

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia mengalami perkembangan secara terus menerus dalam kehidupannya, dimana terdapat berbagai tugas dari masing-masing tahapan perkembangan tersebut. Menurut Hurlock (2009) salah satu tugas perkembangan manusia ialah penentuan karir. Berdasarkan tahapan perkembangannya, penentuan karir muncul pada saat dewasa awal yang terjadi pada rentang usia 20 sampai 40 tahun, dimana pada tahapan ini individu akan membentuk jalur kepribadian yang relatif stabil, perkembangan kognitif yang ditandai dengan dimulainya pemilihan pendidikan dan pekerjaan setelah dilakukannya eksplorasi (Papalia, 2011). Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-harapan sosial baru. Orang dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, beberapa diantaranya seperti keinginan-keinginan baru, mengembangkan sikap-sikap baru, nilai-nilai baru sesuai tugas baru, dan pencari nafkah (Hurlock, 1996).

Pada saat ini, manusia pada tahapan dewasa dengan salah satu tugas perkembangan dalam penentuan karir didominasi oleh generasi Y. Generasi Y ialah generasi dengan tahun lahir berkisar antara 1980 hingga 2000. Menurut Meydiana, Prasetya & Sulistyono (2018), generasi X dan generasi Y termasuk dalam generasi pada usia yang masih produktif sebagai tenaga kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setiawan dan Puspitasari (2018), yang menyebutkan bahwa generasi Y merupakan generasi produktif saat ini yang menjadi generasi mayoritas dalam berbagai organisasi.

Generasi Y merupakan generasi yang dominan untuk mengisi ketersediaan angkatan kerja (Nurdin dan Rohaeni, 2020). Data-data di lapangan turut mendukung dominasi keterlibatan generasi Y dalam dunia pekerjaan. Berdasarkan data hasil survei yang dilakukan oleh Sosial Ekonomi Nasional (Susesnas) pada tahun 2017 yang bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik, generasi paling banyak jumlahnya adalah generasi Y, yaitu sebanyak 33,75% atau 88 juta jiwa dari total penduduk Indonesia (BPS, 2018). Selain itu, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menemukan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Generasi Y tahun 2017 tercatat sebesar 67,24 persen atau sekitar dua pertiga dari populasi Generasi Y masuk ke dalam angkatan kerja (BPS, 2018). Generasi Y merupakan angkatan kerja yang mengisi kebutuhan SDM di perusahaan secara dominan (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2016).

Kehadiran generasi Y dalam bekerja memiliki beberapa keuntungan bagi tempat mereka bekerja. Generasi Y dapat dianggap berkah karena cara berfikir mereka out of the box, sehingga dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2016). Generasi Y cenderung kritis saat akan melakukan sesuatu dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi perusahaan tersebut (Prabowo, 2016). Dalam bekerja Generasi Y lebih menyukai pekerjaan yang dinamis dan suka mencari informasi serta pengetahuan baru untuk mendorong pengembangan kapasitas diri (Perdana, 2019). Generasi Y ini dinilai sebagai generasi yang energik, paham teknologi, aktif membangun jaringan sosial, dan mereka ingin bekerja dengan orang yang kooperatif dalam memelihara lingkungan seperti supervisor yang empati, kebijakan perusahaan yang adil, yang menekankan keseimbangan kehidupan kerja (Catano & Hines, 2016).

Generasi Y lebih cenderung untuk terus mencari pengalaman kerja dan pencarian baru untuk kesempatan atau pekerjaan yang lebih baik (Ali & Purwandi, 2016). Suryadi (2015)

mengatakan ada delapan jenis karakteristik negatif yang melekat pada generasi Y yaitu individualis, mudah bosan, ego sentris, tampil beda, tidak sabar, tidak peduli, memiliki komitmen dan loyalitas rendah, dan tidak pernah serius. Generasi Y cenderung menyukai kebebasan, menyukai sesuatu yang serba cepat, instan, dan digital (Imelda, dkk, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, merupakan sebuah tantangan besar bagi organisasi untuk menampung dan mengelola karyawan Generasi Y.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Swiggard (dalam Octaviani, 2015) menegaskan bahwa generasi Y memiliki kecenderungan dua kali lipat lebih besar untuk keluar dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja. IDN Media Research Institute (2019) menemukan bahwa 3 dari 10 Generasi Y mempunyai rencana untuk bertahan di suatu perusahaan hanya 2-3 tahun saja dan hanya 1 dari 10 Generasi Y yang menyatakan akan bertahan bekerja di satu perusahaan lebih dari 10 tahun. Tantangan lainnya dari generasi Y yaitu mudah berpindah pekerjaan jika pekerjaan atau kondisi tempat bekerjanya di rasa tidak sesuai dengan jiwa mereka (Perdana, 2019). Sheahan (2008) mengemukakan bahwa hasil survei menunjukkan generasi Y di wilayah Asia Pasifik memiliki masa kerja terpendek dibandingkan karyawan pada generasi lainnya (generasi X dan baby boomers). Sejalan dengan itu, Qoesatieq (2019) mengatakan bahwa generasi Y memiliki loyalitas lebih rendah dalam bekerja. Sebanyak 76,7% di antaranya hanya bertahan 1 sampai 2 tahun bekerja sebelum memutuskan akan bertahan bekerja di satu tempat selama lima tahun atau lebih. Data-data di atas mengindikasikan masih perlunya pengelolaan karyawan generasi Y untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

