

WORK VALUES GENERASI Y



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

FAIZAH INDRIYANA
NIM. 12010113130224

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Faizah Indriyana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130224
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : ***WORK VALUES GENERASI Y***
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 14 Juni 2017

Dosen Pembimbing

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS)
NIP. 19570218 198403 2001

PERSETUJUAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Faizah Indriyana

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130224

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **WORK VALUES GENERASI Y**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 21 Juni 2017.

Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. (.....)

2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. (.....)

3. Andriyani, S.E., M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Faizah Indriyana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **WORK VALUES GENERASI Y**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 14 Juni 2017

Yang membuat pernyataan,

(Faizah Indriyana)

NIM. 12010113130224

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“So remember Me, I will remember you.”

Qur'an 2:152

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak, Ibu, Mas Ayik, dan Erchan.

Thanks for the love.

ABSTRACT

This study aims to analyze the differences of generation Y's work values based on gender and work status. The study also want to know which predictors variabel that have strongest discriminant for generation Y's work values based on gender and work status. Generation Y is generation who born beetwen 1980 untill 2000. The number of sample used in this research is 137 millennials by using nonprobability sampling. This study use discriminant analysis with the help of SPSS version 23.

Independent variables in this study are intrinsic work values, ekstrinsic work values, social/altruistic work values, and prestige work values. While the dependent variables used in this study are gender of generation Y and work status of generastion Y. Because there are two dependent variables, so this study use two model of discriminant in testing the research hypothesis.

The result of discriminant analysis indicate that there are significant differences between generation Y by gender and work status. Generation Y's work values based on gender and work status have the strongest discriminator variables on extrinsic work values.

Keywords: Generation Y, Millennials, work values, gender, work status.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *work values* generasi Y berdasarkan gender dan status kerja. Penelitian ini juga ingin melihat variabel prediktor mana yang menjadi pembeda terkuat untuk generasi Y berdasarkan gender dan status kerja. Generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 137 orang dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan analisis diskriminan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen *work values* intrinsik, *work values* ekstrinsik, *work values* sosial/altruistik, dan *work values* prestise. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah gender generasi Y dan status kerja generasi Y. Sehingga digunakan dua model diskriminan dalam menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis diskriminan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work values* yang signifikan antara generasi Y berdasarkan gender dan status kerja. *Work values* generasi Y berdasarkan gender dan status kerja sama-sama memiliki variabel pembeda terkuat yaitu *work values* ekstrinsik.

Kata kunci: Generasi Y, millennial, *work values*, gender, status kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul: *Work Values* Generasi Y. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program sarjana S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan, serta bantuan dari segala pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Muhtar Hadi dan Ibu Sawitri atas segala cinta, kasih sayang, *support*, doa, motivasi, dan segala hal baik yang tidak mampu penulis sebutkan satu-satu. *Thanks for the love*.
2. Ayik Muchammad Tantowi dan Muchammad Zaenal Erchan, terimakasih sudah menjadi saudara dan sahabat terhebat penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus dosen penguji atas saran dan masukan yang diberikan.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen pembimbing atas seluruh waktu, bimbingan, saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Andriyani, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan yang membantu penulis memperbaiki skripsi ini.

7. Ibu Sri Rahayu Tri Astuti, S.E., M.M. selaku dosen wali yang memberi arahan serta waktunya sebagai wali selama penulis menempuh studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Bapak Firmansyah, Ph.D. dan Bapak Andrian Budi Prasetyo, S.E., M.Si., Akt., atas segala bimbingan, ilmu, dan pengalaman yang telah dibagi dengan penulis.
9. Segenap dosen dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama menempuh studi.
10. Seluruh keluarga besar penulis, sepupu-sepupu yang ikut andil untuk kelancaran penyusunan skripsi ini, terimakasih atas dukungan dan motivasi yang berarti.
11. Keluarga UPK Crew, Mbak Retno, Mbak Mega, Mas Wicak, Mas Hendro, Mas Axel, Mas Join, Mas Sani, Mbak Sofia, Mas Nuzul, Mas Syam, Mbak Tara, Mas Kim, Hamzah, Aldi, Nabil, Vian, Amel, Citra Rossi, Diah, Diana, Burhan, Amal, Andi, Citra Sekar, Elvi, Mufti, Iqbal, Yusuf, dan Rahmat, terimakasih untuk tahun-tahun terindah, persaudaraan, persahabatan, pengalaman, dan momen-momen berharga selama ini.
12. *Writer's best bestfriend ever and still counting years*, Alifah, Sekar, Nurul Anisa, Shelvi, Ian, Hanif, Ghufron, Lintang, Lukman, Nindi, Amalia, dan Cassia terimakasih telah menjadi rumah kedua penulis.
13. Teman tawa manajemen, Lidya, Nina, Zati, Rina, Dhita, Melinda, Nova, Zahrah, Aan, dan Rila.
14. Mahasiswa/i bimbingan Bu Indi yang selalu memberi dukungan satu sama lain, Dede, Karina, Tya, Bangun, Radit, dan Nuri.
15. Indonesian Marketing Association Sub Chapter Undip tahun 2013-2014 terimakasih atas kerjasama dan pengalaman.

