

BAB I

PENDAHULUAN

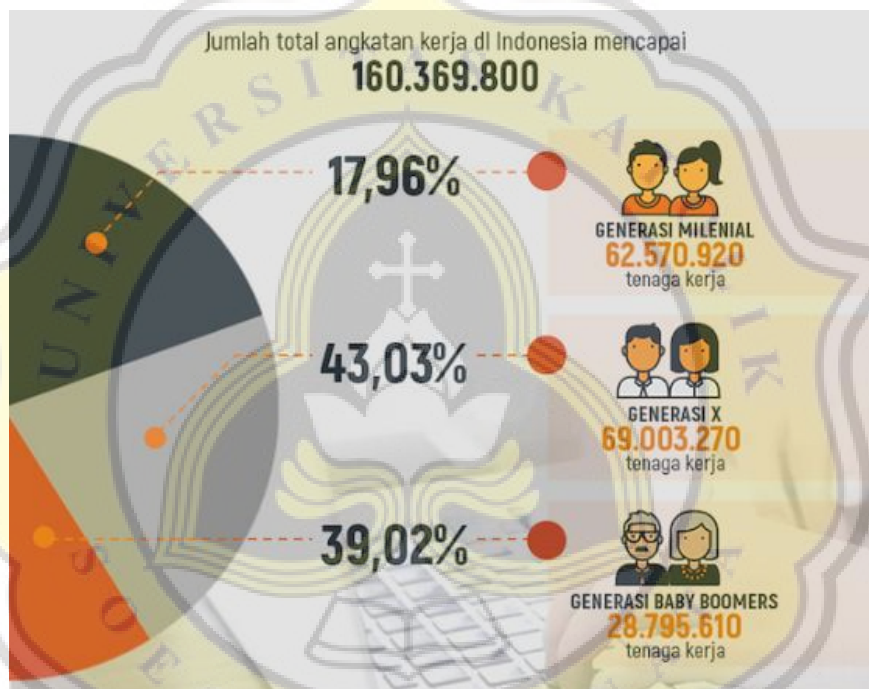
1.1.Latar Belakang Masalah

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini, membuat para pengusaha menghadapi sebuah persaingan yang cukup ketat, hal ini disebabkan banyaknya pengusaha untuk menciptakan usaha semakin bertambah. Oleh karena itu, para pengusaha dituntut agar memiliki sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing dengan sehat. Memiliki keahlian dan sikap yang cakap dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, dikarenakan hal itu akan membawa pengaruh kemajuan dari suatu usaha.

Tenaga kerja merupakan penggerak roda usaha perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan dari tenaga kerja operasional tidak dapat berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak usaha adalah tenaga kerja. Tenaga kerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan yang nantinya akan membawa kemajuan suatu usaha. (Hasibuan, 2010)

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi (Leuheri & Warbal, 2018). Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun

global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, kinerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, keterlekatan, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Apabila karyawan memiliki keterlekatan yang tinggi pada pekerjaannya berarti akan semakin baik dalam bekerja.



Gambar 1.1. Jumlah Angkatan Kerja dan Generasinya
Sumber: www.bps.go.id

Data BPS (2016) memperlihatkan bahwa dari jumlah keseluruhan angkatan kerja di Indonesia sebanyak 160 juta, hampir 40% atau mencapai 62,57 juta tergolong milenial. Artinya, generasi ini yang akan menjadi penanggung jawab utama keberlangsungan bisnis perusahaan. Namun, hanya 25% tenaga kerja milenial

yang *engaged* (terlibat sepenuhnya) dengan perusahaan mereka bekerja. (Youngster, 2017)

Tahun 2020 hingga tahun 2030 diprediksi bahwa Indonesia akan mencapai puncak populasi usia produktif sebesar 70% dari total penduduk Indonesia (Sebastian, Y. Amran & Youthlab, 2016). Hal ini bisa menjadi keuntungan untuk perekonomian dan kemajuan Indonesia apabila generasi millennial sebagai generasi dengan jumlah yang besar bisa dikelola dengan baik. Terlebih lagi apabila setiap perusahaan dapat mengelola tenaga kerja millennialnya.

Di Indonesia, generasi millennial menjadi generasi yang sangat penting dalam upaya untuk memajukan bangsa karena jumlahnya yang sangat besar. Berdasarkan hasil sensus penduduk Indonesia tahun 2010, dari 237 juta penduduk Indonesia sebanyak 62 juta diantaranya merupakan penduduk dengan usia antara 15 hingga 29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 26 % dari jumlah penduduk Indonesia merupakan usia muda. Sedangkan penduduk dengan rentan usia 30 hingga 39 tahun yang merupakan milenial gelombang awal berjumlah kurang lebih sebanyak 38 juta. Apabila di total, maka sekitar 100 juta penduduk Indonesia merupakan generasi Y. Bonus demografi ini bisa sangat menguntungkan Indonesia apabila generasi ini dapat berperan dengan baik di berbagai bidang.

Dengan fenomena pertama generasi milenial yang semakin banyak yang mampu memberikan nilai positif pada sebuah perusahaan dengan membuat ide baru bagi perusahaan dengan membuat teknologi perusahaan yang lebih baik lagi. yang saat ini terjadi pada generasi milenial berkaitan dengan faktor - faktor *employee*

engagement yaitu adalah pertama fleksibilitas dan keseimbangan, Generasi milenial lebih memilih untuk dapat bekerja di mana saja, dengan jam kerja yang fleksibel (Sun & Chanchai, 2019). Kolaborasi dengan rekan kerja satu tim memang penting, tapi seringkali mereka membutuhkan waktu untuk fokus penuh ketika mengerjakan tugasnya sesuatu yang mungkin sulit didapatkan di kantor dan hanya bisa didapat di rumah atau tempat lainnya. Generasi Milenial juga ingin dan percaya bahwa pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu tanpa harus mengorbankan aktivitas di luar kerja (Perdana, 2019). Kaum milenial mampu menyisihkan waktu untuk bersosialisasi dengan kerabat dan aktivitas diluar kerja. Fenomena kedua adalah kesempatan belajar dan peluang untuk memimpin. Umumnya generasi millennial merasa tidak lagi loyal pada perusahaan ketika mereka berpendapat bahwa mereka kurang dipergunakan dan tidak didukung untuk tumbuh dan berkembang sebagai pemimpin, peluang untuk terus belajar dan menjadi pemimpin dinilai sangat penting bagi generasi millennial (Perdana, 2019).

Generasi milenial memiliki tingkat mobilitas pekerjaan dan mobilitas organisasi yang tinggi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya (Lyons, Schweitzer, Linda, & Ng, 2015). Generasi milenial memberikan tantangan tersendiri bagi para pimpinan maupun manajer di perusahaan. Tantangan tersebut adalah bagaimana manajer mampu melatih, mendidik, dan memotivasi karyawan sehingga memberi manfaat bagi perusahaan dari kekuatan dan potensi yang dimiliki (Ong & Mahazan, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ong & Mahazan, 2020) menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia pada era milenial dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan memberikan kesempatan agar karyawan dapat berkembang. Hasil penelitian ini berimplikasi pada perusahaan baru atau perusahaan yang sedang dalam tahap pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif melalui employee engagement dan budaya organisasi. Pada karyawan usia milenial yang mempengaruhi pada budaya organisasi terhadap karyawan.

PT Rahayu Perdana Trans adalah anak perusahaan yang yang melayani ekspor dan impor menggunakan kontainer berpendingin. Perusahaan menangani muatan berpendingin dan dimulai dari antar jemput antar gedung berskala internasional hingga pengurusan administrasi serta bea cukai ekspor-impor. Indikasinya adalah motivasi atau kemauan bekerja atau semangat kerja karyawan rendah adalah karyawan merasa cepat mudah lelah, sering terlambat masuk kerja, sering absen, serta kurang memberikan niat baik dalam bekerja. Hal ini menarik untuk diteliti seperti perilaku yg menunjukkan semangat atau motivasi kerja rendah dan perilaku yg menunjukkan kurang memberikan niat baik seperti keterlambatan karyawan. Perusahaan ini memiliki karyawan yang mayoritas adalah kaum milenial (atau jumlahnya lebih banyak dari yang generasi x dan *baby boomers*).

Tabel 1.1. Jumlah Usia Karyawan

Usia	Jumlah Karyawan	Persen
Usia 20-30	12	60%
Usia 30-40	6	30%
Usia > 40	2	10%
Total	20	100%

Berdasarkan pada uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti tentang:
“DESKRIPSI KETERLEKATAN KARYAWAN MILENIAL PADA PT. RAHAYU PERDANA TRANS”.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang ada, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

“Bagaimana deskripsi keterlekatan karyawan milenial PT. Rahayu Perdana Trans ?”.

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui gambaran tentang keterlekatan karyawan milenial PT. Rahayu Perdana Trans”.

1.4.Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk membuat penelitian lainnya pada topik yang sama yaitu Deskripsi Keterlekatan Karyawan Milenial Pada PT. Rahayu Perdana Trans.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan yang diteliti untuk melakukan pemikiran lebih jauh dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk langkah pengambilan keputusan bisnis berdasarkan hasil penelitian Deskripsi Keterlekatan Karyawan Milenial Pada PT. Rahayu Perdana Trans.

