

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

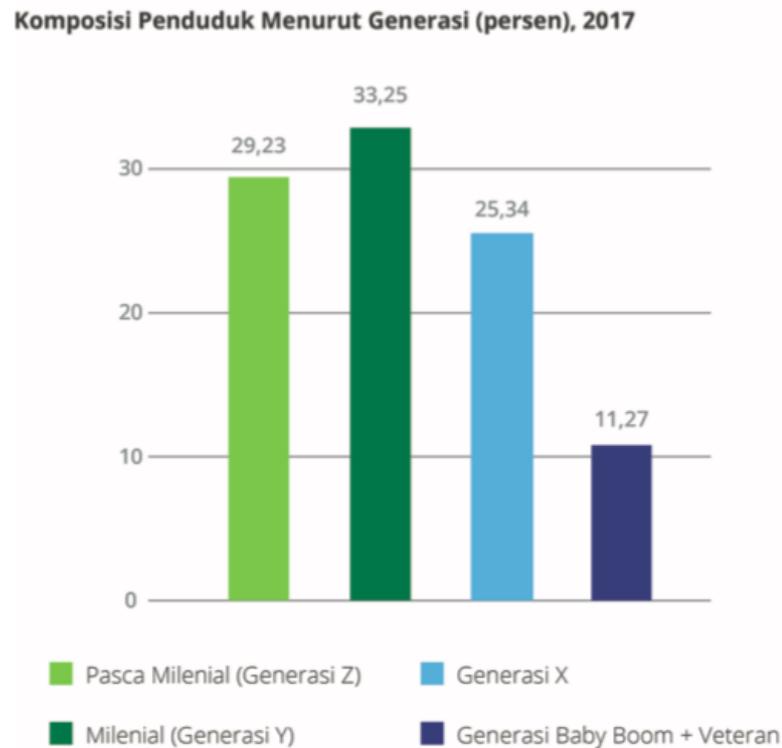
Era revolusi industri 4.0 ditandai dengan adanya pertumbuhan generasi millennial. Generasi ini dikenal dengan generasi yang inovatif, kreatif dan suka akan kebebasan. Saat ini generasi millennial menduduki posisi paling penting di berbagai hal, karena sebagian besar kaum generasi X yang sudah mulai memasuki masa pensiun sehingga dibutuhkan kaum millennial untuk melanjutkan posisi sebagai penerus generasi selanjutnya. Badan Pusat Statistik (BPS) memproyeksikan generasi millennial akan menjadi generasi mayoritas dalam struktur demografi di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia selama beberapa tahun mendatang terus meningkat, yaitu dari 265 juta pada tahun 2018 menjadi 282 juta pada tahun 2024 dan mencapai 317 juta pada tahun 2045. *IDN Research Institute* mengelompokkan generasi millennial menjadi dua, *Junior Millennial* dan *Senior Millennial*. *Junior Millennial* adalah mereka yang lahir pada tahun 1991-1998 dan *Senior Millennial* adalah mereka yang lahir di antara tahun 1983-1990. Menurut kelompok umur, penduduk Millennial berusia 20-35 mencapai 24 persen, yaitu 63,4 juta dari penduduk kategori usia produktif (14-64 tahun) yang jumlahnya adalah 179,1 juta jiwa (67,6 persen) merupakan jumlah yang cukup signifikan karena nantinya generasi millennial akan menjadi tumpuan dan menentukan wajah Indonesia di masa depan (<https://id.scribd.com/document/398752464/Indonesia-Millennial-Report-2019-by-Idn-Times>).

Perusahaan saat ini membutuhkan karyawan pada generasi millennial, karena perusahaan merasa bahwa generasi millennial mampu untuk *think out of the box*, dimana mereka mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Hal tersebut perlu dibutuhkan oleh perusahaan, karena melihat perkembangan industri 4.0 ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan perusahaan. Adanya karyawan dari generasi millennial sangat dibutuhkan, karena bisa menjadi harapan untuk membantu perusahaan menjadi lebih baik lagi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya,

untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Minarsih (2009) mengatakan bahwa SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Generasi millennial atau generasi Y akan cenderung kritis saat akan melakukan sesuatu. Fakta bahwa apa yang generasi millennial akan lakukan harus memiliki nilai tambah bagi mereka secara individu sehingga apa yang dilakukan akan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Solnet (2008, dalam Oktariani, Hubeis dan Sukandar, 2017) generasi yang disebut millennial biasanya akan mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan adanya *feedback*, penghargaan dan pujian yang konstan dari atasan mereka. Kehadiran generasi millennial di perusahaan mampu menggeser paradigma yang selama ini dianut generasi X. Jika dahulu atasan selalu lebih tua dari bawahan karena perusahaan menerapkan sistem senioritas, sekarang tidak demikian. Karyawan-karyawan berusia muda di bawah 35 tahun banyak yang sudah menduduki posisi tinggi di perusahaan. Itulah yang menjadi tantangan bagi generasi yang lebih tua untuk tetap bertahan di era global yang serba canggih saat ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari kedua generasi dan cara mereka dalam berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan tergantung dengan perubahan budaya suatu bidang pekerjaan dari setiap generasi. Hal ini sudah berjalan sesuai dengan ekspektasi dari kedua generasi terhadap perusahaan mereka sehingga bagi generasi X mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka dan memutuskan untuk selalu berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Sebaliknya, bagi generasi Y mereka memiliki pertimbangan terhadap faktor apa saja yang membuat mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga keinginan untuk pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain lebih sedikit.



Gambar 1.1. Diagram Komposisi Penduduk Menurut Generasi pada Tahun 2017

Sumber: *Deloitte Perspectives*, 2019

Jumlah generasi millennial menurut Badan Pusat Statistik 2018 akan diperkirakan terus naik. Dibandingkan dengan generasi lain, saat ini persentase millennial di Indonesia merupakan jumlah terbesar (33,75%), diikuti dengan jumlah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling sedikit adalah generasi *baby boomers* dan veteran (11,27%), seperti dilihat dari grafik diatas. Jumlah kaum millennial saat ini semakin menguasai demografi, hal ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum millennial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia. Untuk itu, semua pihak, baik pemerintah, maupun juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri menghadapi kalangan millennial sebagai tenaga kerja mereka.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2010; dalam Brahmanna dan Suwandana, 2018). Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang ditetapkan, maka akan memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan terpenuhi. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat mempengaruhi visi, misi dan tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mengarah kepada perubahan yang positif agar nanti akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sehingga tercipta adanya kepuasan kerja yang nantinya berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri. Terciptanya kepuasan kerja didukung oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya *job involvement* akan menyebabkan hubungan timbal balik positif antara perusahaan dan karyawan. (Robbins dan Judge, 2008) dalam (Tindige, Sepang dan Roring, 2018) mengatakan bahwa pengukuran tingkat individu secara psikologis sampai sejauh mana individu memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri yang disebut dengan *Job Involvement*. *Job involvement* merupakan hal yang penting bagi perusahaan agar mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai selain itu hal tersebut juga dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan. Apabila perusahaan dapat menerapkan dengan baik dan benar sesuai dengan regulasi, maka akan berpengaruh pada karyawan, mereka akan merasa puas terhadap hasil yang sudah dilakukan dan nantinya mereka akan bekerja secara maksimal terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan. *Job involvement* atau keterlibatan kerja terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab

dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya.

PT United Motors Company didirikan di Surabaya pada tahun 1952. Seiring dengan Peraturan Pemerintah mengenai pemakaian nama perseroan terbatas, maka sejak tahun 2001 PT United Motors Company berubah nama menjadi PT United Motors Centre atau biasa disebut dengan (UMC). Adanya pertumbuhan populasi yang pesat secara otomatis tuntutan akan pelayanan penjualan dan purna jual meningkat pula, sehingga dengan pertimbangan ini lokasi perusahaan pada tahun 1989 dipindahkan ke Jalan Ahmad Yani 40-44 Surabaya. PT UMC memiliki 4 sub dealer dan 22 dealer cabang untuk wilayah Jawa Timur, di Surabaya sendiri memiliki 6 cabang yaitu UMC Perak, Ahmad Yani, Basuki Rachmat, Mayjend Sungkono, HR Muhamad dan Waru. Perpindahan lokasi tidak akan berarti banyak apabila tidak diiringi dengan kemampuan SDM yang secara responsif menangkap keinginan dan tuntutan pelanggan. Berkat kemampuan profesionalisme yang tinggi UMC banyak menerima penghargaan, salah satunya adalah penghargaan dari PT Indomobil Niaga Internasional sebagai *Market Leader* Suzuki di Jatim selama 10 tahun berturut-turut, dari tahun 1986 – 1995. Keberhasilan ini didukung oleh kemampuan SDM yang berkualitas dan kerja keras dari seluruh pimpinan, staf dan karyawan UMC. Dengan adanya tujuan perusahaan yang solid dan terarah, serta ditambah dengan SDM yang berkualitas dan mengikuti perkembangan teknologi informasi maka PT UMC siap berkompetisi di era globalisasi (<http://www.umcsuzuki.com/about-us/company-profile/>).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT SUZUKI (UMC) Menunjukkan bahwa karyawan memberikan *feedback* positif dan negatif, tetapi sebagian karyawan memberikan *feedback* negatif terhadap perusahaan melalui *reviews* dari *website* perusahaan, seperti tidak adanya jenjang karir, proses manajemen yang rumit, lingkungan kerja yang tidak berkembang dan stagnan dan perusahaan tidak mengerti kebutuhan karyawan millennial. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu penataan struktur organisasi dengan baik serta lingkungan kerja yang lebih mendukung kebutuhan kaum millennial pada saat ini.

Dampak yang muncul dari situasi pekerjaan saat ini menyebabkan karyawan merasa jenuh, karena tidak adanya jenjang karir yang jelas serta lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk berinovasi dan berkembang, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan itu sendiri (<https://www.jobstreet.co.id/-pt-united-motors-centre-umc/reviews>).

★★★★☆ 4.0
after sales

Extraordinary

The good things
We do performance management system, clear KPI, every section doing great job

The challenges
the challenges are sales target, and how to balance between turn over stock, and revenue, also reducing operational cost

Helpful?

★★★★☆ 3.0
Admin service representative

Not bad but not recommended

The good things
Bertemu dengan banyak orang, mempelajari hal baru

The challenges
Lingkungan kerja dan manajemen membuat karyawan tidak berkembang atau stagnan

Helpful? 1 person found this helpful

★★★☆☆ 2.0
Junior sales executive

pengalaman

The good things
untuk level sales evaluasi terlalu pendek hanya 3 bulan, tidak ada kepastian pengangkatan karyawan, asuransi hanya sebagai kedok

The challenges
bukan perusahaan yang bijak untuk berkarier

Helpful? 1 person found this helpful

★★★★☆ 3.0
Admin accounting

Pengalaman kerja

The good things
Kekeluargaan & saling mensupport.

The challenges
Tidak adanya jenjang karir & tidak mengerti kebutuhan milenial. Sering kali overjob & jam kerjanya overload.

Helpful?

★★★☆☆ 2.0
HRD & GA

Perusahaan belum berkembang

The good things
rekan kerja yang baik dan kekeluargaan

The challenges
proses manajemen yang rumit dan tidak mengerti kebutuhan milenial

Helpful? 1 person found this helpful

Dari fenomena di atas, faktor *Job Involvement* dan Kepemimpinan Transformasional pada karyawan generasi millennial di PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya menjadi sorotan penting untuk diteliti. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui lebih jelas tentang isu-isu pada *job involvement* dan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan SUZUKI (UMC) di Surabaya yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan bagi generasi millennial.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job involvement* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi millennial pada PT SUZUKI (UMC) di Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi millennial pada PT SUZUKI (UMC) di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi millennial pada PT SUZUKI (UMC) di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan generasi millennial pada PT SUZUKI (UMC) di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini meliputi manfaat akademis dan manfaat praktis yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi dan menjadi tambahan referensi bagi orang yang ingin melakukan penelitian

di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama penelitian yang terkait dengan *job involvement*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan generasi millennial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat juga sebagai bahan masukan bagi pemilik bisnis dan calon karyawan PT SUZUKI (UMC) Surabaya dalam meningkatkan *job involvement*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan generasi millennial.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menjelaskan landasan teori mengenai (*job involvement*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan), penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian atau kerangka konseptual

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis dan pembahasan nantinya akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk perbaikan.