16. KKN Tim II Desa Tlogo Kecamatan Tuntang, Ipin, Rifka, Ida, Mbak Intan, Daniel, Elsa, Nadia, Asep, Ulfa, dan Idham, terimakasih untuk 35 hari yang seru.
17. Segenap teman-teman seperjuangan Manajemen 2013, *see you on top*.
18. Segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berkontribusi dan membantu penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar penulis mampu untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis maupun bagi pembacanya.

Semarang, 14 Juni 2017

Penulis,

Faizah Indriyana

NIM. 12010113130224

DAFTAS ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	17
1.4.2 Manfaat Praktis	17
1.5 Sistematika Penulisan	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
2.1 Landasan Teori.....	20
2.1.1 <i>Work Values</i>	20
2.1.2 Generasi Y.....	29
2.1.3 Gender	42
2.1.4 Status Kerja	44
2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.2.1 Hubungan antar Variabel	49

2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	51
2.3.1	Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III	METODE PENELITIAN.....	53
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	53
3.1.1	Variabel Penelitian.....	53
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	54
3.2	Populasi dan Sampel	59
3.2.1	Populasi.....	59
3.2.2	Sampel.....	59
3.3	Jenis dan Sumber Data	61
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	62
3.5	Metode dan Alat Analisis Data	63
3.5.1	Metode Analisis Data.....	63
3.5.2	Analisis Statistik Deskriptif	64
3.5.3	Uji Kualitas Data.....	66
3.5.4	Analisis Diskriminan.....	68
BAB IV	PEMBAHASAN.....	74
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	74
4.1.1	Gambaran Umum Responden	75
4.2	Analisis Data	82
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	82
4.2.2	Uji Kualitas Data.....	93
4.2.3	Analisis Diskriminan.....	96
4.3	Pembahasan Hasil	111
4.3.1	Perbedaan <i>Work Values</i> Generasi Y Berdasarkan Gender.....	111
4.3.2	Perbedaan <i>Work Values</i> Generasi Y Berdasarkan Status Kerja.....	114
BAB V	PENUTUP.....	118
5.1	Kesimpulan	118

5.2	Implikasi.....	121
5.2.1	Implikasi Teoritis	121
5.2.2	Implikasi Manajerial	123
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	124
5.4	Saran.....	125
	DAFTAR PUSTAKA	127
	LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indeks Work Values.....	25
Tabel 2.2 Perbedaan Definisi Tahun Lahir Generasi Y	31
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tahun Lahir	77
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kerja.....	80
Tabel 4.4 Jumlah Responden Belum Bekerja Berdasarkan Pekerjaan	81
Tabel 4.5 Jumlah Responden Sudah Bekerja Berdasarkan Pekerjaan	81
Tabel 4.6 Frekuensi Nilai Variabel Work Values Intrinsik	84
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Variabel Work Values Ekstrinsik.....	87
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Variabel Work Values Sosial/Altruistik.....	90
Tabel 4.9 Frekuensi Nilai Variabel Work Values Prestise	91
Tabel 4.10 Nilai uji multivariat normalitas	97
Tabel 4.11 Test of Equality of Group Means (Model Diskriminan D_1)	98
Tabel 4.12 Test of Equality of Group Means (Model Diskriminan D_2)	99
Tabel 4.13 Matrik Korelasi antar Variabel Independen (Model Diskriminan D_1) ...	100
Tabel 4.14 Matrik Korelasi antar Variabel Independen (Model Diskriminan D_2) ...	100
Tabel 4.15 Homogenitas Matrik antar Kelompok.....	101
Tabel 4.16 Nilai Signifikansi Mahalanobis Distance (Model Diskriminan D_1)	102

Tabel 4.17 Nilai Signifikansi Mahalanobis Distance (Model Diskriminan D_2)	103
Tabel 4.18 Wilks' Lambda Analisis Diskriminan (Model Diskriminan D_1)	103
Tabel 4.19 Wilks' Lambda Analisis Diskriminan (Model Diskriminan D_2)	104
Tabel 4.20 Ringkasan Canonical Correlation	105
Tabel 4.21 Struktur Matriks Model Diskriminan D_1	106
Tabel 4.22 Struktur Matriks Model Diskriminan D_2	106
Tabel 4.23 Koefisien Fungsi Diskriminan (Model Diskriminan D_1)	107
Tabel 4.24 Koefisien Fungsi Diskriminan (Model Diskriminan D_2)	107
Tabel 4.25 Skor Z Tiap Kelompok	108
Tabel 4.26 Hasil Klasifikasi pada Model Diskriminan D_1	110
Tabel 4.27 Ringkasan Hasil Penemuan Hipotesis	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 3.1 Model Variabel Work Values Intrinsik.....	55
Gambar 3.2 Model Variabel Work Values Ekstrinsik	56
Gambar 3.3 Model Variabel Work Values Sosial/Altruistik	57
Gambar 3.4 Model Variabel Work Values Prestise	58
Gambar 3.5 Proses Analisis Diskriminan	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: Kuesioner Penelitian	132
LAMPIRAN B: Tabulasi Data.....	137
LAMPIRAN C: Hasil Output Uji Kualitas Data.....	151
LAMPIRAN D: Hasil Output Analisis Diskriminan	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tantangan baru bagi dunia kerja adalah tingginya jumlah millennial (Generasi Y) yang masuk kedalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Dalam dunia pekerjaan, millennial sering disebut-sebut sebagai generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas seperti kebebasan belajar, bekerja, maupun berbisnis. Generasi ini pula dikatakan sebagai *challenge seeker*. Karakteristik generasi Y tersebut mendorong tren dimana anak muda sekarang lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai, dan hal ini tidak lepas dari *work value* yang mereka miliki. Penelitian ini ingin mengetahui tentang bagaimana *work value* dari generasi Y di Indonesia.

Nilai merupakan keyakinan dasar seseorang yang dijadikan sebagai tujuan atau hasil akhir seseorang melakukan sesuatu. Nilai umumnya mempengaruhi sikap dan perilaku. Nilai mampu mempengaruhi kepuasan serta komitmen seseorang pada pekerjaannya. Nilai kerja (*work value*) adalah keadaan akhir yang diinginkan seseorang dimana ia berfikir untuk bisa mewujudkannya melalui kerja ataupun perilaku kerja yang mereka tampilkan. Pentingnya memahami perbedaan *work values* pada setiap generasi menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan terkait dengan lingkungan organisasi. Memahami perubahan *work values* karyawan atau sistem nilai mampu mempengaruhi nilai organisasi (Smola dan Sutton, 2002). Dengan adanya transisi

kepemimpinan dari generasi satu ke generasi yang lain maka organisasi akan dipengaruhi oleh nilai yang dimiliki oleh generasi selanjutnya.

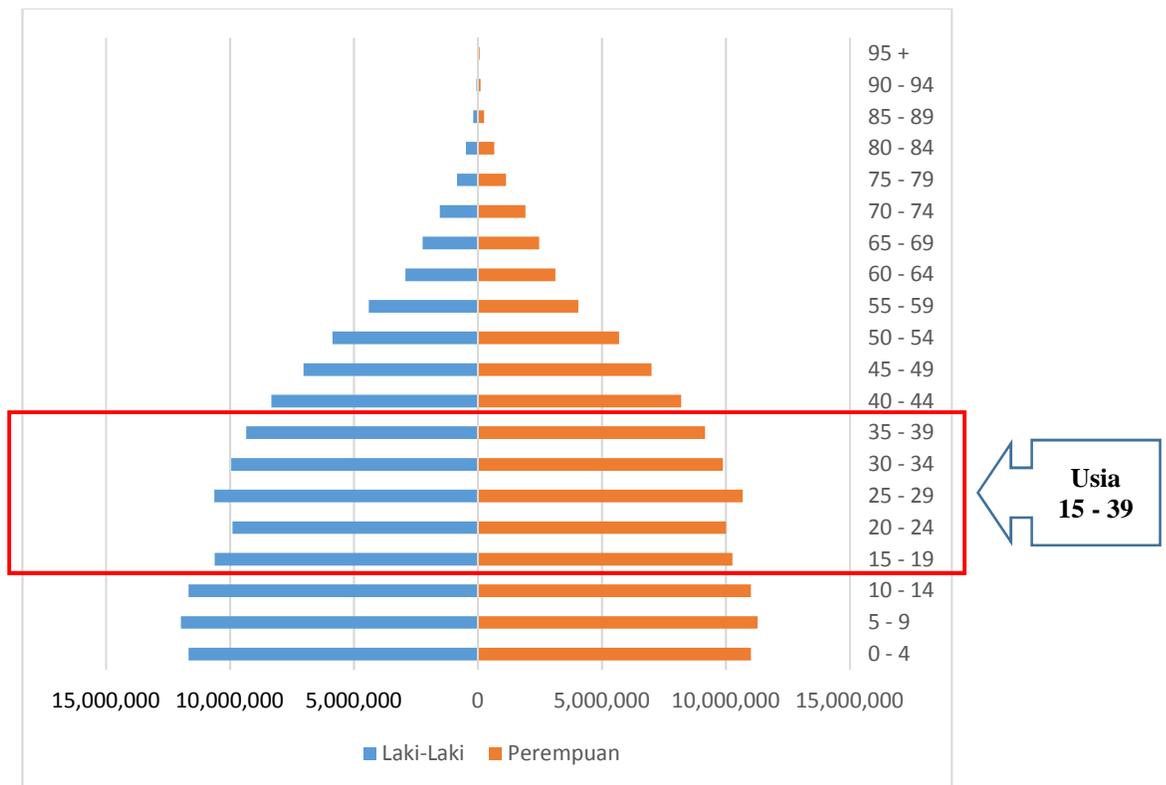
Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi bahwa Indonesia akan mencapai puncak populasi usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia (Sebastian, Amran, dan Youth Lab, 2016). Hal ini bisa menjadi keuntungan untuk perekonomian dan kemajuan Indonesia apabila generasi millennial sebagai generasi dengan jumlah yang besar bisa dikelola dengan baik. Terlebih lagi apabila setiap perusahaan dapat mengelola tenaga kerja millennialnya.

Generasi Y telah menjadi topik penelitian yang sudah banyak diangkat di dunia karena banyaknya usia produktif dan angkatan kerja yang didominasi oleh generasi tersebut. Hanya saja di Indonesia masih sedikit penelitian yang mengangkat topik mengenai generasi Y. Alasan yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini adalah penelitian sebelumnya mengenai generasi Y yang dilakukan di Amerika maupun negara-negara lainnya belum tentu sama dengan karakteristik generasi Y di Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah karena masuknya informasi global ke Indonesia, seperti informasi yang masuk melalui internet baru masuk ke Indonesia saat negara-negara maju lainnya sudah merasakan dampak internet dalam waktu yang lama. Keberadaan dan perkembangan teknologi di dunia mempengaruhi seberapa cepat perubahan di era sekarang.

Dewasa ini, generasi Y menjadi tantangan tersendiri bagi dunia bisnis karena mereka sudah mulai memasuki pasar tenaga kerja. Generasi Y (millennial) merupakan

generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi Y disebutkan sebagai generasi yang bebas memilih apa yang sesuai dengan dirinya, termasuk bebas memilih pekerjaan. Selain dari karakteristiknya yang menarik, generasi Y juga disebut-sebut sebagai kontributor yang besar untuk perekonomian bangsa dalam jumlah yang benar-benar dipekerjakan dan berpotensi untuk menghasilkan kapasitas.

Grafik 1.1
Piramida Penduduk Indonesia



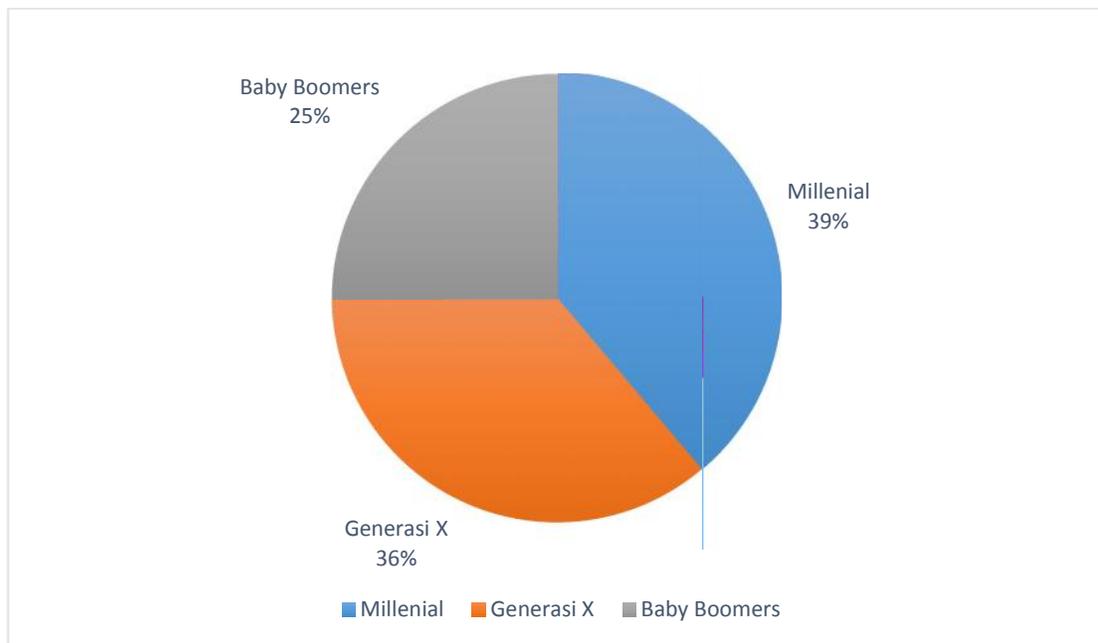
Sumber: Data Sensus Penduduk 2010, Badan Pusat Statistik

Di Indonesia, generasi millennial menjadi generasi yang sangat penting dalam upaya untuk memajukan bangsa karena jumlahnya yang sangat besar. Berdasarkan

hasil sensus penduduk Indonesia tahun 2010, dari 237 juta penduduk Indonesia sebanyak 62 juta diantaranya merupakan penduduk dengan usia antara 15 hingga 29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 26 % dari jumlah penduduk Indonesia merupakan usia muda. Sedangkan penduduk dengan rentan usia 30 hingga 39 tahun yang merupakan millennial gelombang awal berjumlah kurang lebih sebanyak 38 juta. Apabila ditotal, maka sekitar 100 juta penduduk Indonesia merupakan generasi Y. Bonus demografi ini bisa sangat menguntungkan Indonesia apabila generasi ini dapat berperan dengan baik di berbagai bidang.

Seiring berjalannya waktu, karyawan yang sudah memasuki usia senja dan mulai memasuki usia pensiun akan digantikan dengan karyawan-karyawan baru yang lebih muda (*young generation*). *Young generation* inilah yang akan menjadi penentu keberhasilan perusahaan maupun negara di masa yang akan datang. Yang terjadi saat ini dalam angkatan kerja di dunia, khususnya Indonesia, didominasi oleh tiga generasi, yaitu generasi *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y (Millennial). Menurut data Badan Pusat Statistik, pada tahun 2016 terdapat kurang lebih 127 juta jiwa penduduk Indonesia yang merupakan penduduk dengan usia yang termasuk angkatan kerja. Dari jumlah total angkatan kerja Indonesia tahun 2016, kurang lebih 120 jiwa diantaranya bekerja dan sisanya adalah pengangguran. Angkatan kerja Indonesia yang merupakan generasi millennial adalah sebanyak 38.83%, sedangkan 36.12% adalah generasi X dan 25.05% adalah generasi *baby boomers*.

