuk mengisi waktu selama iklan tayang atau untuk tetap terhubung dengan teman-teman mereka di media sosial. Secara umum, keseharian mereka tak bisa lepas dari ponsel, dan keberadaan teknologi digital telah begitu merasuk dalam aktivitas mereka sepanjang hari.

3. *Millennials* wajib punya media sosial

Komunikasi yang berjalan pada orang-orang generasi *millennial* sangatlah lancar. Namun, bukan berarti komunikasi itu selalu terjadi dengan tatap muka, tapi justru sebaliknya. Banyak dari kalangan *millennial* melakukan semua komunikasinya melalui *text messaging* atau juga *chatting* di dunia maya, dengan membuat akun yang berisikan profil dirinya, seperti Twitter, Facebook, hingga Line. Akun media sosial juga dapat dijadikan tempat untuk aktualisasi diri dan ekspresi, karena apa yang ditulis tentang dirinya di situ adalah apa yang akan semua orang baca. Jadi, hampir semua generasi *millennial* dipastikan memiliki akun media sosial sebagai tempat berkomunikasi dan berekspresi.

4. *Millennials* kurang suka membaca secara konvensional

Populasi orang yang suka membaca buku turun drastis pada generasi *millennial*. Bagi generasi ini, tulisan dinilai membosankan. Generasi *millennial* bisa dibilang lebih menyukai melihat gambar, apalagi jika menarik dan berwarna. Walaupun begitu *millennials* yang hobi membaca buku masih tetap ada. Namun mereka sudah tidak membeli buku di toko buku lagi. Mereka lebih memilih membaca buku *online* (*e-book*) sebagai salah satu solusi yang mempermudah generasi ini, untuk tidak perlu repot membawa buku. Sekarang ini, sudah banyak penerbit yang menyediakan format *e-book* untuk dijual, agar pembaca dapat membaca dalam ponsel pintarnya.

5. *Millennials* lebih tahu teknologi dibanding orang tua mereka.

Semua kini serba digital dan *online*, tak heran generasi *millennial* juga menghabiskan hidupnya untuk senantiasa *online*. Menurut riset *Social Lab*, 58 persen generasi *millennial* lebih rela kehilangan indra penciuman, dari pada akses terhadap teknologi. Generasi ini melihat dunia tidak secara langsung, namun dengan cara yang berbeda, yaitu dengan berselancar di dunia maya, sehingga mereka menjadi mudah untuk mengetahui segalanya. Mulai dari berkomunikasi, berbelanja, mendapatkan informasi dan kegiatan lainnya, generasi *millennial* adalah generasi yang sangat modern, lebih daripada orang tua mereka. Sehingga tidak jarang merekalah yang mengajarkan teknologi pada kalangan orang tua.

6. *Millennials* cenderung tidak loyal namun bekerja efektif

Diperkirakan pada tahun 2025 mendatang, *millennials* akan menduduki porsi tenaga kerja di seluruh dunia sebanyak 75 persen. Kini tidak sedikit posisi pemimpin dan manajer yang telah diduduki oleh *millennials*. Seperti diungkap oleh riset *Socio Lab*, kebanyakan dari *millennials* cenderung meminta gaji tinggi, meminta jam kerja fleksibel, dan meminta promosi dalam waktu setahun. Mereka juga tidak loyal terhadap suatu pekerjaan atau perusahaan, namun lebih loyal terhadap merek. *Millennials* biasanya hanya bertahan di sebuah pekerjaan kurang dari tiga tahun, untuk berganti pekerjaan yang lain. Namun demikian, disebabkan kaum *millennials* hidup di era informasi yang menjadikan mereka tumbuh cerdas, tidak sedikit perusahaan yang mengalami kenaikan pendapatan karena mempekerjakan *millennials*.

7. *Millennials* mulai banyak melakukan transaksi secara *cashless*.

Sebab semuanya semakin mudah dengan kecanggihan teknologi yang semakin maju ini, maka pada generasi millennial pun mulai banyak ditemui perilaku transaksi pembelian yang sudah tidak menggunakan uang tunai lagi alias *cashless*. Generasi ini lebih suka tidak repot membawa uang, karena sekarang hampir semua pembelian bisa dibayar menggunakan kartu, sehingga lebih praktis, hanya perlu gesek atau *tapping*. Mulai dari transportasi umum seperti bis dan *commuter line* yang sudah menggunakan sistem *e-money*, hingga berbelanja baju dengan kartu kredit dan kegiatan jual beli lainnya.