

BAB VI

Diskusi Temuan: Apa yang Diinginkan Millennials di Masa Depan?

6.1 Makna Kerja bagi Generasi *Millennial*

6.1.1 Makna Kerja

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

Dalam penelitian ini ditemukan tiga indikator yang merupakan hasil dari penelitian rumusan masalah pertama. Makna kerja bagi generasi *millennial* di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yaitu: bekerja dengan memaknainya sebagai kesukaan atau *passion*, bekerja dengan memaknai pekerjaan sebagai implementasi dari ilmu yang dipelajari dan bekerja dengan memaknai pekerjaan sebagai kemandirian hidup dalam sisi finansial.

1. *Passion*

Makna bekerja generasi *millennial* yang memilih pekerjaan adalah *passion* memiliki kemiripan dengan penelitian Price, *et.al* (2018) yang meneliti tentang makna bekerja sebagai perawat generasi *millennial*. Namun yang membedakan adalah dalam penelitian Price, *et.al* (2018) hanya memperdalam penelitian di profesi sebagai perawat.

2. Implementasi Ilmu

Makna kerja untuk mengembangkan ilmu pada yang dimiliki memiliki kesamaan pada penelitian Ramadhan (2018). Dalam penelitian Ramadhan (2018) barista memaknai pekerjaan mereka sebagai implementasi dari ilmu yang dipelajari mengenai kopi. Dalam penelitian ini narasumber ingin memaknai pekerjaan dengan mengimplementasikan ilmu yang dipelajari di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

3. Kemandirian Finansial

Makna bekerja sebagai aspek finansial memiliki kemiripan dengan penelitian Eddy, *et.al* (2010) yang mana generasi *millennial* berekspektasi lebih mengenai gaji dan pendapatan. Namun yang membedakan adalah dalam penelitian Eddy, *et.al* (2010) generasi *millennial* menginginkan dan mengekspektasikan pendapatan yang tinggi, sedangkan dalam penelitian ini generasi *millennial* hanya menginginkan kemandirian dalam hidup dan tidak bergantung lagi kepada orang tua.

6.1.2 Gambaran Pekerjaan yang diinginkan

Holland (1992) dalam 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.

Dalam penelitian ini menemukan tiga gambaran pekerjaan yang dipilih oleh generasi *millennial* di fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Ketiga indikator itu adalah menjadi seorang pengusaha atau *entrepreneur*, bekerja pada pekerjaan yang bergerak di bidang teknologi dan bekerja pada pekerjaan – pekerjaan formal.

1. *Entrepreneur*

Bekerja sebagai *entrepreneur* dan bekerja dengan memanfaatkan teknologi belum ada di dalam penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini

ada beberapa narasumber yang menginginkan untuk bekerja sebagai pengusaha, karena mereka menganggap sesuai dengan *passion*, mengimplementasikan ilmu dan membantu orang lain untuk bekerja.

2. Bidang teknologi

Bekerja pada bidang teknologi merupakan penemuan terbaru dalam penelitian ini, karena belum ada pada penelitian terdahulu.

3. Pekerjaan Formal

Bekerja pada pekerjaan formal sama dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu Henstra & McGowan (2016) dan Wiltshire (2015) yang meneliti tentang generasi *millennial* yang menyukai bekerja pada pemerintah dan Price, *et.al* (2018) yang meneliti tentang generasi *millennial* yang bekerja sebagai perawat. Dalam penelitian ini narasumber menyebutkan ingin bekerja pada pekerjaan formal seperti perusahaan swasta multinasional dan bank.

6.1.3 Alasan dalam Memilih Pekerjaan

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. Dalam penelitian ini menemukan bahwa generasi milenial memilih pekerjaan karena tiga faktor yaitu: *passion*, ingin membangun relasi dan membuka lapangan pekerjaan.

1. *Passion*

Memilih pekerjaan sebagai *passion* memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Ramadhan (2018) yang meneliti bahwa barista memilih pekerjaannya karena kecintaan atau *passion* mereka dalam mengembangkan racikan kopi, dan pada penelitian Heriyanto dan Rusmana (2013) yang meneliti bahwa pekerja perpustakaan memilih pekerjaan mereka karena kesukaan atau *passion* mereka dalam belajar dan membimbing mahasiswa di perpustakaan.

2. Membangun Relasi

Membangun relasi menjadi alasan beberapa narasumber dalam memilih pekerjaan, ini merupakan penemuan baru dalam penelitian ini.

3. Membuka Lapangan Pekerjaan

Membuka lapangan pekerjaan menjadi alasan beberapa narasumber dalam memilih pekerjaan, ini merupakan penemuan baru dalam penelitian ini.

6.1.4 Harapan terhadap Pekerjaan

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. 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. 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.

Dalam penelitian ini harapan generasi *millennial* mengenai pekerjaan ditemukan lima indikator, yaitu: bekerja dengan *teamwork*, lowongan pekerjaan yang terbuka, lingkungan kerja yang nyaman, bekerja dengan memanfaatkan teknologi dan memperoleh pendapatan dan jabatan tinggi dalam karir.

1. Bekerja *teamwork*

Bekerja *teamwork* merupakan penemuan baru dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya belum ada penemuan seperti ini.

2. Lowongan Pekerjaan Terbuka

Lowongan pekerjaan terbuka merupakan penemuan baru dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya belum ada penemuan seperti ini.

3. Lingkungan Kerja Nyaman

Lingkungan kerja nyaman merupakan penemuan baru dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya belum ada penemuan seperti ini.

4. Bekerja dengan Memanfaatkan Teknologi

Bekerja dengan memanfaatkan teknologi merupakan penemuan baru dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya belum ada penemuan seperti ini.

5. Pendapatan dan Jabatan Tinggi

Pendapatan dan jabatan tinggi memiliki kesamaan dengan penelitian Eddy, *et.al* (2010) yang menemukan bahwa generasi milenial mengekspektasikan gaji dan pendapatan yang tinggi dalam pekerjaan, begitu juga dengan jabatan.

6.1.5 Kecemasan terhadap Pekerjaan

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.

1. Persaingan meraih Pekerjaan

Kecemasan terhadap pekerjaan di masa depan yang dimiliki semua narasumber adalah ketakutan akan persaingan di dunia kerja yang semakin kompeten. Pada penelitian terdahulu belum ada yang mengatakan bahwa generasi *millennial* memiliki kecemasan mengenai persaingan, karena penelitian Eddy, *et.al* (2010) menemukan bahwa generasi *millennial* memiliki ekspektasi yang tinggi tentang pekerjaan dan mereka selalu optimis dalam cita-citanya dan Sakurai (2017) menemukan bahwa generasi

millennial mengikuti kursus jangka pendek dan memiliki pandangan yang positif terhadap masa depan.

6.2 Proses Mempersiapkan Karir Generasi *Millennial*

6.2.1 Kegiatan untuk Mempersiapkan Karir

Dalam mempersiapkan karir generasi milenial melakukan banyak kegiatan positif, 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.

Dalam penelitian ini ditemukan tiga jenis kegiatan yang dilakukan generasi *millennial* untuk mempersiapkan karir, semua kegiatan ini dilakukan di luar dari jam kuliah di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Kegiatan tersebut adalah mengikuti UKM, Organisasi dan Kepanitiaan, Les bahasa Inggris dan mengikuti informasi berita terbaru.

1. UKM, Organisasi dan Kepanitiaan

Mengikuti kegiatan UKM, Organisasi dan Kepanitiaan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Campione (2016) dimana

penelitian tersebut menemukan generasi *millennial* mempersiapkan diri menuju karir mereka dengan mengikuti *volunteer* organisasi.

2. Les Bahasa Inggris

Mengikuti les bahasa Inggris memiliki kesamaan dengan penelitian Sakurai (2017) penelitian tersebut menemukan mahasiswa *millennial* mengikuti *short-term courses* untuk mempersiapkan diri menuju dunia kerja.

3. Mengikuti berita terbaru

Mengikuti dan membaca berita terbaru merupakan penemuan baru dalam penelitian ini. Belum ada penelitian terdahulu yang menemukan hasil ini.

6.2.2 Alasan Mengikuti Kegiatan

Generasi *millennial* memiliki alasan tersendiri untuk mengikuti berbagai kegiatan tersebut yaitu untuk menambah *soft skills* dan menambah wawasan. 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.

1. Menambah *Soft Skills*

Menambah *soft skill* memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Attakorn, *et.al* (2014) kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh generasi *millennial* membawa dampak kesuksesan bagi guru di Thailand dan pada penelitian Sakurai (2017) menyatakan bahwa dengan mengikuti *sort-term course* mahasiswa *millennial* bisa mengembangkan *personel development* mereka. Sedangkan menambah wawasan merupakan penemuan terbaru dalam penelitian ini.

2. Menambah Wawasan

Menambah wawasan adalah hasil penemuan baru dalam penelitian ini dan belum ada pada penelitian sebelumnya.

6.2.3 Motivasi

Dalam proses mempersiapkan diri menuju dunia kerja generasi *millennial* memiliki motivasi yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini ditemukan tiga jenis motivasi *millennials*, yaitu ingin sukses seperti orang tua, kemandirian secara finansial dan membanggakan keluarga. 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.

1. Sukses Seperti Orang Tua

Motivasi untuk sukses seperti orang tua dan membanggakan keluarga adalah penemuan baru dalam penelitian ini. Pada penelitian sebelumnya tidak ada yang menemukan motivasi milenial untuk sukses seperti orang tua mereka.

2. Kemandirian Finansial

Motivasi untuk mandiri secara finansial memiliki kesamaan dengan penelitian Capione (2016) dimana salah satu faktor yang memotivasi *millennials* untuk mendapatkan pekerjaan terbaik adalah uang. Kemudian dalam penelitian Kuron, *et.al* (2014) salah satu motivasi kerja adalah gaji.

3. Membanggakan Keluarga

Membanggakan keluarga merupakan penemuan baru dalam penelitian ini, karena belum ada penelitian terdahulu yang menyebutkan motivasi ini.

6.2.4 Hambatan

1. Belum Menentukan Fokus Tujuan

Belum menemukan fokus tujuan utama adalah penemuan baru dalam penelitian ini, karena belum ada pada penelitian sebelumnya.

2. Sifat Dari Dalam Diri

Sifat dari dalam diri seperti malas, takut dan cemas adalah penemuan baru dalam penelitian ini, karena belum ada pada penelitian sebelumnya.

3. Kekurangan Waktu

Kekurangan waktu adalah penemuan baru dalam penelitian ini, karena belum ada penelitian terdahulu yang membahas mengenai ini.