Grafik 1.2
Angkatan Kerja Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2016

Generasi yang berbeda-beda di tempat kerja seringkali menimbulkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan (Sajjadi, Sun, dan Castillo, 2012). Banyak penelitian telah menyebutkan perbedaan karakteristik generasi yang ada di tempat kerja. Sebuah generasi mampu mempengaruhi tren bisnis. Mempelajari kesalahan dan kesuksesan generasi-generasi sebelumnya menjadi penting untuk mengurangi permasalahan yang mungkin terjadi di tempat kerja serta dapat dijadikan cara untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Sering dikatakan sebagai generasi instan, generasi Y memiliki beberapa sisi positif untuk melawan persepsi negatif tersebut. Dalam Angeline (2011) yang mengadaptasi penelitian Dries et al. (2008) dan Zemke et al. (2000) generasi Y dinilai sebagai generasi yang bekerja dalam tim secara lebih baik, lebih kooperatif, dan lebih optimis pada masa depan dibandingkan dengan generasi *baby boomers* dan generasi X. Mereka tidak suka prosedur pengawasan yang ketat dan jadwal kerja yang kaku. Millennial akan lebih lama bertahan dalam pekerjaan atau perusahaan yang telah menggunakan teknologi canggih, pekerjaan yang menantang dan yang mereka anggap menyenangkan. Generasi ini juga disebutkan sebagai generasi yang mendukung perbedaan dan mencari adanya *work-life balance*.

Dalam Berkup (2014), generasi Y dianggap memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan mereka hidup pada masa transisi, salah satunya adalah perkembangan teknologi yang cepat. Generasi Y dinilai sebagai generasi yang bisa tetap melangkah dengan perubahan serta peka terhadap perubahan, mereka justru menyukai dan menginginkan adanya perubahan tersebut. Mereka tidak suka menunggu, sehingga mereka dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaan mereka yang bersifat singkat. Generasi Y hidup di era globalisasi dan menyebabkan mereka lebih bisa berpikir secara terbuka ketimbang dengan generasi-generasi sebelumnya. Mereka lebih menerima perbedaan dalam masyarakat maupun dunia kerja.

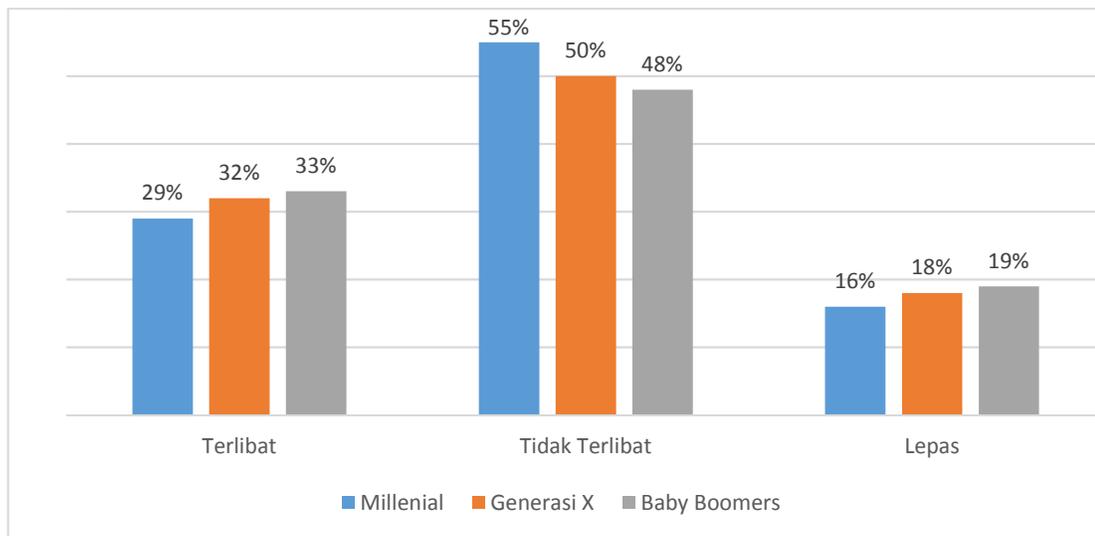
Generasi Y tumbuh dengan ditandai adanya peningkatan akan pengakuan diri (*self-esteem*) serta memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu adalah hal yang mungkin

(Hobart, 2014). Mereka adalah generasi yang optimis, bersifat sosial, dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap diri mereka sendiri dan orang lain. Generasi ini merupakan generasi yang berpendidikan dan mengerti teknologi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya.

Dilihat sisi pekerjaan, Hobart (2014) mengatakan hal yang sama dengan Zemke *et al.* (2000 dalam Angeline, 2011) bahwa generasi Y cenderung lebih memilih pekerjaan yang berarti dan menantang. Generasi Y membutuhkan waktu yang lebih lama daripada generasi-generasi sebelumnya dalam mencari pekerjaan yang sesuai. Generasi ini mencari fleksibilitas di tempat kerja, baik dari segi waktu maupun tempat dimana mereka bekerja. Hal-hal penting lain yang diperhatikan generasi Y di tempat kerja selain *work-life balance* adalah lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2016) dikatakan bahwa Millennial merupakan generasi yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedikit. Hanya 29% dari generasi millennial terlibat dalam pekerjaan dan perusahaan, baik secara emosional maupun perilaku. Sedangkan sebanyak 16% dari millennial tidak terlibat sama sekali dan cenderung cuek serta seringkali memberikan permasalahan bagi perusahaan.

Grafik 1.3
Tingkat Keterlibatan Kerja



Sumber: Gallup, Inc. (2016)

Generasi Y seringkali diberi label sebagai *job hopper* atau seseorang yang suka untuk berpindah-pindah pekerjaan. Dalam survei Gallup (2016) dikatakan pula bahwa sebenarnya millennial tidak menginginkan untuk berganti-ganti pekerjaan, hanya saja mereka merasa perusahaan tidak memberikan alasan yang menarik untuk membuat mereka tetap bertahan didalamnya. Generasi ini hanya menginginkan pekerjaan yang mereka rasa bernilai dan lebih menguntungkan bagi mereka. Dan karena alasan inilah mereka sering berpindah-pindah pekerjaan. Generasi Y memiliki tingkat mobilitas pekerjaan dan mobilitas organisasi yang tinggi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya (Lyons *et al.*, 2012). Hasil survei Gallup (2016) menunjukkan bahwa nilai dan sikap kerja generasi memerlukan perhatian lebih. Hal ini salah satunya disebabkan karena perusahaan maupun manajer kurang memperhatikan apa yang menjadi *work*

values dari karyawannya sehingga perusahaan mampu mengelola karyawan dengan baik. Generasi Y memberikan tantangan tersendiri bagi para pimpinan maupun manajer di perusahaan. Tantangan tersebut adalah bagaimana manajer mampu melatih, mendidik, dan memotivasi karyawan sehingga memberi manfaat bagi perusahaan dari kekuatan dan potensi yang dimiliki.

Dalam penentuan karir seseorang, salah satu faktor penting yang mempengaruhinya adalah *work values*. *Work values* memainkan peran kunci yang memotivasi dalam pemilihan kerja dan pengembangan keahlian (Sortheix *et. al.*, 2015). *Work values* dijadikan sebagai prediktor penting terkait dengan *output* sumber daya manusia, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, manajemen konflik, serta derajat kecocokan seseorang dengan organisasi, pekerjaan, dan lingkungan kerjanya (Papavasileiou dan Lyons, 2015).

Aspek intrinsik dari pekerjaan menjadi perhatian utama dari generasi Y (Ng *et. al.*, 2010). Generasi Y memiliki harapan yang realistis terhadap pekerjaan dan gaji pertama mereka. Disisi lain mereka juga mencari perusahaan yang memberikan kesempatan akan kemajuan yang cepat dan pengembangan keterampilan. Ng *et. al.* (2010) mengatakan bahwa ekspektasi dan nilai yang diyakini oleh generasi Y bukan merupakan sesuatu yang homogen, namun masing-masing orang memiliki nilai yang berbeda yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gender.

Setelah adanya emansipasi wanita dan kampanye kesetaraan gender, tenaga kerja wanita memiliki jumlah yang tidak kalah banyak dengan tenaga kerja laki-laki. Peran

perempuan di berbagai bidang kehidupan juga mulai bermunculan. Gender, generasi, dan budaya menjadi tantangan bagi manajer saat ini dalam mengelola karyawan dengan latar belakang yang berbeda. Kegagalan pengelolaan keberagaman latar belakang tersebut dapat menimbulkan berbagai permasalahan, diantaranya adalah tingginya *turnover*, komitmen dan keterlibatan karyawan yang rendah, dan hal-hal lain yang bisa menyebabkan turunnya produktivitas perusahaan. Adanya perubahan di masyarakat dapat menyebabkan perubahan pada peran gender dan akhirnya berpengaruh pada nilai, sikap, persepsi, dan perilaku seseorang. Gender memiliki peran penting dalam orientasi *work values* seseorang. Dengan sifat dasar laki-laki dan perempuan yang berbeda, hal ini mungkin juga mempengaruhi pilihan *work values* keduanya.

Perempuan memiliki ekspektasi yang lebih rendah terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki (Maxwell dan Broadbridge, 2014). Hal ini mencerminkan kepuasan karyawan pada pekerjaan, bahwa harapan awal terhadap pekerjaan dengan kenyataan yang ada tidak berbeda jauh. Perbedaan yang lain adalah karyawan perempuan lebih sering mendapatkan diskriminasi di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Laki-laki dinilai lebih menyukai pekerjaan yang menantang dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki cenderung lebih suka berganti-ganti pekerjaan apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan.

