

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar dapat unggul dalam persaingan. Untuk dapat memenangkan persaingan, maka dibutuhkan sumber daya manusia. Berbeda dengan aset fisik lainnya, sumber daya manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien, maka diperlukan kajian mengenai perilaku sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan isu yang tidak tergantung pada variabel tetap, melainkan terus mengalami pengembangan dan evolusi yang berkelanjutan, karena karakteristik dan perilaku manusia yang rumit (Arar dan Yüksel, 2015). Setiap manusia memiliki reaksi berbeda dengan manusia lain saat menghadapi hal yang sama, khususnya pada periode waktu yang berbeda. Periode waktu yang berbeda mengacu pada perbedaan perkembangan jaman dan teknologi.

Perbedaan generasi di tempat kerja merupakan isu yang selalu muncul pada manajemen sumber daya manusia (Putra, 2016) karena konsep perbedaan generasi selalu berkembang dari waktu ke waktu. Generasi *baby-boomer* yang lahir tahun 1946-1960 memiliki karakteristik kesukarelaan dalam berbagi pengetahuan, pengambilan keputusan bersama-sama, penggunaan teknologi yang harus diarahkan, menghargai tradisi lingkungan kerja. Generasi X yang lahir tahun 1960-1980 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila saling

menguntungkan, pengambilan keputusan jangka menengah dan berpusat pada kepentingan pribadi, penggunaan teknologi informasi secara mandiri dan percaya diri. Generasi Y yang lahir tahun 1980-1995 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila menguntungkan diri sendiri, pengambilan keputusan berdasarkan ego dan jangka pendek, penggunaan teknologi informasi menjadi keseharian dalam hidup. Generasi Z yang lahir tahun 1995-2010 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan secara virtual, cepat dan tidak berdasarkan kepentingan pribadi, pengambilan keputusan hanya berdasarkan kondisi saat ini dan tidak ada komitmen jangka panjang, penggunaan teknologi informasi menjadi bagian dari perilaku (Andrea et al., 2016).

Penelitian Stillman (2017) mengemukakan Generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012 yang disebut juga generasi net atau generasi internet. Berdasarkan penelitian tersebut, Generasi Z ini berbeda dengan Generasi Y atau milenial. Pada bukunya Stillman (2017) *How the Next Generation Is Transforming the Workplace* dijelaskan perbedaan antara generasi Z dengan generasi Y, salah satunya generasi Z lebih maju dalam teknologi, pikiran lebih terbuka dan tidak terlalu peduli dengan norma.

Suatu generasi merupakan kumpulan dari kelompok orang. Pengalaman sosial dan sejarah berdampak pada perilaku individu, sehingga perbedaan generasi mengindikasikan perbedaan karakteristik individu. Pengusaha bisnis dan akademisi berspekulasi generasi mahasiswa perguruan tinggi yang berbeda dan generasi kelompok karyawan yang berbeda membutuhkan pembelajaran dan pelatihan yang juga berbeda (Desai dan Lele, 2017). Perbedaan generasi

mahasiswa perguruan tinggi dan generasi kelompok karyawan merupakan variabel yang penting untuk diteliti dalam mengukur efektivitas pembelajaran dan penerapan teknologi (Desai dan Lele, 2017).

Perusahaan mengakui *gap* antar generasi dapat menimbulkan konflik, halangan komunikasi, dan perselisihan (Desai dan Lele, 2017). *Gap* antar generasi juga mengganggu kualitas komunikasi dalam organisasi, bahkan dapat menunda proses organisasi untuk dapat mengikuti tren dan kehilangan kesempatan membentuk tim karyawan yang efektif dan efisien yang terdiri dari berbagai generasi. Contoh hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berbeda generasi. Apabila pimpinan tidak terbiasa menggunakan teknologi dan bawahan menyelesaikan tugas-tugas menggunakan perangkat teknologi, maka pimpinan akan kesulitan mengevaluasi hasil kerja bawahan. Kesulitan tersebut memperlambat proses pengambilan keputusan oleh pimpinan sehingga strategi yang seharusnya dijalankan lebih cepat menjadi tertunda.

Putra (2016) menemukan ada perbedaan yang signifikan dalam karakteristik antara generasi Z dengan generasi lainnya, salah satu faktor utama yang membedakan adalah penguasaan informasi dan teknologi. Bagi generasi Z, informasi dan teknologi adalah hal-hal yang telah menjadi bagian dari kehidupan, karena generasi Z dilahirkan di mana akses ke informasi, khususnya internet telah menjadi budaya global, sehingga mempengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup.

Perbedaan generasi yang beragam seperti generasi *baby boomer*, generasi X, dan generasi *millennial* (Y dan Z) dibahas secara luas, termasuk dalam

penelitian-penelitian (Reeves dan Oh, 2008). Meskipun terdapat kesamaan rentang tahun lahir, seorang individu tidak boleh langsung dinilai memiliki karakteristik pada generasi tertentu (Desai dan Lele, 2017). Desai dan Lele (2017) berasumsi individu yang lahir dalam rentang tahun setelah 1995, semakin muda tahun lahir, maka karakteristik generasi Z semakin jelas terlihat. Saat ini, generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan memiliki potensi besar dalam meningkatkan konflik atas *gap* antar generasi. Generasi Z dikategorikan sebagai individu yang cepat berubah, memiliki rutinitas yang cepat, aktif dalam teknologi dan internet, bebas, teliti, mampu beradaptasi, dan berinovasi (Tabscott, 2009).

Fokus penelitian ini yaitu melihat karakteristik generasi Z berdasarkan tahun lahir. Alasan tahun lahir generasi Z menjadi fokus penelitian karena karakteristik suatu generasi sering dikaitkan dengan tahun kelahiran seseorang sehingga seberapa kuat karakteristik generasi Z lebih relevan dikaitkan dengan kapan generasi Z lahir. Karakteristik lain seperti gender atau latar belakang pendidikan tidak mencerminkan karakteristik seseorang yang disebabkan oleh perbedaan perkembangan teknologi dan internet sehingga kurang relevan digunakan untuk melihat karakteristik suatu generasi, khususnya dalam penelitian ini yaitu generasi Z.

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi persepsi generasi Z terhadap tempat kerja di masa depan, termasuk penggunaan internet dan persepsi pekerjaan. Penelitian Desai dan Lele (2017) menemukan generasi Z cerdas dalam menggunakan teknologi dan internet dan berhubungan positif dengan kecenderungan pindah tempat kerja. Persepsi mengenai dunia kerja oleh angkatan

kerja generasi Z penting untuk diteliti karena generasi Z merupakan angkatan kerja terakhir saat ini yang sudah dan akan memasuki dunia kerja, sehingga karakteristik generasi Z yang cenderung mempunyai keterlibatan tinggi dalam penggunaan internet dan media sosial dapat dimanfaatkan oleh dunia kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan penggunaan internet menurut tahun kelahiran generasi Z?
2. Apakah ada perbedaan penggunaan media sosial menurut tahun kelahiran generasi Z?
- 3a. Apakah ada perbedaan persepsi tentang tingkat kepercayaan diri di dunia kerja menurut tahun kelahiran generasi Z?
- 3b. Apakah ada perbedaan persepsi tentang pekerjaan ideal menurut tahun kelahiran generasi Z?
- 3c. Apakah ada perbedaan persepsi tentang kerja tim menurut tahun kelahiran generasi Z?
- 3d. Apakah ada perbedaan persepsi tentang tempat kerja ideal menurut tahun kelahiran generasi Z?
- 3e. Apakah ada perbedaan persepsi tentang bekerja dari rumah menurut tahun kelahiran generasi Z?

- 3f. Apakah ada perbedaan persepsi tentang perpindahan tempat kerja menurut tahun kelahiran generasi Z?

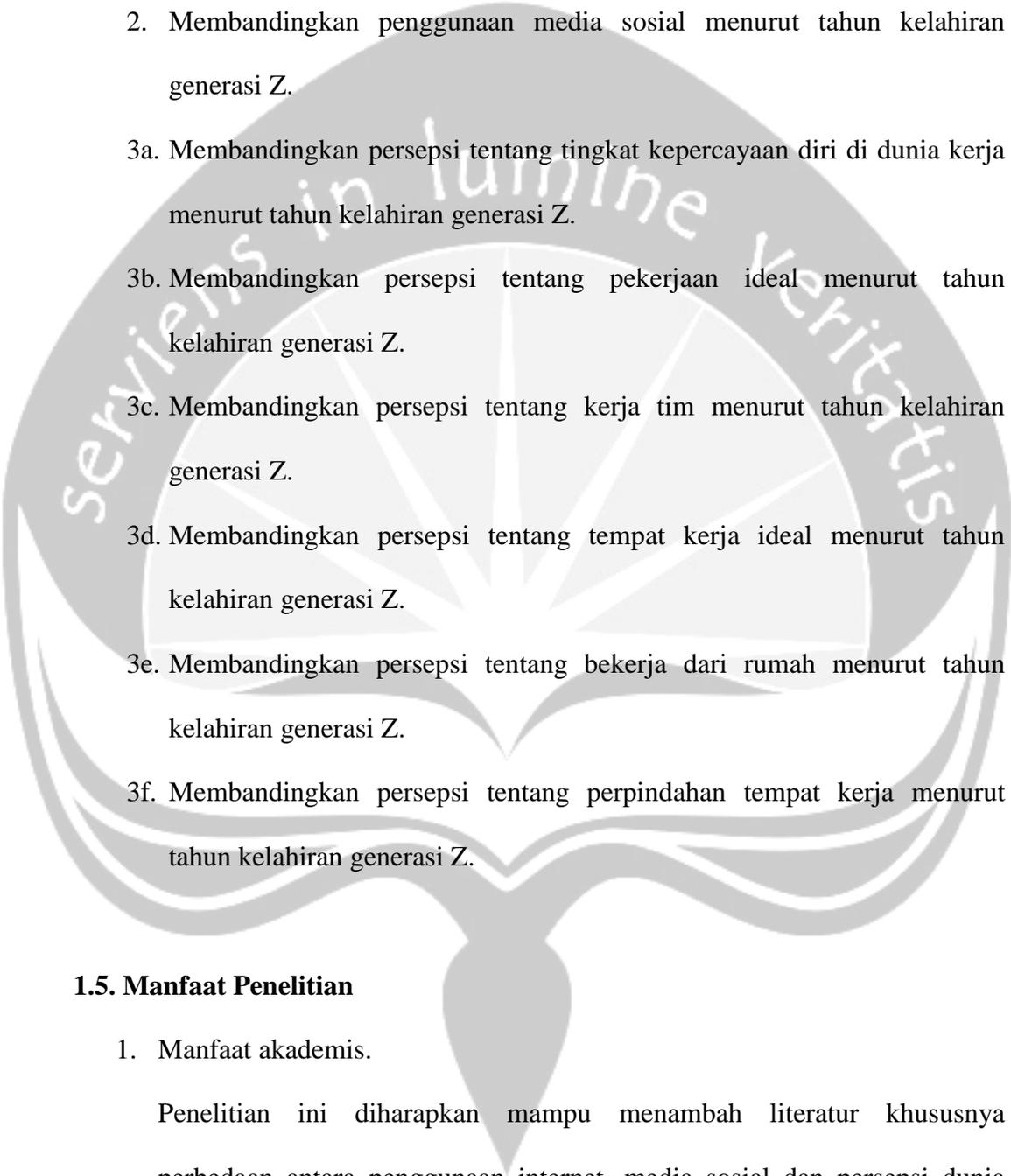
1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Generasi Z merupakan sekumpulan orang yang lahir dalam kurun waktu tertentu (1996-2000) dan diberi label menjadi satu nama generasi yang memiliki karakteristik tertentu (Desai dan Lele, 2017).
2. Penggunaan internet adalah pemanfaatan teknologi berbasis internet dalam berkomunikasi dan menyampaikan informasi (Desai dan Lele, 2017).
3. Penggunaan media sosial adalah keaktifan mengakses dan membagikan video, pesan dan informasi lain melalui media sosial pada umumnya; seperti *Facebook, Instagram, Youtube, Twitter, Path, Blogspot* dan sebagainya (Desai dan Lele, 2017).
4. Persepsi dunia kerja adalah persepsi mengenai jenis pekerjaan, cara menyelesaikan pekerjaan dan kondisi tempat kerja yang terdiri dari persepsi tentang tingkat kepercayaan diri, persepsi tentang pekerjaan ideal, persepsi tentang kerja tim, persepsi tentang tempat kerja ideal, persepsi tentang bekerja dari rumah dan persepsi tentang perpindahan tempat kerja (Desai dan Lele, 2017).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 
1. Membandingkan penggunaan internet menurut tahun kelahiran generasi Z.
 2. Membandingkan penggunaan media sosial menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3a. Membandingkan persepsi tentang tingkat kepercayaan diri di dunia kerja menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3b. Membandingkan persepsi tentang pekerjaan ideal menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3c. Membandingkan persepsi tentang kerja tim menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3d. Membandingkan persepsi tentang tempat kerja ideal menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3e. Membandingkan persepsi tentang bekerja dari rumah menurut tahun kelahiran generasi Z.
 - 3f. Membandingkan persepsi tentang perpindahan tempat kerja menurut tahun kelahiran generasi Z.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis.

Penelitian ini diharapkan mampu menambah literatur khususnya perbedaan antara penggunaan internet, media sosial dan persepsi dunia kerja menurut tahun kelahiran generasi Z.

2. Manfaat praktis.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan menyusun strategi terkait penggunaan internet, media sosial, dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan pengelolaan karyawan, khususnya karyawan dari generasi Z di masa depan.

1.6. Sistematika Laporan

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas dasar teori dari berbagai macam sumber sebagai panduan untuk menganalisis keterkaitan generasi Z dengan penggunaan internet, media sosial dan persepsi dunia kerja. Bab ini juga akan membahas hasil penelitian terdahulu dengan topik yang sama, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini membahas objek dan lokasi penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, data yang digunakan serta teknik pengambilannya, instrumen penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil uji dari data yang sudah diolah dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis penelitian. Bab ini juga memaparkan pembahasan hasil dari setiap temuan penelitian.

Bab 5 Penutup

Bab ini membahas kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya.