

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja saat ini, perusahaan dihadapkan pada 2 generasi yang berbeda mulai dari Generasi X, dan Generasi Y. Setiap generasi ini memiliki perspektif, gaya bekerja, dan ekspektasi yang berbeda-beda dalam pekerjaan. Perbedaan-perbedaan mulai dari cara pandang hingga harapan dalam pekerjaan dari tiap-tiap generasi memiliki potensi yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman, adanya stereotip dan terjadi konflik. Cara kerja kita di masa lalu sudah tidak bisa diterapkan lagi bila harus berhadapan dengan ke-dua generasi ini secara bersamaan (Sudjarwadi, 2012).

Generasi X lahir sekitar tahun 1965-1980. Biasanya generasi ini dilahirkan dengan keluarga yang memiliki penghasilan ganda, dan terdapat tingkat perceraian yang tinggi. Nilai-nilai yang dimiliki oleh Generasi X adalah kebebasan dan tanggung jawab dan tidak menyukai mengatur hal-hal kecil. Mereka ingin selalu lebih baik dari orang lain, dan tidak takut akan perubahan kepemimpinan, dan terlihat mudah untuk beradaptasi dengan perubahan gaya hidup (Kane, 2010; dalam Harber, 2011).

Generasi Y lahir sekitar tahun 1981-2000 dan cenderung berbeda dengan generasi sebelumnya karena mereka lahir dan tumbuh dengan perkembangan teknologi seperti laptop, ponsel, *smarthphone*, dan gadget lainnya. Mereka lebih memilih untuk berkomunikasi melalui *e-mail* atau pesan teks dan lebih memilih webinar dan teknologi *online* untuk presentasi pelajaran berbasis

tradisional (Kane, 2010; dalam Harber, 2011). Mereka gesit dan bersedia untuk menggantikan gaji yang tinggi dengan waktu bekerja yang lebih sedikit, jadwal yang fleksibel, dan pekerjaan yang lebih baik serta kehidupan yang seimbang. Mereka memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pimpinannya dan tidak takut untuk bertanya dan menginginkan pekerjaan yang berarti dengan belajar lebih baik (Kane, 2010; dalam Harber. 2011).

Di Indonesia sendiri terdapat lebih dari 80 juta Generasi Y pada tahun 2010 dan akan meningkat menjadi 90 juta pada akhir tahun 2030. Ini berarti 1/3 masyarakat Indonesia adalah Generasi Y. Secara teoritis, sebuah generasi terbentuk sebagai kelompok yang memiliki kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan *life events* yang signifikan pada tahap kritis perkembangannya. Hal ini bermakna bahwa sebuah generasi menjadi berbeda dengan generasi lain karena ada faktor perubahan yang membawanya.

Tabel 1.1

Profil & Peristiwa Bersejarah Generasi X, dan Generasi Y

Deskripsi	Generasi X	Generasi Y
Tahun Kelahiran	-1965-1979 -1960-1978 -1964-1981 -1965-1980 -1965-1979 -1962-1979	-1980-2000 -1982- ke atas -1979-1994 -1981-2001
Peristiwa Bersejarah	- Sentralisasi pemerintahan - Stabilitas struktur pemerintahan - Monopoli infrastruktur (telekomunikasi, bahan bakar, televisi) - Pembatasan pers & 3 partai politik - Jatuhnya rezim Soeharto setelah 30 tahun - Krisis moneter & sosial-politik - Reformasi politik	- Desentralisasi Pemerintahan demokratis - Struktur pemerintahan yang dinamis - Ekpose informasi digital - Kebebasan pers - Jaringan sosial maya - Teknologi digital di keseharian - Protes sosial secara terbuka - <i>Global & digital entrepreneur</i> - Multi partai lebih dari 3

Sumber: data dimodifikasi (Sprague, 2008, Casey & Denton, 2006, Schofield & Honore, 2008, Macleod, 2008, Dries, Pepermans & De Kerpel, 2008, Cennamo & Gardner, 2008; dalam Andiyasari & Pitaloka, 2010).

Perbedaan generasi mampu menciptakan perbedaan persepsi kerja, dalam penelitian ini persepsi kerja yang dimaksud adalah praktek manajemen, gaji, kepuasan kerja, reputasi perusahaan, keamanan, jenjang karier, dan loyalitas yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kualitas karyawan di suatu perusahaan, ketika manajemen mampu mengetahui perbedaan persepsi tersebut kemudian membedakan perlakuan antar generasi agar karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara maksimal berdasarkan karakteristik generasi yang dimilikinya.

