

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Dalam mengambil kesimpulan dari suatu penelitian langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan uji asumsi. Uji asumsi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data untuk mengetahui apakah data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian yang sama atau tidak dari beberapa kelompok data (Nuryadi, Tutut, Endang & Budiantara, 2017).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan pada skala penelitian etos kerja dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dibantu perhitungannya menggunakan program SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap skala etos kerja dengan jumlah responden 291 diperoleh hasil K-S-Z Test sebesar 1,255 dimana $p = 0,086$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa distribusi penyebaran data tergolong dalam kategori normal. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada lampiran E.1

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui dari beberapa kelompok data memiliki varian yang sama atau tidak. Pengujian dilakukan pada skala penelitian etos kerja juga dengan menggunakan teknik *Test of Homogeneity of Variances*. Berdasarkan hasil penghitungan diketahui nilai signifikansi variable

etos kerja adalah sebesar 0,292 dengan nilai signifikansi ($p > 0,05$) maka dalam uji homogenitas dapat disimpulkan bahwa varians etos kerja adalah sama atau homogen. Hasil perhitungan uji homogenitas dapat dilihat pada lampiran E.2

5.1.2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi peneliti melakukan uji hipotesis. Pada perhitungan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Pengujian pada skala etos kerja dilakukan dengan menggunakan teknik *one way anova*. Hasil penelitian dianggap memiliki perbedaan yang signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pengujian pada skala etos kerja menunjukkan hasil akhir yang didapatkan nilai F hitung sebesar $F = 8.309$. Dari uji anova terlihat nilai signifikan sebesar 0,00 ($\text{sig} < 0.05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Maka disimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja pada karyawan generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis menggunakan *one way anova* antara etos kerja dengan generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y didapatkan hasil dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan signifikan pada etos kerja dengan generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y. Dengan hasil Generasi X memiliki etos kerja paling tinggi ditunjukkan dengan hasil *descriptive* pada uji anova (Lihat lampiran F). Maka disimpulkan terdapat perbedaan etos kerja pada generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y. Sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Adi & Indarwati (2019) pada karyawan perusahaan berkonsep THK

(Tri Hita Karana), penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat perbedaan etos kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep THK (Tri Hita Karana). Dalam penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa karyawan generasi X memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan generasi *Baby Boomers* dan generasi Y. Karyawan generasi X dengan etos kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap bekerja dengan tulus, penuh rasa syukur, melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, melaksanakan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki integritas yang didasari oleh semangat yang tinggi, mampu bekerja dengan rendah hati, dan cerdas (Adi & Indrawati, 2019).

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian milik Meriac, dkk (2010) mengatakan bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y. Etos kerja pada perbedaan generasi ditunjukkan dengan perbedaan di setiap dimensinya. Gunawan (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara generasi X dan generasi Y dalam dimensi *delay of gratification*, generasi X memiliki skor lebih tinggi daripada generasi Y. Dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat perbedaan etos kerja pada generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y membuktikan bahwa generasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja (Becton, Walker, & Famer, 2014).

Jirasevijinda (2018) mengatakan bahwa perbedaan pandangan pada perbedaan generasi dapat memengaruhi etos kerja pada karyawan, karena karyawan sering mengalami kesalahpahaman akibat kesenjangan generasi. Kesalahpahaman yang terjadi dapat memengaruhi karakteristik etos kerja seperti sederhana, rajin, jujur, dan rasional dalam keputusan (Vegeer, dalam Takwim

2012). Setiap kelompok generasi memiliki karakteristik tertentu yang membuat mereka berbeda (Kupperschmidt, 2000).

Howe, Strauss, & Matson (2000) menjelaskan setiap generasi dalam dunia kerja memiliki etos, nilai, sikap kerja dan pandangan dunia yang berbeda-beda. Perbedaan yang muncul diyakini memengaruhi etos kerja pada masing-masing generasi (Meriac, dkk 2010). Temnitskii (2005) mengatakan bahwa etos kerja bertumbuh seiring dengan kedewasaan individu. Karyawan Generasi X memiliki kepentingan pada isu yang terkait dengan kehidupan mereka, memiliki jadwal kerja yang fleksibel, memprioritaskan tempat kerja yang dekat dengan rumah, serta memiliki stabilitas finansial untuk menghidupi keluarganya. Generasi X dalam bertahan di organisasi menanamkan nilai *flexible work arrangement*, *long-term marketability*, dan *professional growth* (Rajput, dalam Gunawan, 2015).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui perbedaan etos kerja karyawan generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan generasi Y. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, peneliti menemukan bahwa tiga dari tujuh dimensi tidak menunjukkan signifikansi yaitu pada dimensi *hardwork*, *morality*, dan *centrality*. Sementara itu empat dimensi lainnya pada dimensi *leisure*, *wasted time*, *delay of gratification*, dan *self reliance* terbukti memiliki signifikansi. Dapat diketahui pula dari setiap generasi memiliki keunggulan pada dimensi - dimensi tertentu, hal ini dapat diketahui dari hasil skor *mean* setiap dimensi etos kerja yang dapat dilihat pada lampiran E. Peneliti juga mengkaji perbedaan etos kerja dengan menguraikan tiap dimensi dan membandingkannya pada ketiga generasi (Generasi *Baby Boomer*, generasi X, dan Generasi Y) yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 5.1. berikut :

Tabel 5.1. Perbandingan dimensi Etos Kerja antara Generasi

Dimensi	Mean			Sig
	Generasi <i>Baby Boomer</i>	Generasi X	Generasi Y	
<i>Centrality of Work</i>	12,27	12,52	12,09	0,074
<i>Hard Work</i>	9,90	9,97	9,70	0,279
<i>Leisure</i>	12,02	11,83	10,85	0,00
<i>Wasted Time</i>	12,69	12,82	11,91	0,00
<i>Morality/Ethics</i>	6,85	6,90	6,69	0,157
<i>Delay of Gratification</i>	5,77	5,40	4,92	0,00
<i>Self Reliance</i>	7,42	7,92	8,23	0,002

Pada dimensi *delay of gratification* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa masing – masing generasi memiliki pandangannya yang berbeda - beda dalam menentukan orientasinya untuk lebih mengutamakan masa depan atau lebih mengutamakan *reward*. Diketahui generasi *Baby Boomers* dalam bekerja lebih berorientasi pada hasil dari pekerjaannya dan lebih menunda sebuah hadiah atau *reward*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian oleh Meriac, dkk (2010) yang didapatkan generasi *baby boomers* memiliki etos kerja tinggi pada dimensi *delay of gratification* dari generasi X dan generasi Y.

Dimensi lain yang menunjukkan adanya perbedaan secara signifikan adalah *self reliance*, dengan diperoleh skor mean tertinggi pada generasi Y. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari ketiga generasi memiliki keyakinannya masing – masing dalam menyikapi pentingnya kemandirian dalam bekerja. Dalam penelitian ini generasi Y memiliki hasil signifikan paling tinggi dari kedua generasi yang menggambarkan dalam bekerja generasi Y memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik. Generasi Y merupakan generasi yang berfokus pada pengembangan diri sendiri dan haus akan tanggung jawab, mereka menginginkan kesempatan-kesempatan dalam proyek dan membuat kontribusi dalam organisasi, hal inilah yang mendorong kemandirian dari generasi Y (Gravett & Throckmorton, 2007)

Pada dimensi *leisure* didapatkan hasil adanya perbedaan dimensi *leisure* dari ketiga generasi tersebut. Skor mean tertinggi pada generasi *Baby Boomers* dengan 12,02, generasi X sebesar 11,83, dan generasi Y sebesar 10,85. Dengan data tersebut menunjukkan bahwa generasi *Baby Boomers* lebih menghargai waktu luang saat sedang tidak bekerja daripada generasi X dan Y, generasi *Baby Boomers* memiliki sikap dan pandangan bahwa waktu luang sangat penting. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jobe (2014) dimana dimensi *leisure* menunjukkan hasil yang signifikan dengan adanya perbedaan antar generasi. Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik Walt, Jonck, Sobayeni (2016) menunjukkan etos kerja yang paling penting bagi generasi *Baby Boomers* adalah *leisure*. Hal ini juga didukung dari pernyataan Gravett dan Throckmorton (2007) bahwa generasi *baby boomer* mengharapkan jam kerja yang fleksibel sehingga mereka mampu mengerjakan hal lain di luar pekerjaan mereka, selain itu mereka juga mengharapkan waktu liburan yang panjang sebagai waktu luang mereka di luar pekerjaan.

Hasil uji beda pada dimensi *wasted time* menunjukkan adanya perbedaan signifikan dimana generasi X memiliki nilai mean tertinggi yang artinya generasi X lebih menunjukkan keinginan bekerja untuk seproduktif mungkin dan menggunakan waktu secara efisien dan tidak terbuang. Dari hasil yang diperoleh dapat mendukung penelitian Walt,dkk (2016) dimana generasi X menunjukkan etos kerja pada dimensi *wasted time* merupakan hal penting. Pada penelitian ini juga diperoleh generasi X memiliki nilai signifikan yang tinggi pada dimensi *wasted time*. Hal ini berbeda dengan yang diungkapkan Meriac, Woehr, dan Banister (2010) yang mengungkapkan bahwa generasi *Baby Boomer* memiliki keaktifan yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi yang lain. Hal ini didukung oleh

Gravett dan Throckmorton (2007) yang menyatakan bahwa generasi X cenderung menggunakan waktu mereka bekerja seefektif dan seefisien mungkin, berusaha untuk segera menyelesaikan pekerjaan mereka untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan, hal tersebutlah yang menjadikan generasi X termotivasi untuk bekerja menggunakan waktu seproduktif mungkin.

Selain dari dimensi *leisure*, *delay of gratification*, *wasted time*, dan *self-reliance*, dimensi lain seperti dimensi *hard work*, *centrality of work*, dan *morality* tidak ada perbedaan antara generasi *baby boomer*, generasi X, dan generasi Y, dan generasi Y. Pada dimensi *hardwork* ditunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara orientasi kerja keras antara generasi *baby boomer*, generasi X, dan generasi Y. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya Jobe (2014) dan Meriac, Woehr, dan Banister (2010) yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada dimensi *hardwork* diantara ketiga generasi. Temnitskii (2005) mengatakan bahwa etos kerja bertumbuh seiring dengan kedewasaan individu generasi X dan generasi Y dengan memiliki keyakinan yang sama tentang pentingnya bekerja keras.

Berdasarkan hasil secara keseluruhan etos kerja diperoleh bahwa terdapat perbedaan etos kerja antara generasi Baby Boomers, generasi X, dan generasi Y, dimana generasi X memiliki skor mean paling tinggi sebesar 67,36, sedangkan generasi Baby Boomer mendapat skor mean 66,92 dan generasi Y mendapat 64,39. Generasi X memiliki skor mean yang tinggi pada beberapa dimensi etos kerja diantaranya pada dimensi *hardwork*, *morality*, *centrality of work*, *wasted time*.

Selain menguji perbedaan etos kerja antar generasi, peneliti juga menguji etos kerja ditinjau dari jenis kelamin dan interaksi antara jenis kelamin dengan

generasi angkatan kerja (Lampiran F). Hasil yang diuji menggunakan *Two-way Anova* menunjukkan nilai signifikansi etos kerja yang ditinjau dari generasi bernilai 0,003 ($\text{sig} < 0,05$), ditinjau dari jenis kelamin memiliki signifikansi sebesar 0,152 ($\text{sig} > 0,05$), sedangkan ditinjau dari interaksi jenis kelamin dan generasi memiliki signifikansi sebesar 0,940 ($\text{sig} > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan tidak ada perbedaan etos kerja ditinjau dari jenis kelamin maupun interaksi jenis kelamin dan generasi. Etos kerja hanya memiliki perbedaan signifikan ditinjau dari perbedaan generasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Meriac, Poling, dan Woehr (2009) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan etos kerja antara pria dan wanita, hasil ini mendukung bahwa baik pria dan wanita memiliki persepsi yang hampir sama dan tidak berbeda signifikan terkait dengan etos kerja.

Ketika berada di sebuah organisasi atau pekerjaan, karyawan yang tidak memiliki etos kerja yang cukup tinggi maka dapat mempengaruhi penurunan kinerja dan berdampak buruk pada pemutusan kerja (Tampubolon, 2007). Maka hal ini perlu diperhatikan karena betapa pentingnya seseorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja juga sebagai penggambaran secara totalitas dari kepribadian diri seseorang, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga akan terjalin hubungan yang baik (Rahma, Suhandana, & Suarni, 2013).

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini secara keseluruhan berjalan dengan baik, akan tetapi penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Kelemahan tersebut meliputi :

1. Dalam menggali masalah awal, peneliti hanya menggunakan satu perwakilan dari tiap generasi untuk menggambarkan fenomena etos kerja yang dirasa kurang mewakili dari populasi tiap generasi.
2. Dalam penelitian kali ini didapatkan responden dari berbagai daerah yang jumlahnya tidak merata pada setiap provinsinya dari masing – masing generasi.
3. Dalam lembar kuesioner penelitian / *google form* terdapat kolom pengisian nama, dimana seharusnya dituliskan inisial dari responden.
4. Peneliti tidak dapat melihat secara langsung pada saat responden mengisi angket penelitian, sehingga responden kesulitan untuk bertanya jika ada pertanyaan.
5. Kesulitan yang dialami Generasi *Baby Boomers* beberapa diantaranya tidak paham dalam pengisian angket penelitian.
6. Penelitian ini tidak terlepas dari faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi etos kerja seperti pendidikan, pengalaman bekerja, jenis kelamin, dan level jabatan (Miller, dkk, 2010)