

PERSEPSI GENERASI Y MENGENAI PEKERJAAN, KOMITMEN KERJA, DAN KEBERLANJUTAN KERJA

Yudith Paramitha¹⁾ dan John J.O.I. Ihalauw²⁾

¹⁾ Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia

²⁾ Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia

Diterima 11 Juni 2018

ABSTRACT

The phenomenon of the workforce demographic changes that began dominated by presence of generation Y as the youngest workforce, attract the attention of human resources management practitioners. The unique characteristics and new work-life perceptions from them are challenging organizations and companies. This study aims to understand the perceptions of Generation Y about their job, commitment, and continuity of work. The results show that the perceptions of Generation Y about their current job include aspects of self-motivation, self management, relationship management, and work-life balance. Generation Y think a work commitment as an engagement behavior of their job or workplace (work engagement), which shown through a strong intention to stay in the same job, even if it finds a problem in the job (intention to stay). Factors that affect the commitment and continuity of work are in terms of ability to manage stress, work culture, and trust.

Keywords: *perception, generation-y, commitment, continuity of work*

ABSTRAK

Fenomena perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y sebagai angkatan kerja termuda tengah menarik perhatian para praktisi manajemen sumber daya nara, dimana karakteristik yang unik dan persepsi baru mengenai kehidupan bekerja mereka menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi Generasi Y mengenai pekerjaan yang dilakukan sekarang meliputi aspek motivasi diri, manajemen diri sendiri, manajemen keterhubungan, dan keseimbangan hidup. Generasi Y memandang komitmen kerja sebagai sikap keterikatan terhadap pekerjaan atau tempat mereka bekerja (keterlibatan kerja), yang ditunjukkan melalui niat yang kuat untuk mau bertahan di pekerjaan yang sama, sekalipun menemukan masalah di dalam pekerjaan (niat untuk bertahan). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan keberlanjutan kerja antara lain dari segi kemampuan mengelola stres, budaya kerja, dan pemberian kepercayaan.

Kata kunci: persepsi, generasi-y, komitmen, keberlanjutan kerja

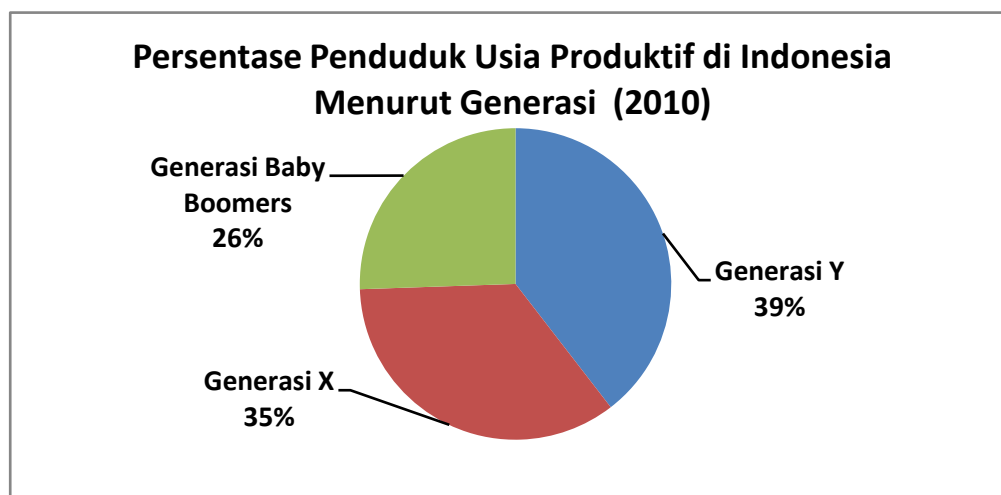
PENDAHULUAN

Salah satu fenomena dalam dunia kerja yang menarik perhatian para praktisi manajemen sumber daya nara, khususnya di Indonesia adalah perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y yang memasuki usia produktif sebagai angkatan kerja termuda.

Hasil data sensus penduduk yang dilakukan setiap sepuluh tahun sekali (Badan Pusat Statistik, 2010) menggambarkan bahwa Indonesia memiliki 237.641.326 penduduk, dimana jumlah

penduduk Indonesia yang berada dalam usia produktif (15-64 tahun) mencapai 66% dari jumlah total penduduk pada tahun 2010.

Gambar 1. berikut menggambarkan bahwa penduduk dengan usia produktif di Indonesia didominasi oleh tiga generasi, yaitu Generasi *Baby Boomers* sejumlah 26%, Generasi X sejumlah 35%, dan Generasi Y sejumlah 39% sebagai proporsi terbesar. Data ini tentu terus bergerak dengan populasi Generasi Y yang semakin mendominasi angkatan kerja di tahun 2017 ini dan tahun-tahun mendatang.



Gambar 1. Grafik Persentase Penduduk Usia Produktif di Indonesia menurut Generasi (2010)

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (2010) yang diolah

Strauss dan Howe (1991) menyatakan bahwa terdapat empat kelompok berdasarkan generasi yaitu *Silent Generation* (tahun kelahiran 1925-1942), *Baby Boomers* (tahun kelahiran 1943-1960), Generasi X (tahun kelahiran 1961-1981), dan Generasi Y (tahun kelahiran 1982-2000).

Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi Y atau generasi langgas ini tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi, serta memanfaatkan media jejaring sosial sebagai bahan aktifitas sehari-hari. Hal ini menimbulkan persepsi dan karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Perbedaan persepsi yang dimaksudkan seperti yang diungkapkan oleh Ezpinoza, Peter Miller, Curtis Bateman, dan Curtis Garbett (2015), generasi terdahulu bekerja terutama untuk

*Korespondensi Penulis:
E-mail: yudith.paramitha@gmail.com

mendapatkan kenyamanan dan penghidupan yang layak dengan tujuan membuat kehidupan yang lebih baik untuk keluarga dan keturunannya. Sementara generasi Y bekerja tidak untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar tetapi dipacu oleh kebutuhan yang lebih mendalam, yaitu melakukan sesuatu yang bermakna, menjadi seseorang, mencipta sesuatu, dan meraih kepuasan serta mendapatkan penghargaan karena membawa perubahan bagi dunia.

Dalam bekerja, Generasi Y memiliki karakteristik peduli dengan teknologi baru, aktif mencoba hal-hal baru, bersifat individualis, egosentris, tidak peduli, dan cepat bosan, serta memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja (Oktariani, *et al.*, 2017). Generasi Y memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, inovatif, bagi generasi ini bekerja bukanlah hal yang paling penting sehingga selalu mencari batu loncatan untuk meraih peluang masa depan, serta alasan utama generasi ini untuk terus bertahan di tempat kerja adalah pekerjaan yang dilakukannya sekarang memiliki makna (Lancaster, 2002).