Dalam penelitian (Yow, 2013) dijelaskan mengenai perbedaan pandangan antar generasi dengan praktek manajemen, gaji, kepuasan kerja, reputasi perusahaan, keamanan, dan jenjang karier sebagai berikut:

1. Praktek manajemen, cakupan yang kuat dari ke-2 generasi cenderung lebih banyak persamaan daripada perbedaannya, keduanya kurang menginginkan gaya kepemimpinan tradisional, lebih kepada transformasional dibandingkan dengan karismatik.
2. Gaji, cakupan yang kuat dari ke-2 generasi, perbedaan utama antar generasi. Generasi X dan Generasi Y cenderung membutuhkan gaji yang besar untuk menguragin penghematan yang ketat.
3. Kepuasan kerja merupakan cakupan yang kuat dari 2 generasi, dan dari kedua generasi ditemukan bahwa kepuasan kerja itu penting, tetapi dengan cara yang berbeda, perhatian pribadi bagi Generasi Y, dan keseimbangan bekerja/hidup hal ini menjadi pertimbangan bagi Generasi Y.

4. Reputasi organisasi memiliki cakupan yang baik dari ke-2 generasi, dan reputasi merupakan hal penting bagi Generasi Y, namun tidak begitu penting bagi Generasi X.
5. Cakupan yang kurang dari ke-2 generasi mengenai keamanan bekerja. Perbedaan yang pasti antar generasi adalah Generasi Y yang paling tertarik dengan hal ini ada kemungkinan karena mereka tidak percaya ada lingkungannya.
6. Jenjang karier memiliki cakupan yang baik dari ke-2 generasi, beberapa perbedaan antar generasi adalah hal ini sangat penting bagi Generasi X, dan Generasi Y.
7. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Poerwadarminta, 2002; dalam Sriyono & Lestari 2013).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan ritel, berbagai definisi dan pengertian bisnis ritel atau perdagangan eceran telah dibuat oleh para ahli manajemen dan bisnis. Namun menurut (Utomo, T., J. 2009) batasan bisnis ritel adalah keseluruhan aktivitas bisnis yang menyangkut penjualan barang atau jasa, atau barang dan jasa, yang dilakukan oleh perusahaan atau institusi bisnis secara langsung kepada konsumen akhir yang digunakan untuk keperluan pribadi, keluarga, atau rumah tangganya, dengan volume penjualan terutama atau lebih dari 50% dari konsumen akhir ini dan sebagian kecil dari pasar bisnis.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan persepsi praktek manajemen antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
2. Apakah terdapat perbedaan persepsi gaji antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
3. Apakah terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
4. Apakah terdapat perbedaan persepsi reputasi antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
5. Apakah terdapat perbedaan persepsi keamanan kerja antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
6. Apakah terdapat perbedaan persepsi jenjang karier antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ?
7. Apakah terdapat perbedaan persepsi loyalitas kerja antara Generasi X dan Generasi Y di PT. XZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis perbedaan persepsi praktek manajemen antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.
2. Untuk menganalisis perbedaan persepsi gaji antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.

3. Untuk menganalisis perbedaan persepsi kepuasan kerja antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.
4. Untuk menganalisis perbedaan persepsi reputasi antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.
5. Untuk menganalisis perbedaan persepsi keamanan kerja antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.
6. Untuk menganalisis perbedaan persepsi jenjang karier antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.
7. Untuk menganalisis perbedaan persepsi loyalitas antara Generasi X, dan Generasi Y di PT. XZ.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi:

a) Perusahaan

Sebagai masukan bagi pihak-pihak yang terkait untuk mengetahui persepsi antar generasi di tempat kerja dan karakteristik antar generasi sehingga pengusaha mampu membuat strategi terbaik dalam mengurangi konflik akibat perbedaan-perbedaan antar generasi, kemudian strategi untuk membina dan meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif.

b) Akademisi

- Membantu para akademik untuk memahami perbedaan persepsi kerja antar generasi dalam dunia kerja. Serta dapat dijadikan sebagai referensi acuan

untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan persepsi kerja dan perbedaan generasi.

- Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teori-teori khususnya yang berhubungan dengan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