McDonald (2011, dalam Maxwell dan Broadbridge, 2014) hiruk-pikuk yang ada di pasar global akan membentuk pendekatan manajemen kontemporer dimana

mencakup minat generasi Y dan aspek-aspek generasi tersebut di tempat kerja. Generasi Y yang akan memulai karir cenderung melihat faktor intrinsik sebuah pekerjaan, contohnya seperti gaji dan penghargaan yang akan diberikan oleh pemberi kerja. Berbeda dengan generasi Y yang sudah bekerja. Mereka cenderung menempatkan faktor ekstrinsik diatas faktor-faktor lainnya dalam melihat sebuah pekerjaan (Jin dan Rounds, 2012). Hal tersebut sama dengan Ng *et. al.* (2010) yang menemukan bahwa generasi Y menempatkan faktor intrinsik pekerjaan sebagai aspek yang paling penting.

Penting bagi manajer untuk memahami jenis *work values* yang ada pada angkatan kerja dan bagaimana *work values* tersebut tertanam di benak karyawan. Hal ini dilakukan agar perusahaan berhasil untuk merespons nilai kerja karyawannya. Mengetahui aspek *work values* karyawan merupakan langkah awal yang penting, namun memahami pola nilai kerja karyawan secara lebih dalam dapat memungkinkan manajer untuk mengatasi reaksi karyawan atas pekerjaan, lingkungan kerja, serta konflik lain yang mungkin muncul.

Generasi Y pada tahun ini merupakan kelompok orang yang berada pada usia 17 hingga usia 37 tahun. Namun fokus penelitian ini hanya pada millennial yang akan memasuki dunia kerja, yaitu millennial yang berada pada tahun terakhir perguruan tinggi dan *freshgraduate*, serta millennial yang sudah memasuki dunia kerja. Dua kelompok millennial ini dipilih karena pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja saat ini dan menjadi fokus perusahaan dalam pengelolaan sumberdaya manusianya. Alasan

lain pemilihan dua kelompok millennial ini juga karena millennial yang berada pada tahun terakhir studi di perguruan tinggi sudah memiliki bayangan seperti apa mereka nanti dalam memilih pekerjaan mereka, dan millennial yang sudah bekerja mungkin akan memiliki pemikiran *work values* yang berbeda karena mereka memiliki pengalaman yang lebih di dunia kerja dibandingkan dengan kelompok millennial dibawahnya. Dalam Kuron *et. al.* (2015) dikatakan pula bahwa generai Y yang belum bekerja berada pada tahap eksplorasi karir dan generasi Y yang sudah bekerja sudah memasuki tahap yang lebih dalam yaitu tahap pembentukan karir.

Masa transisi dari sekolah ke dunia kerja menjadi salah satu hal menantang yang dihadapi oleh lulusan baru (*freshgraduate*). Terlebih lagi bagi mereka yang hanya fokus pada dunia sekolah/kuliah dibanding dengan mencari pengalaman lain diluar kegiatan akademik. Hal ini disebabkan adanya perbedaan lingkungan sosial, budaya, dan struktur antara perguruan tinggi dan tempat kerja. Dan terkadang ini yang menyebabkan para *freshgraduate* memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan pertama mereka nanti nanti. Oleh karena itu, banyak lulusan yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan setelah mereka menyelesaikan masa studinya. Dengan mengetahui *work values* dari generasi Y yang akan memasuki dunia kerja akan membantu perusahaan dalam menarik dan merekrut mereka. Begitu juga halnya dengan mengetahui *work values* generasi Y yang sudah bekerja dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan-karyawan millennial mereka.

Berikut merupakan perbedaan hasil penelitian *work values* terkait dengan gender dan tahap karir seseorang:

Table 1.1
Research Gap

Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
Gender	Xiang Yi, Barbara Ribbens Linna Fu, Weibo Cheng (2015)	Terdapat perbedaan <i>work values</i> pada gender.
	Ching Sock Lee, Daisy Kee Mui Hung, Tan Cheng Ling (2012)	Tidak ada perbedaan signifikan antara <i>work values</i> millennial laki-laki dan perempuan.
	Harvey J. Khran, Nancy L. Galambos (2014)	Nilai kerja ekstrinsik tidak berhubungan dengan gender.
	Clemens M. Lechner, Florencia M. Sortheix, Richard Gollner, Katariina Salmela-Aro (2017)	Gender berhubungan dengan nilai kerja ekstrinsik.
Status Kerja	Jing Jin, James Rounds (2012)	Terdapat perubahan <i>work values</i> pada saat transisi dari sebelum kerja dan setelah memasuki kerja.
	Lisa K.J. Kuron, Sean T. Lyons, Linda Schweitzer, Eddy S.W. Ng (2015)	Tidak ditemukan adanya perbedaan signifikan antara <i>work values</i> pada millennial sebelum berkarir dan setelah berkarir.

Sumber: Penelitian terdahulu.

Yi *et al.* (2015) melakukan penelitian dengan membandingkan *work values* negara berkebudayaan barat dengan negara berkebudayaan timur. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *work values* karyawan dengan kebudayaan timur masih dipengaruhi oleh peran gender, namun lain halnya dengan *work values* karyawan di

negara berkebudayaan barat. Meskipun sudah ditekankan adanya kesetaraan gender, namun peran laki-laki dan perempuan dalam hal karir masih tetap berbeda. Laki-laki dinilai lebih aktif dalam hal yang berhubungan dengan karir dibandingkan dengan perempuan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sock *et al.* (2012). Ditemukan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan terkait dengan *work values*.

Pengalaman dipandang lebih memiliki pengaruh pada *work values* dibandingkan dengan usia dan kedewasaan seseorang (Smola dan Sutton, 2002). Kuron *et al.* (2015) mengatakan bahwa millennial, baik yang belum bekerja maupun yang sudah memulai bekerja, lebih mementingkan faktor ekstrinsik *work values* dibandingkan dengan faktor nilai kerja intrinsik, sosial/ altruistik, dan prestis. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jin dan Rounds (2012) yang menyatakan terdapat perbedaan *work values* pada masa remaja dan masa akhir dewasa pertengahan. Pada usia 26 tahun ke atas seseorang akan lebih mementingkan faktor nilai kerja ekstrinsik dan nilai kerja sosial. Usia 22 hingga 26 tahun atau masa dewasa awal akan lebih melihat pada nilai ekstrinsik. Pada masa sekolah/kuliah, usia 18 hingga 22 tahun, mereka lebih mementingkan nilai intrinsik dari pekerjaan.

Untuk lebih memahami sikap generasi Y di tempat kerja, terlebih dahulu perlu untuk memahami bagaimana karakteristik generasi ini dan apa saja yang menjadi nilai kerja (*work values*) mereka. Sikap dipengaruhi oleh nilai dan akan tercermin melalui

perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang. Masing-masing generasi yang ada di tempat kerja memiliki nilai kerja dan sikap kerja yang berbeda (Yi *et al.*, 2015).

1.2 Rumusan Masalah

Generasi millennial menjadi generasi yang dijadikan perhatian utama perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien karena jumlahnya yang besar. Generasi *baby boomers* atau yang disebut-sebut sebagai orang tua dari generasi millennial perlahan-lahan sudah mulai memasuki masa pensiun. Sebagai gantinya, generasi millennial sebagai generasi yang mulai memasuki dunia kerja dengan membawa segudang potensinya menjadi fokus perusahaan untuk mengelola generasi ini dengan baik.

Generasi millennial menjadi topik yang hangat untuk dijadikan objek penelitian. Dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai millennial, masih sedikit dijumpai penelitian yang memfokuskan untuk meneliti *work values* generasi millennial, khususnya di Indonesia. Kebanyakan dari penelitian-penelitian yang sudah ada menitikberatkan pada perbedaan karakteristik antar generasi. Sehingga perlu dilakukannya penelitian yang lebih fokus untuk meneliti *work values* generasi millennial ini, khususnya di Indonesia yang masih jarang dilakukan penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan sulitnya peneliti untuk mendapatkan referensi jurnal terkait dengan *work values* generasi millennial di Indonesia. Penelitian ini mencoba untuk melihat apakah terdapat perbedaan *work values* antara gender dan antara generasi Y yang akan memasuki dunia kerja dan yang sudah bekerja, serta dimana letak perbedaan

tersebut. Kebanyakan dari penelitian sebelumnya hanya sebatas untuk melihat apakah terdapat perbedaan *work values* pada dua kelompok tersebut, namun dalam penelitian ini peneliti ingin melihat tidak hanya sebatas apakah terdapat perbedaan *work values* tetapi juga untuk melihat aspek *work values* manakah yang menjadikan perbedaan tersebut.

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan *work values* yang jelas antar gender?
2. Jika terdapat perbedaan, faktor *work values* manakah yang membedakan *work values* antar gender?
3. Apakah terdapat perbedaan *work values* yang jelas antara generasi Y belum bekerja dengan sudah bekerja?
4. Jika terdapat perbedaan, aspek *work values* manakah yang membedakan *work values* antara generasi Y yang akan memasuki dunia kerja (pra-kerja) dengan generasi Y yang sudah bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perbedaan *work values* antar gender generasi Y,
2. Untuk mengetahui aspek *work values* mana yang membedakan *work values* antar gender generasi Y apabila ditemukan adanya perbedaan,

3. Untuk mengetahui perbedaan *work values* antara generasi Y belum bekerja dan sudah bekerja,
4. Untuk mengetahui aspek *work values* mana yang membedakan *work values* antara generasi Y yang akan memasuki dunia kerja (pra-kerja) dengan generasi Y yang sudah bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan literatur bagi dunia akademik di bidang ilmu manajemen dan bisnis. Penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta memperluas pemahaman mengenai generasi millennial di dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau bahan referensi bagi perusahaan dalam mengelola permasalahan sumber daya manusia, khususnya pengelolaan generasi millennial, sehingga dapat membantu meningkatkan dan mencapai performa terbaik yang efektif demi mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mengenai generasi millennial di tempat kerja sehingga perusahaan mampu membuat perencanaan pengelolaan sumber daya manusia yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan mempermudah serta memberikan gambaran jelas mengenai isi pembahasan penelitian. Berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Pada bab pendahuluan ini dijelaskan pula alasan kenapa penulis mengangkat topik penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori serta telaah pustaka yang digunakan sebagai acuan penulisan skripsi terakait dengan topik permasalahan yang digunakan, yaitu pustaka mengenai generasi, gender, serta karir. Pada bab ini pula diuraikan kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengambilan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran singkat perusahaan dan responden yang menjadi objek penelitian, hasil dari analisis data, interpretasi hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang.