



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, dalam dunia kerja terdapat tiga generasi yang mewarnai tenaga kerja, yaitu *baby boomers* (1944-1960), generasi X (1965-1976), dan generasi Y (1977-2002) (Dessler, 2013). Berbicara mengenai angkatan kerja, di Indonesia sendiri jumlah angkatan kerja dan angkatan kerja yang bekerja pun kian meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari data tabel di bawah ini yang dimulai dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2013 :

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja dan Angkatan Kerja yang Bekerja

Tahun		Angkatan Kerja	Bekerja
		(Juta Orang)	(Juta Orang)
2005	Februari	105.80	94.95
	November	105.86	93.96
2006	Februari	106.28	95.18
	Agustus	106.39	95.46
2007	Februari	108.13	97.58
	Agustus	109.94	99.93
2008	Februari	111.48	102.05
	Agustus	111.95	102.55
2009	Februari	113.74	104.49
	Agustus	113.83	104.87
2010	Februari	116.00	107.41
	Agustus	116.53	108.21

2011	Februari	119.40	111.28
	Agustus	117.37	109.67
2012	Februari	120.41	112.80
	Agustus	118.05	110.81
2013	Februari	121.19	114.02
	Agustus	118.19	110.80

Sumber : Sakernas, BPS (2014)

Berdasarkan survey yang dilakukan PortalHR, dari sekian jumlah angkatan kerja Indonesia, tenaga kerja dari generasi Y semakin banyak dan berkembang dari 25% menjadi 50% dari total jumlah pekerja, dan pada tahun 2016 ini, 80% pencari kerja dipenuhi oleh generasi Y.

Generasi Y yang lahir pada tahun 1977-2002 merupakan generasi yang lahir di era perkembangan teknologi informasi dan globalisasi. Teknologi informasi dan globalisasi yang berkembang pesat sangat memudahkan generasi Y mendapatkan informasi-informasi secara cepat dari negara-negara lain di dunia. Hal ini menyebabkan generasi Y sangat familiar dengan dunia luar. Generasi Y dapat dengan mudah menyerap dan mengadopsi nilai-nilai budaya luar dalam kehidupan kesehariannya, sehingga generasi Y memiliki keunikan tersendiri dalam karakteristik yang dimilikinya.

Generasi Y memiliki karakter yang berani menyatakan perbedaan pendapat, semangat belajar dan rasa ingin tahu yang tinggi, serta energi yang besar dalam berkarya (Natakusumah, 2013). Kekuatan generasi Y adalah daya kreativitasnya yang tinggi. Lewat bantuan teknologi, generasi Y memiliki kesempatan *exposure* yang lebih untuk melihat tiap sudut di dunia. Kemampuan akses generasi Y terhadap beragam informasi terbilang cukup besar dan dengan

keberagaman informasi yang diperoleh menyebabkan generasi Y menjadi figur yang kreatif dan memiliki cara berpikir *out of the box* (Kompasiana, 2013).

Di samping sisi positif tersebut, ada pula sisi negatif yang dimiliki generasi Y, yaitu karakter yang cenderung menuntut, tidak sabar, cara komunikasi yang kurang proporsional, acuh, tidak merasa bersyukur, egosentris, individualisme yang tinggi, dan mudah bosan (Femina, 2012).

Keunikan juga tidak hanya tampak pada karakter generasi Y, tetapi juga tampak pada pola kerja yang dimiliki. Tidak seperti generasi sebelumnya yang memiliki pola kerja rapi dan teratur, lebih menyukai interaksi *face to face*, dan kesan formal, generasi Y justru memiliki pola kerja dengan kondisi yang fleksibel, memanfaatkan teknologi dalam bekerja, kasual, dan cepat (Portalhr, 2012).

Berdasarkan karakter-karakter dan pola kerja yang dimiliki oleh generasi Y, PortalHR mencatat beberapa hal yang dicari dan diharapkan oleh generasi Y dalam bekerja, antara lain :

1. Fleksibilitas

Fleksibilitas yang diharapkan oleh generasi Y adalah fleksibilitas dalam hal jam dan tempat kerja, serta cara berpakaian. Ditemukan pula survey oleh Bentley University, bahwa sebanyak 77% Gen Y yang menjadi partisipan menyatakan bahwa waktu kerja yang fleksibel membuat mereka lebih produktif.