Fenomena generasi Y yang sulit bertahan dalam pekerjaannya dikarenakan mereka mengalami kesulitan untuk menentukan karirnya (Prabowo, 2017). Menurut Damayanti, Yahya dan Yean (2019), generasi Y sering merasa bingung dalam memilih karir yang sesuai dengan

keinginannya, namun ketika mereka berada di lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan kebutuhannya terfasilitasi, hal tersebut dapat menjadi sumber motivasi mereka untuk tetap tinggal di pekerjaan tersebut. Misalnya, karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, tidak hanya termotivasi tetapi mereka juga puas dengan pekerjaannya (Danish, Sidra dan Farid, 2013). Sejalan dengan pernyataan di atas, tantangan terbesar yang mungkin dihadapi suatu organisasi dengan karyawan generasi Y adalah pada komitmen karir mereka karena generasi Y cenderung berganti karir dan sangat sulit untuk bertahan dengan karir mereka (Damayanti, Yahya dan Yean , 2019). Jika mereka merasa ekspektasinya tidak terpenuhi, maka mereka akan berganti pekerjaan, mereka sering dipengaruhi oleh kedangkalan, kepentingan diri sendiri dan narsisme (Merari dan Suyasa, 2015).

Menurut Weserat, Sharif, dan Majid (2014) komitmen karir menjadi sebuah konsep yang penting bagi karyawan. Hal ini berguna untuk menyeimbangkan karir karyawan dengan kondisi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi. Carson & Bedeian (1994) menjelaskan bahwa komitmen terhadap karir diasumsikan berpikir fokus kepada satu profesi yang saat ini sedang dijalani, serta membuat keputusan untuk berperilaku yang mengarah kepada perkembangan karir dalam profesi tersebut. Menurut Ahmed (2017) karyawan yang memiliki komitmen karir akan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, kinerja yang baik dalam berkarir, dan membantu organisasi atau perusahaan menjadi sukses. Komitmen karir mengukur sejauh mana individu ingin berkembang dan maju dalam karirnya, dan keputusan ini tidak terkait dengan organisasi tempat mereka berkerja karena motivasi individu yang menetapkan pilihan karirnya (Ching dan Kee, 2012). Individu yang memiliki komitmen karir yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya yang akan menunjukkan kesuksesan

karir bagi dirinya (Baihaqi dan Kristanto, 2019). Oleh karenanya, komitmen karir diperlukan dalam pengelolaan karyawan agar ia dapat fokus dengan pekerjaannya.

Komitmen karir merupakan salah satu faktor penting untuk bertahan pada suatu pekerjaan tertentu dalam jangka waktu cukup lama demi mengembangkan keterampilan khusus yang dimiliki individu tersebut (Niu, 2010). Menurut Lee, Creswell, dan Allen (2000) komitmen karir sebagai hubungan secara psikologis antara pribadi pekerja dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipilihnya. Menurut Greenberg & Baron (1995) komitmen karir mencerminkan derajat kontribusi dan identifikasi individual dalam pekerjaannya serta menggambarkan ketidakrelaannya untuk meninggalkan profesi dalam organisasi tersebut. Komitmen karir berdampak pada kesuksesan karir seseorang dan menjadi hal terpenting dalam perkembangan karirnya untuk memprediksi kesuksesan tingkat gaji dan kesuksesan kepuasan karir (Ingarianti, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas, komitmen karir sangat diperlukan bagi karyawan agar ia mampu bertahan dalam waktu yang cukup lama.