Artikel yang ditulis oleh Yolania (2016) mengemukakan bahwa generasi Y ini memiliki karakter diri dinamis dan terkadang berani mengambil risiko untuk menentang aturan, sehingga generasi ini sering berpindah pekerjaan. Dalam beberapa publikasi, salah satunya yang diunggah di www.indonesiachrp.org, generasi Y dianggap sebagai generasi yang dinamis, haus akan tantangan, tidak sabar, tidak setia, tidak menghormati otoritas, dan terlalu banyak menghabiskan waktu daring. Hasil riset *Jobplanet* yang dipaparkan oleh *PRManagerJobplanet.com* Indonesia, Restituta Arjanti (2017) pun menjelaskan bahwa sebanyak 76,7% dari generasi Y hanya bertahan 1-2 tahun di tempat kerjanya, sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Hal ini didukung oleh ulasan Eileen Rachman dan Emilia Jakob (2016) mengenai Gen Y yang telah dimuat dalam Kompas, 23 April 2016 yang

mengemukakan bahwa bagi generasi Y dua tahun di posisi yang sama tanpa perkembangan sudah cukup membosankan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Cran (2014) bahwa generasi Y rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang dapat bekerja di perusahaan yang sama sampai mereka pensiun. Generasi ini akan tetap tinggal di perusahaan yang sama apabila atasan atau rekan kerja mereka seperti teman mereka. Apabila mereka tidak menyukai atasan mereka, maka generasi ini akan berhenti bekerja tanpa berpikir.

Karakteristik yang unik dan persepsi baru mengenai kehidupan bekerja generasi Y ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dan perusahaan, mengingat generasi Y saat ini memiliki proporsi sekitar 50% sebagai karyawan di perusahaan sekaligus merupakan generasi penerus untuk tahun-tahun mendatang.

Penting bagi organisasi dan perusahaan untuk memahami bagaimana persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja mereka. Pemahaman tersebut akan mempermudah organisasi dan perusahaan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya nara yang tepat dan efektif mulai dari proses perekrutan hingga upaya mempertahankan keberlanjutan kerja bagi generasi penerus ini, sehingga organisasi dan perusahaan dapat terus berkembang, serta menciptakan keunggulan kompetitif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

Fenomena tersebut menimbulkan ketertarikan penulis untuk mengetahui persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. Oleh karena itu, penulis merinci masalah penelitian yang telah dipaparkan ke dalam persoalan penelitian (*research problems*) sebagai berikut.

1. Apa persepsi generasi Y mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang?

2. Bagaimana komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan?
3. Apa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan?

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Menggambarkan persepsi generasi Y mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang.
2. Menggambarkan komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan.
3. Menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis: Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengembangan teoritis studi manajemen sumber daya nara terkait persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja.
2. Kegunaan Praktis: Secara praktis, penulis berharap hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dan perusahaan untuk memahami persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja, beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beralaskan pemahaman tersebut, organisasi dan perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya nara yang tepat dan efektif bagi generasi penerus ini, sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam rangka pencapaian tujuan dalam rangka pencapaian tujuan.

TINJAUAN PUSTAKA

Persepsi Pekerjaan

Menurut Robin dan Judge (2015: 100), persepsi didefinisikan sebagai “sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian tentang lingkungannya. Persepsi juga dapat didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang suatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi (Tampubolon, 2012). Pekerjaan (*job*) ialah satu atau lebih tugas (*task*) yang insan wujud-nyatakan atau laksanakan untuk secara langsung menopang tujuan produksi sebuah organisasi (Ihalauw, 2016). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerjaan didefinisikan sebagai pencaharian yang dijadikan pokok penghidupan; sesuatu yang dilakukan untuk mendapatkan nafkah.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pekerjaan adalah gambaran seseorang mengenai satu atau lebih tugas yang dilaksanakan untuk secara langsung menopang tujuan produksi sebuah organisasi atau perusahaan. Beberapa hal yang diinginkan karyawan dari pekerjaan mereka (Hersey dan Blanchard, 1982) antara lain kondisi kerja yang baik, perasaan “ikut” terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, kesetiaan pimpinan terhadap karyawan, gaji yang cukup, promosi dan tumbuh bersama perusahaan, pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi, jaminan pekerjaan, dan pekerjaan yang menarik.

Komitmen Kerja

Mengutip uraian Mowday (Sopiah, 2008), komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen keorganisasian dimana merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015), komitmen keorganisasian (*organizational commitment*) merupakan

suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasi atau perusahaannya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya di samping juga akan menumbuhkan kesetiaan serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang (Arifin, 2010).

Mengacu pada definisi konseptual tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan kesediaan sukarela untuk melakukan satu atau lebih tugas yang secara langsung menopang tujuan produksi sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen keorganisasian memberi titik berat secara khusus terhadap keberlanjutan faktor-faktor komitmen yang memengaruhi keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2001).

Keberlanjutan Kerja

Dalam penelitian ini, keberlanjutan kerja didefinisikan sebagai keruntutan karyawan untuk tetap lanjut bekerja dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Keberlanjutan kerja karyawan ini pada umumnya diawali dengan adanya niatan bertahan (*intention to stay*) dalam suatu perusahaan. Ruey-Dang Chang, Kun Ta Wunn, dan Yee-Chy Tseng (2011) mengungkapkan bahwa niatan bertahan ini memiliki aspek yang positif dibanding

dengan niat untuk berpindah kerja. Niatan bertahan inilah yang membuat karyawan bersedia terus bekerja di perusahaan.

Teori Generasi

Strauss dan Howe (1991) menyatakan bahwa terdapat empat kelompok berdasarkan generasi yaitu:

a. *Silent Generation* (tahun kelahiran 1925-1942)

Generasi ini mengalami masa pasca Perang Dunia I dan melewati Perang Dunia II. Oleh karena mengalami masa yang sangat sulit, maka generasi ini sangat menghargai keluarga, keimanan, tradisi, dan komunitas. Karakteristik generasi ini yaitu, pekerja keras, kemajuan berdasarkan kerajinan dan ketekunan, hemat dan berhati-hati dalam memakai sumber daya, patriotik, memiliki kesetiaan dan komitmen tinggi terhadap keluarga, perusahaan, dan negara, serta cenderung intoleran atau menolak perubahan (Espinoza *etal.*, 2015).

b. *Baby Boomers* (tahun kelahiran 1943-1960)

Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi *Baby Boomers* ini memiliki lebih banyak kesempatan dalam hal pendidikan, keuangan, dan sosial. Dapat dikatakan generasi ini memasuki periode optimisme, prestasi, dan kemakmuran. Jabatan-jabatan yang semasa orang tua mereka homogen, mulai terbuka untuk beragam ras dan jender, dan lahir istilah “kesetaraan dalam dunia kerja”. Karakteristik generasi ini yaitu menghargai pilihan perorangan, dan kebebasan pribadi, terlibat secara sosial dan politik, adaptif dan beragam, tidak takut menentang kewenangan, positif dan berorientasi kelompok, bersaing (sering menyamakan karir dan jabatan sebagai harga diri), tertarik pada kesehatan dan kebugaran (Espinoza *etal.*, 2015). Generasi ini memiliki nilai-nilai kesetiaan, disiplin serta etika kerja yang kuat namun lebih dipengaruhi oleh

- prestise, kesejahteraan, dan jabatan (Napitupulu, 2017).
- c. Generasi X (tahun kelahiran 1961-1981)
Generasi ini merupakan generasi pertama yang berkalung kunci rumah, karena sebagian besar di antara mereka menghabiskan waktu lebih banyak di tempat penitipan anak atau di program-program ekstra kulikuler sekolah dibandingkan tinggal dirumah bersama orang tua, sehingga membangun sikap mandiri dan otonom pada generasi ini. Generasi X ini merupakan generasi yang paling terdidik sebelum munculnya generasi langgas. Hampir sepertiga populasi generasi ini memperoleh gelar sarjana atau lebih tinggi. Mereka juga membesarkan anak-anak mereka dengan cara yang sama. Karakteristik generasi ini yaitu independen, pemecah masalah yang banyak akal dan terampil, terpacu oleh realitas ketimbang emosi, skeptis, kompeten dalam teknologi, adaptif dan produktif, serta berprioritas pada keseimbangan dan keluarga (Espinoza *etal.*, 2015).
- d. Generasi Y (tahun kelahiran 1982-2000)
Generasi ini merupakan generasi yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya sepanjang sejarah. Generasi Y telah terpapar pada berbagai bencana alam, kerusakan, pergolakan politik, dan datang dari keluarga yang hidup dari dua penghasilan karena kedua orang tua mereka bekerja, Generasi langgas yang sangat beragam ras dan etnisnya, tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi, serta memanfaatkan media jejaring sosial sebagai bahan aktifitas sehari-hari. Generasi Y bekerja tidak untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar, tetapi dipacu oleh kebutuhan yang lebih mendalam, yaitu melakukan sesuatu yang bermakna, menjadi seseorang, mencipta sesuatu, dan meraih kepuasan serta mendapatkan

penghargaan karena membawa perubahan bagi dunia (Espinoza *etal.*, 2015). Dalam bekerja, Generasi Y memiliki karakteristik peduli dengan teknologi baru, aktif mencoba hal-hal baru, bersifat individualis egosentris, tidak peduli, dan cepat bosan, serta memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja (Oktariani, *et al.*, 2017).

METODE PENELITIAN

Mengacu kepada maksud dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2014).

Creswell (2016) menjelaskan terdapat 5 desain penelitian kualitatif yaitu Etnografi, *Grounded Theory*, Studi Kasus, Fenomenologi, dan Naratif. Desain penelitian *Grounded Theory* dianggap tepat untuk digunakan dalam melakukan penelitian ini, sebab tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah membangun sebuah teori mini yang secara khusus dikembangkan dari konteks dan fenomena empiris tertentu. Hal ini sejalan dengan tujuan dari pendekatan *grounded theory* yaitu teorisasi data, sebuah metode penyusunan teori secara induktif dari pengumpulan data.

Menurut Jonker dan Pennink (Ihalauw, 2016: 1), teori mini didefinisikan sebagai “*a theory that is applicable for one particular situation. It still needs to prove its general validity. By repeating the research the mini-theory may develop into a theory that is useful in various situations and at particular times: a grand theory.*” Terkait dengan pentingnya untuk

membangun sebuah teori mini diuraikan dalam pernyataan Tharenou, Donohue dan Cooper (Ihalauw, 2016: 2) yaitu “*Case studies often apply an inductive approach to theory building, deriving it from detailed observation of the situation. Other case studies may be used to test a well-established theory. Irrespective of the approach adopted, by the end of the case study, a theory / theoretical framework will have been developed. The theory allows the explanation of what is of general relevance and interest. Without a theory, a case study would be little more than a story about a unique situation*”.

Penelitian *Grounded Theory* ini memiliki dua perspektif yang berbeda yaitu *Glaserian Perspective* dan *Straussian Perspective*. Perspektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Straussian Perspective*, dimana peneliti dimungkinkan untuk berinteraksi aktif dengan data yang diteliti, menginterpretasi data yang dikumpulkan hingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan properti di Jakarta, yaitu PT Summarecon Agung Tbk. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1975 dan dikenal sebagai salah satu pengembang properti terkemuka di Indonesia, khususnya pengembangan kota terpadu (*township*) yang mengintegrasikan pengembangan perumahan dengan komersial, yang didukung oleh fasilitas yang beragam dan lengkap bagi para penghuninya. Sampai dengan akhir bulan September 2017, jumlah karyawan PT Summarecon Agung Tbk. sudah mencapai 4.409 karyawan, dimana 58,04% karyawannya didominasi oleh Generasi Y, dan sisanya dari generasi sebelumnya. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan fenomena yang diamati dalam penelitian ini yang telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian ini, yaitu komposisi karyawan di perusahaan ini mulai didominasi oleh Generasi Y dan ada kecenderungan akan terus bertambah di tahun-tahun mendatang.

Dalam penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan teknik *snowball*

untuk menentukan informan yang dipilih. Neuman (2014) memaparkan dalam teknik *snowball*, peneliti mengumpulkan data dari satu responden ke responden lain yang memenuhi kriteria, melalui wawancara mendalam dan berhenti ketika tidak ada informasi baru lagi, terjadi replikasi atau pengulangan variasi informasi, mengalami titik jenuh informasi. Merujuk pada teknik *snowball* tersebut, informan penelitian yang dipilih adalah informan yang termasuk dalam generasi Y (tahun kelahiran 1982-2000) yang statusnya masih bekerja di perusahaan properti tersebut dan yang sudah pindah kerja ke perusahaan lainnya dengan klasifikasi masa kerja kurang dari 2 tahun, 2-10 tahun, dan yang lebih dari 10 tahun. Hal ini diupayakan penulis agar mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai jawaban atas persoalan dalam penelitian ini.

Mengenai jumlah informan yang akan dipilih, menurut Gentels (2015) untuk penelitian yang menggunakan desain *Grounded Theory* sedikitnya memerlukan 25 informan untuk mencapai kejenuhan data. Hal ini didukung juga oleh ungkapan Corbin dan Strauss bahwa sangat jarang wawancara 5-6 informan dalam 1 jam akan memberikan data yang cukup untuk menghasilkan kejenuhan. Dasar ini digunakan peneliti untuk menyusun rancangan awal jumlah informan yang dipilih dalam penelitian ini, namun bilamana dalam proses pengumpulan data di lapangan sudah tidak ditemukan lagi variasi informasi, maka peneliti tidak perlu lagi untuk mencari informan baru dan proses pengumpulan informasi dianggap telah selesai.

Dalam melakukan pengumpulan data atas penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi (Pengamatan), pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan, dan sebagainya. Takyi (2015) mengemukakan terdapat 4 tipe peranan peneliti, antara lain: *The Complete Observer*, *The Complete Participant*,

Observer as Participant, Participant as Observer. Menimbang kelemahan dan kelebihan masing-masing tipe peran peneliti dalam teknik observasi diatas, maka untuk mengamati secara langsung segala sesuatu yang berkaitan dengan Generasi Y, dan dalam hal ini peran peneliti yang sesuai ialah *Participant as Observer*.

2. Wawancara, didefinisikan sebagai percakapan dengan maksud tertentu (Moleong, 2014). Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Setiap tanggapan dari informan dapat dicatat secara manual dalam catatan-lapang (*field notes*) dan/atau direkam dengan menggunakan alat perekam suara dan gambar (*audiovisual*) atas persetujuan dari informan kunci (Ihalauw, 2016). Data yang didapat dari teknik wawancara langsung dengan responden secara tatap muka langsung (*one on one interviews*) dan wawancara melalui telepon (*telephone interviews*) merupakan data primer yang diperoleh di lokasi penelitian.
3. Dokumentasi, semua hasil yang diperoleh di lokasi penelitian, baik berupa catatan, tulisan, atau gambar didokumentasikan untuk menggali informasi atau pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian.
4. Kepustakaan, penggalian informasi melalui sumber ilmiah atau kajian pustaka seperti buku, jurnal, mau pun makalah dan artikel yang berhubungan dengan penelitian.

Guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan metode triangulasi. Triangulasi (Moleong, 2014) adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Terdapat empat teknik triangulasi yang diungkapkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (1984),

yaitu: *Triangulation by data source* (triangulasi sumber), *Triangulation by method* (triangulasi metode), *Triangulation by researcher* (triangulasi peneliti, dan *Triangulation by theory* (triangulasi teori). Metode triangulasi sumber dipilih sebagai metode pengujian keabsahan data dalam penelitian ini. Keandalan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pembuatan rekam jejak penelitian, yang selanjutnya akan dievaluasi oleh pembimbing.

Berpedoman pada prosedur analisis yang dipaparkan oleh Ihalauw (2016), berikut merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Transkripsi Data; dimulai setelah dilakukannya wawancara, observasi, mau pun dokumentasi. Hasil rekaman wawancara disadur dalam bentuk salinan tertulis lengkap harus dicatat sesuai apa adanya menurut kalimat dan bahasa yang digunakan informan kunci berupa data lapangan yang disusun secara rapih dan utuh di dalam protokol wawancara yang dilampirkan dalam laporan penelitian.
2. Perumusan Saripati; kegiatan membuat saripati dari isi wawancara yang diperoleh dari setiap informan kunci untuk setiap pertanyaan terbuka.
3. Kategorisasi Data; pembentukan kategori-kategori jawaban yang dilakukan dengan cara yang sama untuk setiap pertanyaan terbuka terkait dengan setiap persoalan penelitian. Pembentukan Pola-Jawaban; berdasarkan kategori-kategori jawaban dilakukan pembentukan pola-jawaban dalam setiap persoalan penelitian. Kegiatan ini menuntut peneliti mengerahkan kemampuan mengabstraksi terhadap kategori-kategori jawaban yang telah membentuk hasil-hasil empirik. Pola-jawaban disajikan dalam rumusan yang lebih abstrak.
4. Pembentukan Proposisi; berdasarkan pola-jawaban yang terkait dengan setiap persoalan penelitian (*research problem*), maka sejatinya peneliti telah mulai bergerak ke pembentukan

konsep-konsep. Setiap konsep harus diberi definisi konseptual, yang mengungkapkan kandungan makna yang peneliti telah masukkan ke dalam sebuah label/symbol yang peneliti cuplik atau gunakan. Memanfaatkan konsep-konsep yang telah diidentifikasi tersebut, maka peneliti dapat membentuk proposisi.

5. Pembentukan Teori Mini; membangun atau mengonstruksi sebuah teori mini. Teori mini akan terbentuk dengan cara mengaitkan satu proposisi dengan proposisi lainnya. Setelah berhasil membangun teori mini, maka peneliti dapat berhenti pada titik tersebut, dengan kata lain peneliti telah sampai ke muara kegiatan penelitian kualitatif melalui pendekatan induktif. Teori mini yang telah dibangun ini dapat diusulkan untuk diuji lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berknaan dengan persoalan yang tengah diteliti, wawancara dilakukan kepada informan-informan yang termasuk dalam generasi Y (tahun lahir 1982-2000) dimana statusnya masih bekerja di PT Summarecon Agung Tbk dan yang sudah berpindah kerja dengan klasifikasi masa kerja kurang dari 2 tahun, 2-10 tahun, dan yang lebih dari 10 tahun.

Secara total, terdapat 18 informan yang telah diwawancarai dalam penelitian ini, dimana telah mencapai kondisi sah dalam metode triangulasi sumber, yaitu tidak ditemukan lagi variasi informasi, yang diungkapkan para informan, sehingga proses pengumpulan informasi dianggap telah selesai dan peneliti tidak perlu lagi untuk mencari informan baru.

Adapun rekapitulasi jumlah informan berdasarkan klasifikasi status bekerja dan masa kerja di PT Summarecon Agung Tbk. adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Informan berdasarkan Klasifikasi Status Bekerja dan Masa Kerja di PT Summarecon Agung Tbk.

Status Bekerja	Masa kerja			Subtotal Informan
	Kurang dari 2 tahun	2-10 tahun	Lebih dari 10 tahun	
Masih aktif bekerja	4	7	-	11
Tidak aktif / sudah pindah kerja	3	4	-	7
Total Informan	7	11	-	18

Sumber: Data yang diolah.

Melihat tabel rekapitulasi jumlah informan diatas, tidak ada informan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun baik yang masih aktif bekerja maupun yang sudah pindah kerja dari PT Summarecon Agung Tbk. Hal ini disebabkan karyawan

Generasi Y yang sedang atau pernah bekerja di perusahaan tersebut tidak ada satupun yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Profil informan yang diwawancarai dijabarkan secara ringkas dijabarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Rekap Profil Informan

Informan	Nama	Jenis Kelamin	Tahun Lahir	Status Bekerja	Masa Kerja di Summarecon	Pengalaman kerja
1	AD	Laki-laki	1985	Aktif	5 Tahun	2 kali
2	FC	Perempuan	1994	Aktif	10 Bulan	1 kali
3	KY	Perempuan	1989	Aktif	3 Tahun 5 Bulan	1 kali
4	AT	Perempuan	1994	Aktif	6 Bulan	-
5	JS	Perempuan	1983	Aktif	2 Tahun 2 Bulan	5 kali
6	DT	Laki-laki	1984	Tidak Aktif	2 Tahun 7 Bulan	3 kali
7	SP	Perempuan	1996	Aktif	7 Bulan	-
8	YD	Perempuan	1994	Aktif	1 Tahun 2 Bulan	-
9	GW	Laki-laki	1989	Tidak Aktif	4 Tahun 2 Bulan	1 kali
10	PC	Perempuan	1992	Aktif	2 Tahun 9 Bulan	-
11	CA	Perempuan	1989	Aktif	5 Tahun	-
12	JF	Laki-laki	1991	Tidak Aktif	1 tahun 11 bulan	1 kali
13	LT	Perempuan	1990	Tidak Aktif	2 Tahun 7 Bulan	1 kali
14	AS	Laki-laki	1987	Aktif	5 Tahun	-
15	RH	Laki-laki	1991	Tidak Aktif	2 Tahun 8 Bulan	2 kali
16	CG	Perempuan	1991	Tidak Aktif	1 Tahun 3 Bulan	2 kali
17	DV	Perempuan	1991	Aktif	3 Tahun	1 kali
18	GS	Perempuan	1990	Tidak Aktif	1 Tahun 7 Bulan	2 kali

Catatan: Jati diri dari setiap informan diketahui pembimbing.

Sumber: Data yang diolah.

Persoalan Penelitian 1: Apa persepsi generasi Y mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang?

Beralaskan data penelitian yang didapat dilapangan dari para informan yang telah disaripatikan dan kemudian dikategorisasikan dengan mempertimbangkan unsur kebaruan untuk persoalan penelitian pertama. Generasi Y memandang sebuah pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Namun pemenuhan kebutuhan yang dimaksud tidak berhenti pada aras kebutuhan psikologis saja tetapi juga mencakup hingga aras kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu penting bagi generasi Y untuk memilih pekerjaan

yang sesuai dengan kepedulian / minat / bidang mereka.

Tidak dapat dipungkiri, kompensansi adalah salah satu hal yang dilirik oleh Generasi Y dalam memilih pekerjaannya, tetapi dalam pekerjaan yang dilakukan, Generasi Y juga memiliki ketertarikan untuk terus mengembangkan diri baik dari segi kemampuan intelektual mereka melalui ilmu dan hal-hal baru yang mereka temui di dalam pekerjaannya, serta kecerdasan emosional mereka dimulai dengan belajar mengelola diri sendiri, belajar menangani orang yang berbeda-beda, hingga membangun kerjasama tim yang baik.

Di samping itu, generasi Y ini juga mengutamakan nilai keseimbangan antara kehidupan dan bekerja, sehingga tidak

sedikit dari generasi ini yang menginginkan pekerjaan dengan lokasi kerja yang dekat dengan rumah, jam kerja yang lentur, serta suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak konvensional. Pencapaian tujuan atau sasaran kerja juga menjadi pempunahan generasi Y ini dalam pekerjaannya, sehingga tidak sedikit generasi Y yang menginginkan adanya penghargaan atas pencapaian hasil atau sasaran kerja yang sudah dilakukan demi memenuhi kebutuhan akan penghargaannya.

Dari pola diatas, diidentifikasi konsep-konsep yang muncul antara lain:

1. Motivasi diri.

Stephen Robbins (2015) mendefinisikan motivasi diri sebagai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi ini tidak terlepas dari hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow terdiri dari beberapa aras:

- a. Fisiologis: sandang, pangan, dan papan.
- b. Rasa aman: keamanan dan perlindungan.
- c. Sosial: kasih sayang, penerimaan, persahabatan.
- d. Penghargaan: kemandirian, pencapaian, dan pengakuan.
- e. Aktualisasi diri: dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, pertumbuhan, dan pemenuhan diri.

2. Manajemen diri sendiri.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan manajemen diri sendiri sebagai sebuah ketrampilan atau kemampuan untuk menangani pikiran, ucapan dan perbuatan yang terkait dengan diri sendiri.

3. Kesadaran diri.

Menurut Daniel Goleman (2015), kesadaran diri adalah kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu. Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang

ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan kesadaran diri sebagai kepekaan dan pemahaman yang baik atas seluruh yang terkait dengan diri, baik perasaan, emosi, kemampuan, dan kelemahan.

4. Manajemen keterampilan.

Daniel Goleman (2015) mengungkapkan bahwa manajemen keterampilan adalah suatu ketrampilan mengelola emosi orang lain. Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan manajemen keterampilan sebagai kemampuan mengelola hubungan baik dengan sesama insan, baik secara pribadi maupun kelompok.

5. Keseimbangan Hidup dan Bekerja.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan keseimbangan hidup dan bekerja sebagai sebuah konsep dan cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual dan sosial, sehingga totalitas dalam bekerja dapat tercapai.

Persoalan Penelitian 2: Bagaimana komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan?

Beralaskan data penelitian yang didapat di lapangan dari para informan yang telah disaripatikan dan kemudian dikategorisasikan dengan mempertimbangkan unsur kebaruan untuk persoalan penelitian kedua, dalam setiap pekerjaan diperlukan adanya komitmen. Generasi Y memandang komitmen kerja sebagai sikap keterikatan terhadap pekerjaan atau tempat mereka bekerja, yang ditunjukkan melalui niat yang kuat untuk mau bertahan di pekerjaan yang sama, sekalipun menemukan masalah di dalam pekerjaan.

Dedikasi dan rasa tanggung jawab yang dimiliki Generasi Y atas pekerjaan yang dilakukan, membuat generasi ini selalu berusaha memberikan pencapaian terbaik dengan tepat waktu dan sampai tuntas.

Dalam hal keberlanjutan kerja, rata-rata belum memiliki sasaran tentang kisaran berapa lama mereka akan bertahan di pekerjaan yang sama; apabila ada, di kisaran 1-5 tahun. Namun keputusan untuk tetap bertahan atau berpindah, akan dievaluasi oleh Generasi Y seiring berjalannya waktu, apakah pekerjaan tersebut masih sejalan dengan tujuan yang ingin mereka capai atau cari, dan dipengaruhi juga oleh dukungan sosial dari lingkungan kerja sekitar.

Dari pola diatas, konsep-konsep yang muncul antara lain:

1. Keterlibatan kerja.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sebuah keterikatan seseorang terhadap pekerjaan atau tempat bekerja.

2. Niatan untuk tetap bekerja.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan niatan untuk tetap bekerja sebagai sebuah keinginan yang timbul untuk tetap bekerja di pekerjaan yang sama.

3. Dukungan Sosial.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi yang dipaparkan oleh Ihalauw (2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan dukungan sosial sebagai suatu hubungan timbal balik dari lingkungan sekitar, baik dari keluarga, rekan kerja, atasan, maupun masyarakat sekitar atas apa yang dilakukan atau dikerjakan.

Persoalan Penelitian 3: Apa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja dan keberlanjutan kerja generasi Y dalam pekerjaan yang dilakukan?

Beralaskan data penelitian yang didapat di lapangan dari para informan yang telah disaripatikan dan kemudian dikategorisasikan dengan mempertimbangkan unsur kebaruan untuk persoalan penelitian ketiga, keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja yang diambil oleh Generasi Y, tidak hanya dipicu oleh kompensasi semata tetapi mencakup hal yang lebih luas.

Pertama, dari segi pekerjaan terkait dengan *job description*, beban kerja, kedinamisan pekerjaan, hingga aras kompleksitas pekerjaan. Beban kerja, kedinamisan, serta kompleksitas pekerjaan dapat menyebabkan timbulnya stres di dalam bekerja. Kemampuan mengelola stres penting untuk dimiliki Generasi Y agar terhindar dari kondisi tersebut dan tetap nyaman pada pekerjaan yang dilakukan.

Kesesuaian budaya kerja juga mendukung Generasi Y dalam mempertahankan keberlanjutan kerjanya di pekerjaan yang sama.

Ketiga, pemberian kepercayaan atas pekerjaan yang dilakukan Generasi Y juga turut menentukan keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja. Dengan adanya pemberian kepercayaan, rasa tanggung jawab Generasi Y akan semakin memotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik dan terus menjaga keberlanjutan kerjanya.

Dari pola diatas, konsep-konsep yang muncul antara lain:

1. Budaya kerja.

Berpegang pada tata cara merumuskan definisi (Ihalauw, 2008) dan realita yang ditemukan dilapangan, maka penulis mendefinisikan budaya kerja sebagai nilai yang dianut bersama dan tercermin dalam cara bekerja sekumpulan orang dalam suatu tempat kerja atau perusahaan.

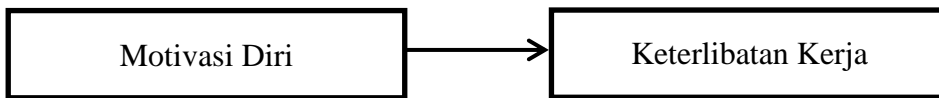
2. Kemampuan mengelola stres. Stephen Robbins (2015) mendefinisikan stres sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Berpegang pada tata cara merumuskan definisi (Ihalauw, 2008) dan realita yang ditemukan di lapangan, maka penulis mendefinisikan kemampuan mengelola stres sebagai kapabilitas seseorang untuk mengendalikan situasi diri dibawah tekanan.
3. Pemberian kepercayaan. Berpegang pada tata cara merumuskan definisi (Ihalauw, 2008) dan realita yang ditemukan di lapangan, maka

penulis mendefinisikan pemberian kepercayaan sebagai ekspektasi positif atas pekerjaan yang dilakukan dan menunjang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

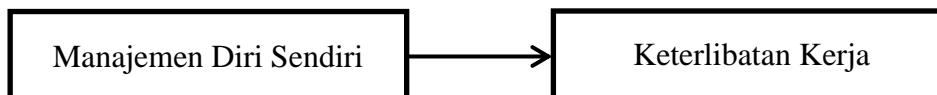
Pembentukan Proposisi

Memfaatkan konsep-konsep yang telah diidentifikasi, peneliti membentuk proposisi dengan cara mengaitkan secara logis dua konsep dan dengan memperhatikan realitas yang ditemukan di lapangan selama peneliti melakukan penelitian (Ihalauw, 2016). Adapun proposisi yang diperoleh dari penelitian ini antara lain.

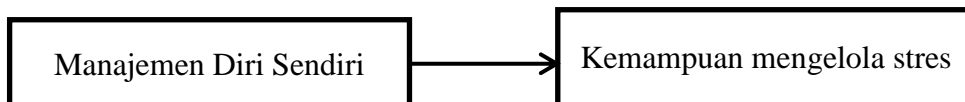
1. Semakin tinggi motivasi diri Generasi Y, maka semakin kuat keterlibatan kerja pada pekerjaan yang dilakukan.



2. Semakin baik manajemen diri Generasi Y, maka semakin kuat keterlibatan kerja pada pekerjaan yang dilakukan.



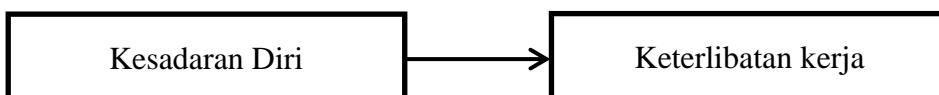
3. Semakin baik manajemen diri Generasi Y, maka semakin baik kemampuan mengelola stres pada pekerjaan yang dilakukan.



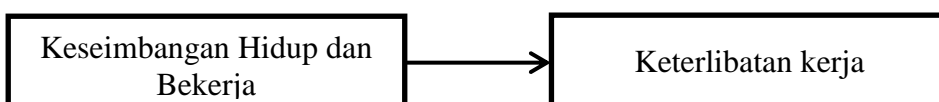
4. Semakin baik kemampuan mengelola stres, maka semakin tinggi niatan Generasi Y untuk tetap bekerja pada pekerjaan yang dilakukan.



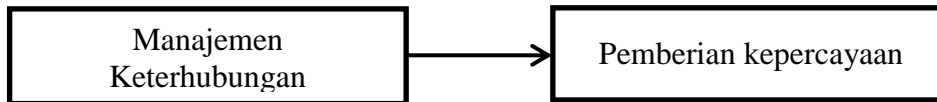
5. Semakin baik kesadaran diri Generasi Y, maka semakin kuat keterlibatan kerja pada pekerjaan yang dilakukan.



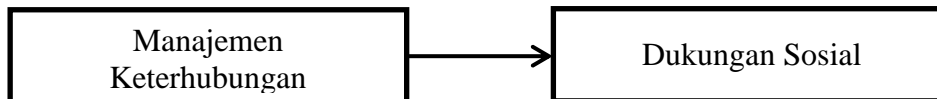
6. Semakin tercapai keseimbangan hidup dan bekerja Generasi Y, maka semakin kuat keterlibatan kerja pada pekerjaan yang dilakukan.



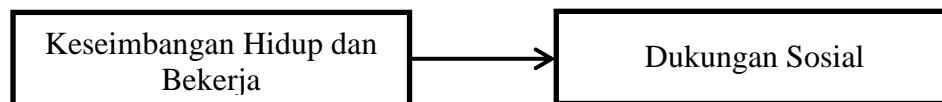
7. Semakin baik manajemen keterhubungan Generasi Y, maka semakin tinggi pemberian kepercayaan pada pekerjaan yang dilakukan.



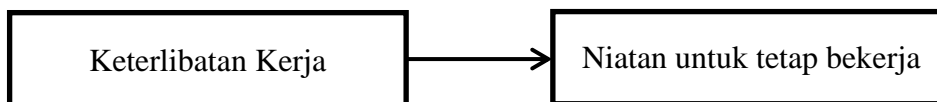
8. Semakin baik manajemen keterhubungan Generasi Y, maka semakin besar dukungan sosial pada pekerjaan yang dilakukan.



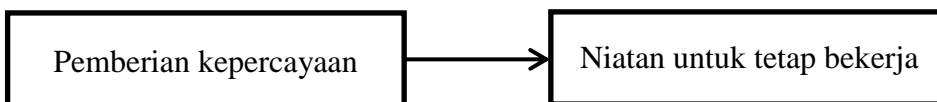
9. Semakin tercapai keseimbangan hidup dan bekerja Generasi Y, maka semakin besar dukungan sosial pada pekerjaan yang dilakukan.



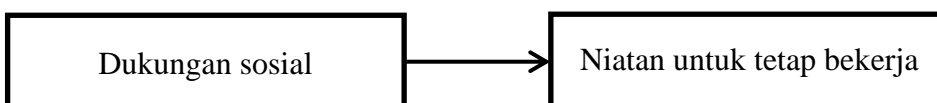
10. Semakin kuat keterlibatan kerja Generasi Y pada pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi niatan Generasi Y untuk tetap bekerja pada pekerjaan yang dilakukan.



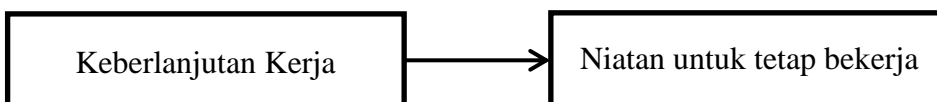
11. Semakin tinggi pemberian kepercayaan pada pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi niatan Generasi Y untuk tetap bekerja pada pekerjaan yang dilakukan.



12. Semakin besar dukungan sosial pada pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi niatan Generasi Y untuk tetap bekerja pada pekerjaan yang dilakukan.



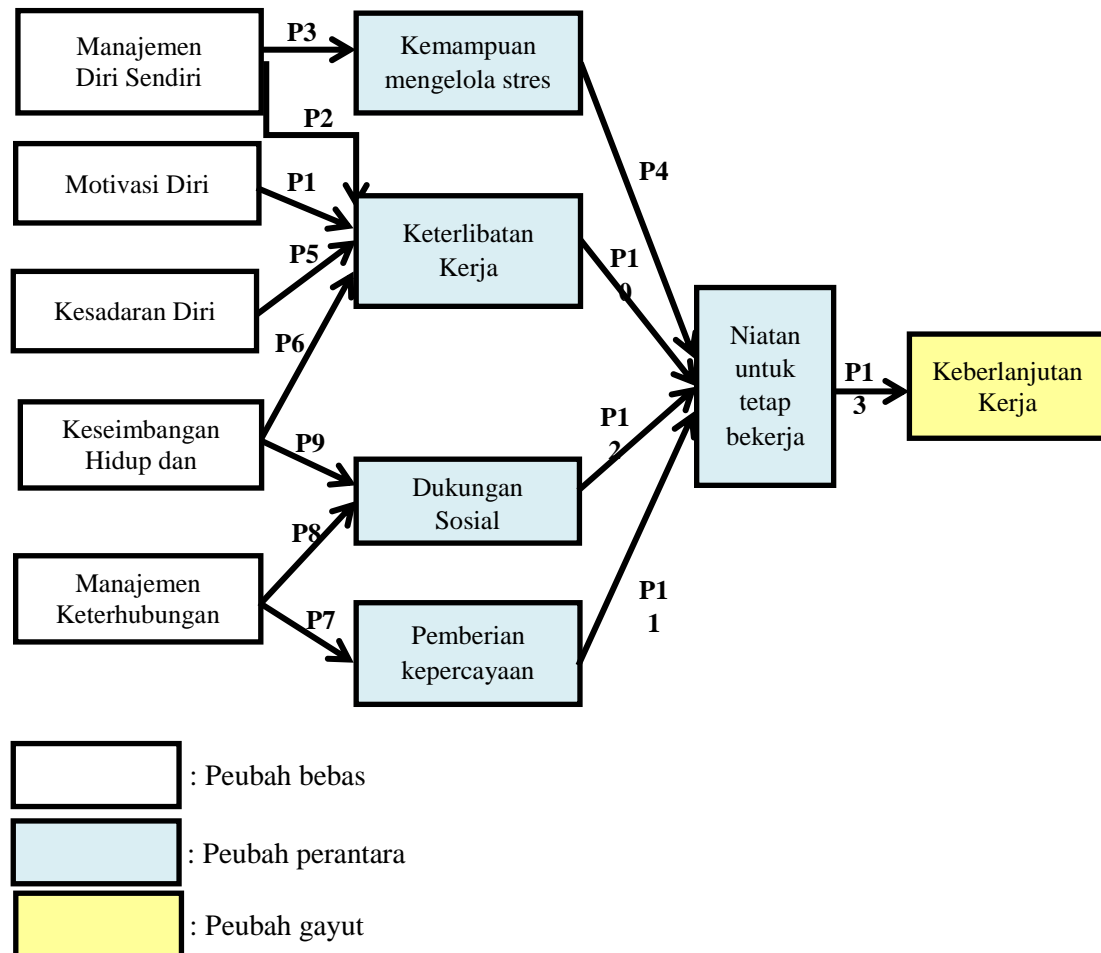
13. Semakin tinggi niatan untuk tetap bekerja Generasi Y pada pekerjaan yang dilakukan, maka semakin terjaga keberlanjutan kerja Generasi Y.



Pembentukan Teori Mini

Menurut Jonker dan Pennink (Ihalauw, 2016: 1), teori mini didefinisikan sebagai “a theory that is applicable for one particular situation. It still needs to prove its general validity. By repeating the

research the mini-theory may develop into a theory that is useful in various situations and at particular times: a grand theory.” Dalam penelitian ini proposisi yang telah dirangkai menjadi teori mini tampak dalam gambar 2.



Gambar 2. Teori Mini
 Sumber: Data primer yang diolah

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun beberapa simpulan yang dapat diambil beralaskan penelitian yang telah dilakukan.

1. Persepsi Generasi Y mengenai pekerjaan yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut. Generasi Y memandang sebuah pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Namun pemenuhan kebutuhan yang dimaksud tidak berhenti pada aras kebutuhan psikologis saja tetapi juga mencakup hingga aras kebutuhan aktualisasi diri (**motivasi diri**).

Generasi Y juga memiliki ketertarikan untuk terus mengembangkan diri baik dari segi kemampuan intelektual mereka melalui ilmu dan hal-hal baru yang mereka temui di dalam pekerjaannya, serta kecerdasan emosional mereka dimulai dengan belajar **menangani diri sendiri (manajemen diri sendiri)**, belajar menangani orang yang berbeda-beda, hingga membangun kerjasama tim yang baik (**manajemen keterhubungan**).

Di samping itu, generasi Y ini juga mengutamakan nilai **keseimbangan hidup dan bekerja**.

2. Generasi Y memandang komitmen kerja sebagai sikap keterikatan terhadap pekerjaan atau tempat mereka bekerja (**keterlibatan kerja**), yang ditunjukkan melalui **niatan yang kuat untuk tetap bekerja** di pekerjaan yang sama, sekalipun menemukan masalah di dalam pekerjaan.

Keputusan mengenai keberlanjutan kerja atas pekerjaan yang dilakukan sekarang akan dievaluasi oleh Generasi Y seiring berjalannya waktu, apakah pekerjaan tersebut masih sejalan dengan tujuan yang ingin mereka capai atau cari, dan dipengaruhi juga oleh **dukungan sosial** dari lingkungan kerja sekitar.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan keberlanjutan kerja antara lain:

- a. Segi pekerjaan terkait dengan *job description*, beban kerja, kedinamisan pekerjaan, hingga aras kompleksitas pekerjaan. Beban kerja, kedinamisan, serta kompleksitas pekerjaan dapat menyebabkan timbulnya stres di dalam bekerja. **Kemampuan mengelola stres** penting untuk dimiliki Generasi Y agar terhindar dari kondisi tersebut dan tetap nyaman pada pekerjaan yang dilakukan.
- b. Kesesuaian **budaya kerja** juga mendukung Generasi Y dalam mempertahankan keberlanjutan kerjanya di pekerjaan yang sama.
- c. **Pemberian kepercayaan** atas pekerjaan yang dilakukan Generasi Y juga turut menentukan keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja. Dengan adanya pemberian kepercayaan, rasa tanggung jawab Generasi Y akan semakin memotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik dan terus menjaga keberlanjutan kerjanya.

Berdasarkan simpulan, maka berikut adalah saran teoritis yang sehubungan dengan sumbangan penelitian bagi ilmu pengetahuan dan saran praktis untuk diterapkan praktisi.

1. Saran teoritis: Penelitian ini telah menemukan proposisi dan teori mini yang dapat diuji lebih luas menggunakan penelitian kualitatif, maupun kuantitatif.
2. Saran Praktis: Untuk menjaga keberlanjutan kerja para karyawan Generasi Y pada PT Summarecon Agung Tbk, perusahaan tidak dapat menyamaratakan cara pengelolaan generasi ini dengan generasi sebelum-sebelumnya.
 - a. Perlu adanya pembaruan atau penyesuaian strategi pengelolaan sumber daya nara di perusahaan, misal pada saat perekrutan karyawan Generasi Y, perusahaan dapat mempertimbangkan aras

kecerdasan emosional Generasi Y yang bersangkutan meliputi motivasi diri, kesadaran diri, menanganai diri sendiri, dan manajemen keterhubungan, sehingga Generasi Y akan jauh lebih mudah beradaptasi dan menyenangkan pekerjaan di perusahaan, muncul keterikatan kerja dan komitmen kerja yang tinggi, serta, niatan untuk berpindah pun rendah.

- b. Perusahaan dapat membangun budaya kerja yang kondusif serta dapat memberikan kepercayaan kepada Generasi Y untuk suatu pencapaian target tertentu, baik jangka pendek dan jangka panjang, beserta apresiasi untuk karyawan Generasi Y yang dapat mencapai target tersebut. Hal ini akan memotivasi karyawan Generasi Y untuk terus bertahan di pekerjaan.
- c. Perusahaan juga memberikan kesempatan luas bagi generasi Y mengembangkan diri, menjadikan tempat bekerja sebagai tempat yang menyenangkan dan nyaman bagi Generasi Y ini, agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari akan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, hendaknya dapat diperhatikan dalam melakukan penelitian sejenis mendatang. Pada wawancara yang dilakukan, informan diminta untuk mengingat kembali pengalamannya di waktu dulu dan beberapa hal di waktu mendatang yang dimungkinkan adanya beberapa informasi yang belum tentu diingat persis oleh informan atau belum pernah dirasakan atau dialami informan. Keterbatasan ini perlu diperhatikan oleh penelitian mendatang, khususnya berkenaan dengan teknik pengumpulan data.

Di samping itu, mengingat waktu pengerjaan yang terbatas, metode pengujian keabsahan data dalam penelitian ini hanya

pada aras metode triangulasi sumber saja. Untuk peneliti selanjutnya untuk penelitian sejenis, diharapkan dapat menggunakan metode pengujian keabsahan data hingga pada aras triangulasi metode atau triangulasi peneliti atau triangulasi teori untuk menghasilkan data yang lebih baik.

Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian tentang persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja masih cukup relevan untuk dilakukan di masa mendatang. Hal yang dapat diagendakan adalah teori mini yang terbentuk dari penelitian ini dapat diuji secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, Ash Beyhan. 2014. Do Intrinsic and Extrinsic Factors Differ for Generation X and Generation Y. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 no.5, April.
- Aini, Kania Nurul. 2015. Studi Deskriptif mengenai Organizational Commitment pada Pegawai Generasi Y yang Bekerja di Kantor Pusat Bank Jabar Banten (BJB). *[jurnal]*, Bandung.
- Arjanti, Restituta. 2017. *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja*. <http://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja>. Diakses pada minggu 8 Mei 2017.
- Belsky, Gary. 2012. *Top Reasons Why Americans Stay at Their Jobs*. <http://business.time.com/2012/08/31/top-reasons-why-americans-stay-at-their-jobs-and-what-it-means-for-the-presidential-campaign/>. Diakses pada sabtu 20 Mei 2017.

- BPS. 2010. *Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Indonesia*.
sp2010.bps.go.id/index.php/site/table?tid=336&wid=0. Diakses pada Sabtu 7 Mei 2017.
- Brown, Eric A., Nicholas J. Thomas dan Robert H. Bosselman. 2015. Are they leaving or staying: a qualitative analysis of turnover issues for generation Y hospitality employees with a hospitality education. *International Journal of Hospitality Management*. 46, 130-137, United States.
- Chang, Ruy Dang, Kun Ta Wun, dan Yee Chy Tseng. 2011. A Study Of The Relationships Between Career Orientation, Achievement Motivation, Job Satisfaction, And Intention To Stay For Auditors: Using Big CPA Firms As An Example. *Journal Of Business And Economics Research*. Vol. 1 No. 4. Taiwan.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cran, C. 2014. *101 Tips Mengelola Generasi X, Y, & Zoomer di Tempat Kerja*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Devadas, Udaya Mohan, Abu Daud Silong dan Ismi Arif Ismail. 2011. The Relevance of Glaserian and Straussian Grounded Theory Approaches in Researching Human Resource Development. *International Conference on Financial Management and Economics IPEDR*. Vvol.11, Singapore.
- Eileen Rachman dan Emilia Jakob. 2016. *Gen Y*.
<http://www.experd.com/id/articles/2016/04/489/gen-y.html>. Diakses pada minggu 8 Mei 2017.
- Espinoza, Chip, Peter Miller, Curtis Bateman, dan Curtis Garbett. 2015. *Millenials@Work: 7 Ketrampilan yang Wajib Dimiliki Setiap Generasi Usia 20-an dan para manajer mereka untuk Mengatasi Hambatan dan Meraih Kesuksesan*. Jakarta: PT Dunamis Intra Sarana.
- Farina, Ipek Altinbasak. 2014. Targeting Millenials in an Emerging Market: a Qualitative Study on the Value Systems of Generation Y in Turkey. *European Journal of Research on Social Sciences*. Vol 1 2, 12-18, Turkey.
- Fathonah ,Tri Yulianti, Aida Vitalaya Hubeis dan Nurmala K. Panjaitan. 2016. Persepsi Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Manajemen IKM* Vol. 11 No. 2, September.
- Gentles, Stephen J., Cathy Charles, Jenny Ploeg dan K. Ann McKibbon. 2015. Sampling in Qualitative Research: Insights from an Overview of the Methods Literature. *The Qualitative Report* 2015. Volume 20, Number 11, Article 4, 1772-1789, Canada.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hershey, Paul, dan Ken Blanchard. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pemanfaatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ihalauw, John JOI. 2008. *Konstruksi Teori: Komponen dan Proses*. Jakarta: Grasindo.
- Ihalauw, John JOI. 2016. *Perilaku Keorganisasian*. Slides ppt edisi 2016/2017. Program Magister Manajemen. Universitas Bunda Mulia.
- KBBI. 2012. Aplikasi Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring.
<http://kbbi.kata.web.id/?s=pekerjaan>. Diakses pada minggu 8 Mei 2017.

- Lancaster, L.C. dan Stillman D. 2004. *When Generations Collide: Who They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Harper Collins Publisher.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, Young Dame R. 2017. *Gaya Kepemimpinan Generasi Y di Dunia Kerja* [tesis]. Jakarta: Universitas Bunda Mulia.
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Oktariani, Dwi, Aida Vitalaya Hubeis dan Dadang Sukandar. 2017. *Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No.1, Januari.
- Rahayu, Wulan. 2012. *Komitmen Organisasi pada Karyawan di Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singh, Ajay, Bindu Gupta. 2014. *Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment: a study of generational diversity*. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 35 Iss ½ pp. 91-106, India.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Strauss, William dan Neil Howe, 1991. *Generations The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Harper Perennial.
- Takyi, Enock. 2015. The Challenge of Involvement and Detachment in Participant Observation. *The Qualitative Report 2015*. Volume 20, Number 6, How To Article 2, 864-872, Norway.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian Organization Behavior: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wexley, Kenneth N & Yulk, Gerry, A. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin, Homewood.
- Yolania, Nikita. 2016. *Benarkah Beda Waktu Lahir Beda Pandangan Soal Karir*. <http://careernews.id/ecccorner/view/4111-Benarkah-Beda-Waktu-Lahir-Beda-Pandangan-Soal-Karir>. Diakses pada minggu 8 Mei 2017.