2. *Comradery*

Generasi Y mengharapkan memiliki rekan kerja yang dapat dijadikan sahabat di tempat kerja dari pada rekan kerja yang perannya hanya sebagai rekan kerja.

3. *Mentorship*

Generasi Y mengharapkan bimbingan dan tuntunan yang bersahabat.

4. *Grow*

Generasi Y mengharapkan perusahaan yang memberikan peluang dan kesempatan baginya untuk mengembangkan karir.

5. *Praise*

Generasi Y mengharapkan apresiasi dan pujian yang tulus atas setiap pekerjaan yang mereka buat.

6. *A Cool Boss*

Generasi Y mengharapkan memiliki atasan yang bersikap lebih sebagai teman dari pada atasan yang sekedar memiliki otoritas jabatan.

Hal-hal tersebut didukung pula dari hasil *in-depth interview* yang sudah dilakukan oleh penulis, terhadap responden yang berjumlah 10 orang generasi Y yang sudah bekerja selama minimal satu tahun di wilayah tempat kerja Tangerang dan Jakarta. Hasil dari *in-depth interview* yang dilakukan, 9 dari 10 generasi Y yang menjadi responden memiliki ekspektasi untuk dapat bekerja dengan peraturan yang fleksibel. Fleksibilitas yang diharapkan mencakup aturan-aturan umum seperti jam kerja dan cara berpakaian. *In-depth interview* juga memberikan hasil 9 dari 10 generasi Y mengungkapkan bahwa mereka memiliki ekspektasi

untuk bekerja dengan suasana yang nyaman, kondusif, dan dapat dijadikan sebagai rumah kedua mereka.

Selain itu, keseluruhan responden *in-depth interview* memiliki ekspektasi untuk mendapatkan rekan kerja yang menyenangkan, dapat berkompetisi secara sehat, dan tidak bersikap senioritas. Responden mengharapkan dan memperkirakan untuk dapat mengembangkan diri di perusahaan dengan menerima dan menyerap ilmu baru untuk dijadikan sebagai pembelajaran. Di samping hal tersebut, 7 dari 10 responden pun memiliki ekspektasi untuk dapat memiliki atasan yang menyenangkan dan dapat bersikap sebagai teman. Terkait hal kompensasi, 7 dari 10 responden mengharapkan gaji yang di atas rata-rata. Namun, hal tersebut tidak menjadi prioritas utama. Responden lebih memprioritaskan ilmu yang didapat untuk pengembangan diri dan lingkungan kerja yang nyaman.

Berbicara mengenai persepsi yang dimiliki generasi Y, 7 dari 10 responden memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang responden pilih saat ini sesuai dengan minat responden dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, baik dalam hal fleksibilitas, rekan kerja, atasan, kesempatan untuk berkembang, *reward*, kompensasi, dan *benefit*. Sedangkan 3 dari 10 responden memiliki persepsi bahwa pekerjaan responden saat ini tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Persepsi yang dimiliki responden ini berdasarkan pada pengalaman yang didapat saat bekerja di *current company*.

Hal-hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan-perusahaan saat ini untuk dapat mengelola generasi Y yang sebenarnya dapat memberikan kontribusi besar bagi kesuksesan perusahaan dengan karakter-karakter positif yang dimiliki dan kreativitas yang ada pada generasi Y. Terlebih lagi, tenaga kerja merupakan faktor aktif yang sangat berperan dalam kelancaran proses organisasi. Tidak hanya itu, tenaga kerja juga merupakan aset bagi perusahaan. Seluruh perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik. Dengan potensi yang dimiliki oleh generasi Y, kreativitas yang tinggi, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk belajar yang dimiliki, generasi Y dapat menjadi aset yang baik untuk membantu perusahaan menghadapi persaingan dalam industri saat ini.

Namun, beberapa perusahaan menganggap generasi Y tidak memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi. Generasi Y cenderung untuk berpindah-pindah tempat kerja. Ketika tempat kerja tidak lagi menyenangkan atau tidak lagi sesuai, generasi Y tidak segan-segan mencari tempat kerja baru (Fazriyati, 2012). Hal ini didukung pula dari tingginya persentase, yaitu sebesar 70 persen dari generasi Y yang meninggalkan pekerjaan pertama mereka setelah dua tahun bergabung di suatu perusahaan (Portalhr, 2012).

Berdasarkan hasil *in-depth interview*, keseluruhan responden juga mengatakan bahwa keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan dipengaruhi oleh kenyamanan bekerja di perusahaan dan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan apresiasi yang diberikan. Apresiasi yang dimaksud antara lain *reward* yang diberikan apakah sepadan, ilmu yang didapat dalam perusahaan

apakah dapat mendukung perkembangan diri, gaji yang didapat apakah sesuai dengan rata-rata gaji untuk bidang pekerjaan yang dilakukan, *benefit* yang didapat di samping gaji apakah sesuai. Jika responden sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya saat ini dan apresiasi yang didapat tidak sesuai, maka responden akan mencari pekerjaan baru dan meninggalkan pekerjaan lama mereka.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti fenomena generasi Y yang terjadi saat ini, baik dari segi *job expectation*, *career perception*, hingga *intention to stay* generasi Y untuk bertahan di perusahaan. Untuk itu, penelitian ini disusun dengan judul “Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Career Perception* serta Implikasinya terhadap *Intention to Stay*; Analisa pada Karyawan Generasi Y di Wilayah Tangerang dan Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job expectation* terhadap *career perception* pada karyawan generasi Y?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *career perception* terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Y?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka terdapat sejumlah batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel-variabel yang diteliti adalah *job expectation*, *career perception*, dan *intention to stay*.
2. Responden penelitian adalah generasi Y yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun.
3. Cakupan wilayah kerja responden adalah Tangerang dan Jakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah mendapatkan data dan informasi untuk dapat dilakukan analisa. Secara khusus dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job expectation* terhadap *career perception* pada karyawan generasi Y.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career perception* terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Y.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi manfaat berupa :

1. Membantu perusahaan untuk dapat mengelola karyawan generasi Y sesuai dengan karakteristik dan pola kerja yang dimiliki dengan

melihat pada *job expectation*, *career perception*, dan *intention to stay* karyawan generasi Y sehingga karyawan generasi Y dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

2. Menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi di bidang Sumber Daya Manusia dan dapat memberi kontribusi bagi praktisi Sumber Daya Manusia dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya generasi Y.

1.6 Metode dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder.

a. Data Primer

Informasi yang diperoleh dari tangan pertama atau diperoleh secara langsung oleh peneliti pada variabel yang dituju dengan tujuan khusus penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain suatu tujuan lain, contohnya dari artikel atau jurnal (Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin, 2013, p.160).

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*in-depth interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal awal masalah maupun hal-hal yang lebih mendalam.

b. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari responden.

c. Riset Perpustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca, dan memahami berbagai macam buku dan beberapa literatur pendukung lainnya seperti artikel, jurnal, dan penelitian sebelumnya.

1.6.2 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini, yang berjudul **“Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Career Perception* serta Implikasinya terhadap *Intention to Stay*; Analisa pada Karyawan Generasi Y di Wilayah Tangerang dan Jakarta”** terdapat lima bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I, penulis membahas mengenai latar belakang dari adanya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, batasan masalah yang ada dalam penelitian, manfaat dari penelitian ini, tujuan dari penelitian ini, dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam Bab II ini, penulis menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Penulis menguraikan landasan teori dari *job expectation*, *career perception*, dan *intention to stay* yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga penulis menampilkan kerangka atau model penelitian yang digunakan penulis beserta hipotesisnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini, penulis menguraikan gambaran umum dari objek penelitian, metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian, cara pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini, penulis menjelaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui pengolahan data dari kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden dan juga uraian analisis dari hasil penelitian ini terhadap teori maupun hipotesa dari penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V, penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi praktisi *Human Resource* maupun bagi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil analisis data yang ada dalam penelitian ini.