Komitmen karir memiliki dampak positif bagi karyawan serta perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen karir dapat dikatakan positif apabila seorang pegawai mampu menunjukkan minat yang tinggi untuk mau belajar, meningkatkan pengetahuan, dan mentransfer ilmunya kepada yang lain (Cheng dan Ho, 2016). Karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat dan mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri di masa depan akan membuat loncatan signifikan di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini (Siswanto, 2012). Karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi lebih produktif pada pekerjaannya karena mereka cenderung untuk memberikan kinerjanya secara total. Mereka lebih memilih untuk tinggal pada organisasi tersebut dan mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik untuk meraih kesuksesan karir di dalam organisasi tersebut (Mahendra, 2017).

Penelitian sebelumnya tentang komitmen karir pada generasi Y dengan profesi guru menyatakan bahwa komitmen karir pada generasi Y dengan profesi guru berada dalam tingkatan sedang (Ching, L.S. & Kee, D.M.H., 2012). Temuan tersebut mengindikasikan pada generasi Y sudah memiliki komitmen karir, namun belum dapat memaksimalkannya. Temuan ini sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dimana terdapat indikasi kurangnya komitmen karir pada karyawan generasi Y. Sementara itu, penelitian lain mengenai komitmen karir pada generasi Y masih sangat terbatas. Setelah melakukan pencarian terhadap berbagai literatur penelitian, sangat sedikit penelitian mengenai komitmen karir pada generasi Y. Oleh karenanya, penelitian ini penting untuk dilakukan.

Mengingat pentingnya komitmen karir pada karyawan serta mengingat potensi karyawan generasi Y dalam bekerja membuat penelitian ini penting dilakukan untuk melihat tingkat komitmen karir pada karyawan generasi Y. Berdasarkan penjelasan mengenai teori komitmen karir dan fenomena serta data yang ditemukan, menyebutkan bahwa generasi Y mudah bosan dan sulit menetapkan pilihan karir. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat gambaran komitmen karir pada generasi Y.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mendapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Seperti apakah gambaran komitmen karir pada generasi Y?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah di atas adalah peneliti ingin mengetahui gambaran komitmen karir pada generasi Y di Kota Padang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan menambah wawasan ilmu dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai gambaran komitmen karir pada generasi Y di Kota Padang.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

a. Bagi generasi Y

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi kepada generasi Y di Kota Padang agar lebih berkomitmen pada karir yang dipilihnya.

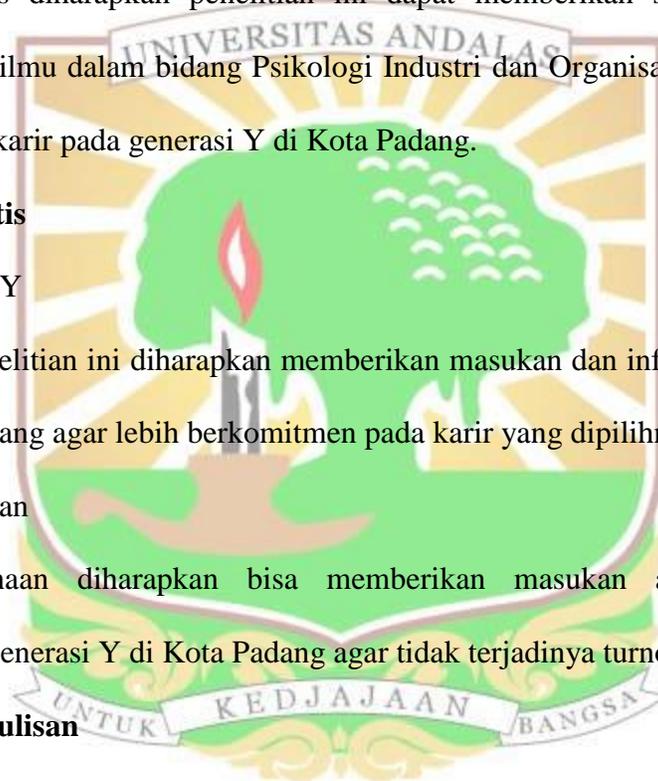
b. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan bisa memberikan masukan agar lebih mengenali karakteristik generasi Y di Kota Padang agar tidak terjadinya turnover intention.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan terkait latar belakang permasalahan, rumusan asalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mendasari permasalahan yang akan dijadikan objek penelitian, meliputi landasan teori dari komitmen karir, karyawan, generasi Y.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, partisipan penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian dan alat bantu yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

## BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian secara deskriptif dan pembahasan dari hasil penelitian.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.

