



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Era industri 4.0 memberikan efek pada perkembangan teknologi dalam berbagai bidang di Indonesia. Cara pandang pada bisnis telah berubah semenjak perusahaan-perusahaan digital menguasai bisnis digital. Momen ini juga mempengaruhi banyak orang untuk mendirikan usaha dengan mengadopsi teknologi digital. Dengan begitu, mereka tetap bisa bersaing dalam persaingan global. Pemerintah membuat langkah Go Online untuk memajukan daya saing UMKM di kancah lokal dan internasional. Gerakan tersebut bermaksud untuk mendorong UMKM untuk mengadopsi teknologi digital dalam usaha mereka. Nugraha (2019) <https://www.paper.id/blog/tips-dan-nasihat-umkm/manfaat-perkembangan-teknologi-bagi-umkm/>

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa industri masa kini sudah berbeda situasinya, dominasi teknologi sangat berperan dan masuk ke dalam operasional bisnis itu sendiri, dapat kita lihat teknologi sudah sangat dekat dengan masyarakat, dengan mudah menjangkau apapun yang diperlukan dengan teknologi, *platform* berbasis aplikasi menjadi pilihan masyarakat, industri yang *related* dengan hal tersebut adalah *startup company*. Seperti dirilis dari blog *techfor.id* (2019) *startup* kini diartikan sebagai usaha rintisan yang bergerak di bidang inovasi teknologi. Biasanya *startup* ini didirikan oleh pemuda atau remaja. *startup company* sendiri hadir untuk memberikan solusi atas permasalahan yang dialami oleh masyarakat. Solusi yang ditawarkan oleh *startup* ini biasanya merupakan inovasi teknologi yang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berupa aplikasi, *website*, dan produk digital lainnya. <https://www.techfor.id/awal-mula-munculnya-startup-dan-fenomena-startup-di-indonesia-saat-ini/>

© <https://www.techfor.id/awal-mula-munculnya-startup-dan-fenomena-startup-di-indonesia-saat-ini/>

Gambar 1. 1
World Startup Company Ranking 2020

Flag	Country	Startups
	United States	65,879
	India	8,455
	United Kingdom	5,412
	Canada	2,726
	Indonesia	2,200

Sumber: startupranking.com (17 Oktober 2020)

Dapat dilihat pada gambar 1.1 berdasarkan data dari *startupranking.com*, badan usaha yang melakukan perhitungan dan peringkat untuk *startup company*, situs tersebut berjalan secara online, dan angka berubah setiap saat, maka peneliti mengambil data dan menuliskan keterangan kapan peneliti mengambil data tersebut, bahwa Indonesia berada pada posisi 5 besar dunia untuk jumlah *startup company* dengan total 2.200 *startup*.

Mengingat tren startup yang begitu berkembang di Indonesia, dari tahun 1998-2000 dengan munculnya tren *bubble dot com*, namun di Indonesia demam *bubble dot com* tidak begitu tinggi dan hanya sebentar, dikatakan bahwa terbentuknya ekosistem investasi startup digital di tahun 2010, bermula East Venture mengguyur Tokopedia dengan dana segar, dan di tahun yang sama PT Telekomunikasi Indonesia mengguyur modal ke Plasa.com atau dikenal dengan Blanja.com, Tempo.co (2018).

<https://bisnis.tempo.co/read/1090039/20-tahun-reformasi-tapak-tilas-sejarah-startup-indonesia>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Indonesia sudah dapat menempati posisi 5 untuk tingkat dunia, menandakan

bahwa begitu pesatnya persaingan *startup company* ini di negara kita. Perlu ide-ide besar dan luar biasa, penuh inovasi dan agar dapat sesuai serta laku di masyarakat dan investor. Menurut Jefri R Sirait, ketua asosiasi modal ventura untuk startup Indonesia (Amvesindo), “*Angel investor* adalah bagian yang tak terpisahkan dalam ekosistem *startup*. Perannya sangat penting, mereka adalah *risk capital* yang memungkinkan *entrepreneur* memiliki modal untuk mengembangkan bisnis pada fase paling awal, di mana tidak banyak (atau tidak ada) pilihan pendanaan lainnya. Mereka seperti percikan api yang menyalakan bensin di dalam sebuah mesin,” tuturnya, Bisnis.com (2020).

<https://teknologi.bisnis.com/read/20200215/266/1201896/melihat-peran-malaikat-pemberi-modal-startup>

Rachael Bozsik, *CEO* dan *Founder* dari *The Brand Girls*, sebuah *startup* di bidang *branding*, mengatakan bahwa *startup* akan membawa kita keluar dari zona nyaman. Karena kita belajar melakukan pekerjaan di luar *job desc* dan kemampuan akademis, sehingga butuh rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan, Masoem University (2020). Pernyataan diatas mengartikan bahwa bisnis di *startup* yang sedemikian menantang serta usaha yang lebih bagi peran karyawan sebagai yang menjalani operasional perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangatlah penting dengan situasi dalam bisnis *startup*.

<https://masoemuniversity.ac.id/berita/tantangan-bekerja-di-perusahaan-startup.php>

Menurut Hakim (2014:22) SDM adalah kunci utama sumber keunggulan kompetitif karena *skills*, perilaku dan nilai nilai yang dimiliki oleh para karyawan adalah kunci utama untuk mempertahankan kinerja yang tinggi. Berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

pernyataan tersebut maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan faktor *Human Capital* sebagai salah satu faktor penting penggerak perusahaan

Gambar 1. 2

Employee Engagement Drive to Business Goals



Sumber: Aon Hewitt Survei (2019)

Berdasarkan gambar di atas, *best employer* istilah yang digunakan di AON Hewitt, dapat mencapai skor keterlibatan karyawan rata-rata 84% (rata-rata pasar 67%) dan 17% lebih tinggi dari pasar umum, serta untuk fokus mereka terhadap mempertahankan bakat untuk masa depan (*talent retention*) 83% berbanding 59%, dan 24% lebih tinggi dari *market rate*.

Lebih lanjut berdasarkan survei yang dilakukan oleh AON Hewitt (2019) menyatakan bahwa ada tren seperti berikut. Yang dimaksud dengan *Aon Best Employer* adalah lebih dari sekadar kantor yang penuh dengan karyawan yang bahagia. *Best Employer* di sini menunjukkan – seorang yang memimpin dan memberikan efek untuk sejumlah indeks kritis bisnis termasuk keterlibatan karyawan (*engagement*), kelincahan organisasi (*agility*), management bakat (*talent*

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

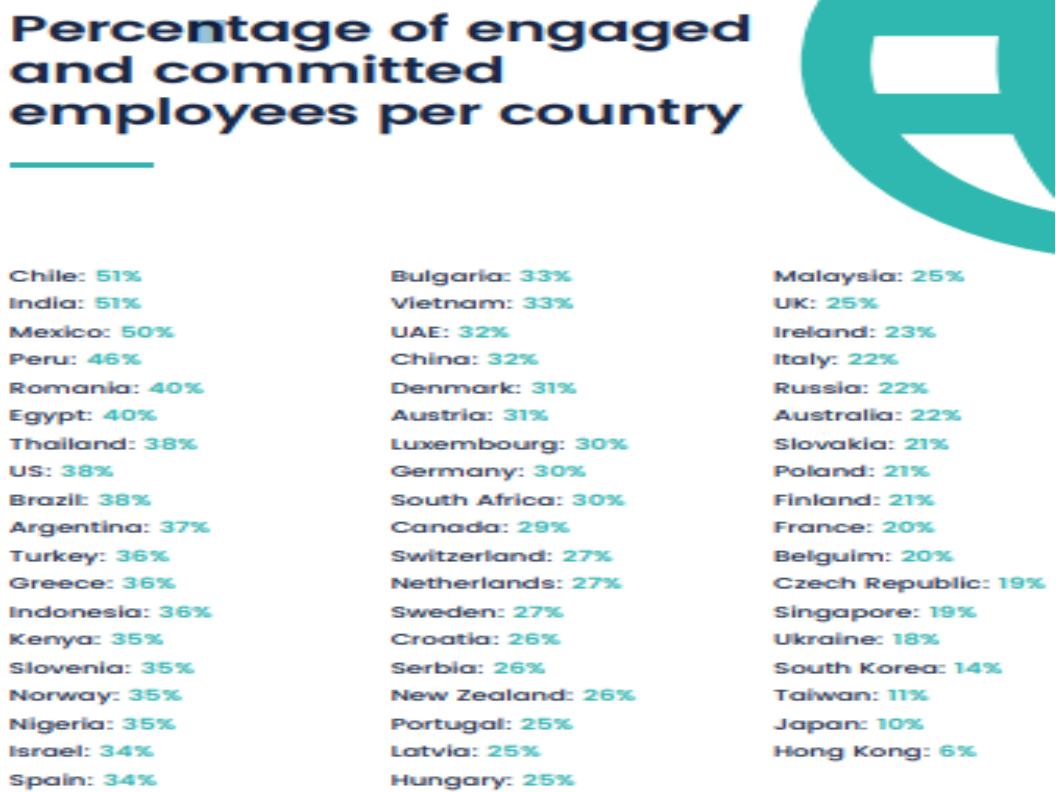
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



management), dan kepemimpinan yang menarik. Dan ditemukan bahwa terdapat *attrition rate* atau lebih dikenal dengan *employee turnover rate* 3,5 kali lebih rendah dan melaporkan *total shareholder return (TSR)* 50% lebih tinggi daripada pasar rata-rata, yang mencerminkan dampak dari tenaga kerja yang sangat terlibat terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan.

<https://www.asia.aonhumancapital.com/home/insights-at-work/focus-on-employee-engagement-2019-business-goals>

Gambar 1. 3
Employee Engagement by Country



Sumber: *Effectory Report* (2018)

Data atas survei yang dilakukan oleh *Effectory* pada tahun 2018, salah satu perusahaan jasa konsultan sumber daya manusia terkemuka di Eropa yang berkantor pusat di Amsterdam, Munich, dan Cape Town. Data tersebut menunjukkan angka keterlibatan atau *engagement* karyawan 56 negara dan 18.000+ karyawan di dunia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang di ambil dari perusahaan yang telah menjadi klien mereka salah satunya Indonesia. Menunjukkan bahwa tertinggi adalah Chile dengan 51% dan terendah Hongkong 6%, dan Indonesia berada di angka 36%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata *employee engagement index* dunia tidak lebih dari 50%, *Effectory* (2018:12).

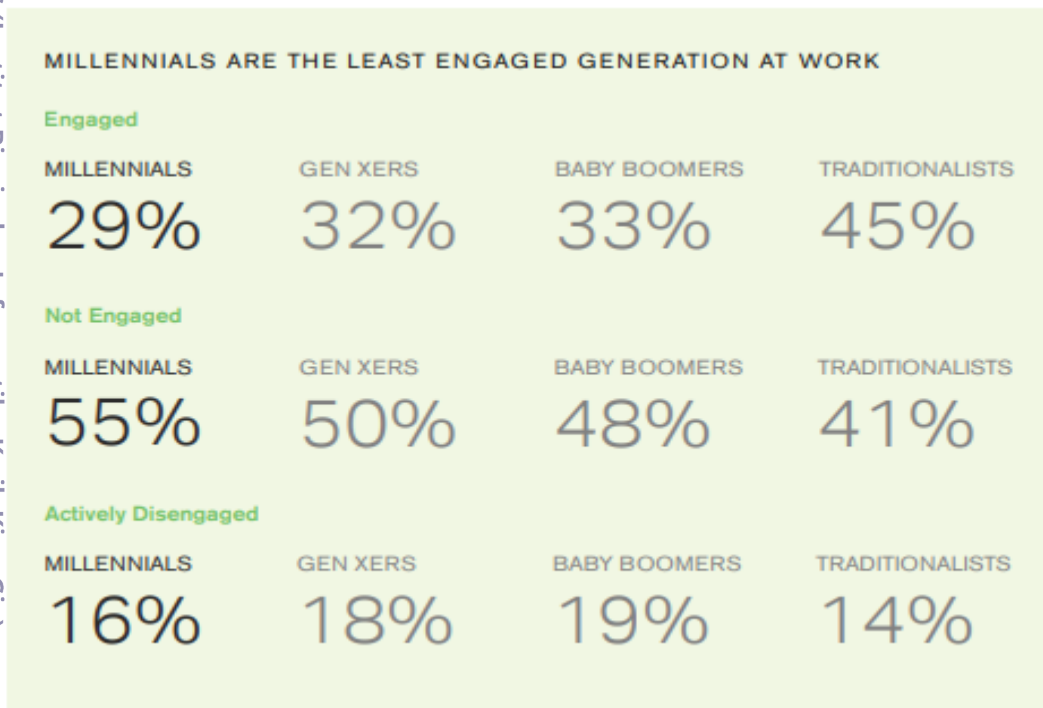
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 1.4

Engagement of Millennial Percentage



Sumber: Gallup dalam Forbes (2019)

Majalah *Forbes* merilis artikel dengan judul “*Engaging Millennials In The Workplace: Why it Matters*” bahwa menurut studi yang dilakukan *Gallup, Inc* yang bertajuk “*How Millennials Want to Work and Live*” menunjukkan bahwa terdapat 55% Millennial yang tidak terlibat dengan perusahaan (*non engaged*) karyawan hanya mengerjakan pekerjaannya sebatas standar saja tanpa memberikan *passion* ataupun energi, dan terdapat 16% yang sama sekali tidak terlibat dengan perusahaan (*actively disengaged*) karyawan yang sangat membenci pekerjaannya kemudian menutupi ketidakhagiaannya. Dalam artikel *Forbes* itu juga mengatakan bahwa

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



kaum Millennial ingin memastikan bahwa pekerjaan mereka bermanfaat untuk pengembangan diri mereka, *Forbes* (2019).

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2019/03/13/engaging-millennials-in-the-workplace-why-it-matters/#3a2555265418>

Dalam sebuah tulisan di *BBC.com*, diungkapkan bahwa millennial cenderung dianggap sebagai pemalas, senang dengan kegembiraan instan, pembosan, hingga kutu loncat dalam soal pekerjaan. Meski demikian dalam sebuah survei yang diadakan Deloitte di tahun 2017 dengan 8.000 responden millennial di seluruh dunia, ditemukan bahwa kecenderungan menjadi 'kutu loncat' agak menurun. Mereka yang tinggal di negara maju ternyata enggan berpindah kantor dalam waktu kurang dari dua tahun, dan fakta tersebut berbeda dengan hasil survei di tahun sebelumnya yang lebih menunjukkan tren si kutu loncat menurut Deloitte (2019:30).

Deloitte melakukan survei terhadap millennial di tahun 2019 ingin mengetahui apa yang bisa membuat millennial betah bekerja di satu kantor? Ternyata jawaban yang sangat bervariasi muncul dari pertanyaan yang bisa dijawab dengan lebih dari satu jawaban ini. Jawaban paling banyak atau sekitar 84% responden menyukai apresiasi atas ide, hasil kerja yang diberikan pada perusahaan. Setelah itu suasana kantor yang menyenangkan merupakan pilihan kedua yang dipilih oleh 69% responden, diikuti dengan fleksibilitas tempat dan jam kerja oleh 62% responden, dan komunikasi yang fleksibel (non-struktural birokratis). Selain itu berbagai pelatihan dan training untuk pengembangan profesional juga membuat betah para millennial (57%), bidang yang sesuai (49%), dan fasilitas rekreasi/hiburan di kantor untuk karyawan. Uniknyanya dalam kategori faktor yang membuat karyawan millennial bertahan di tempat kerja ini, remunerasi ternyata juga bukan hal utama yang menjadi pertimbangan mayoritas karyawan millennial, karena hanya dipilih oleh 33%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

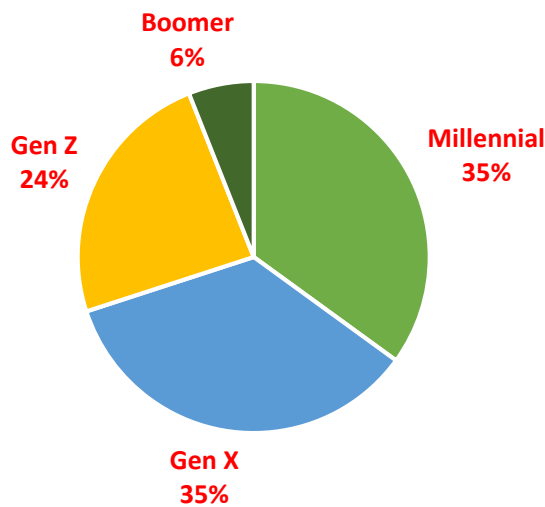
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

responden. Selain itu millennial juga merasa pimpinan yang bisa mengembangkan potensi, atasan atau rekan kerja yang bersikap profesional juga merupakan alasan yang bisa membuat betah bekerja di satu kantor (Deloitte 2019:35).

Gambar 1.5
Prediction Global Workforce by Generation

GLOBAL WORKFORCE BY GENERATION in 2020 (Gallup. Inc)



Sumber: Manpower Group (2020)

Data dari Manpower Grup (2020:3) menunjukkan pada tahun 2020 persentase *employee* didominasi oleh keberadaan generasi millennial dan generasi X yaitu masing-masing dengan 35%, lalu generasi Z dengan 25%, dan boomer hanya 6%. Dengan data tersebut maka akan sebesar 35% tenaga kerja di perusahaan yang *engagement* nya rendah, dan jumlah lain yang tidak belum terukur dari generasi lainnya seperti X dan Z.

Tidak jauh berbeda dengan hasil survei *gallup* demografi dunia. Di Indonesia juga demikian demografi yang terjadi, seperti dikutip dalam buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial terbitan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik 2018 berikut ini.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

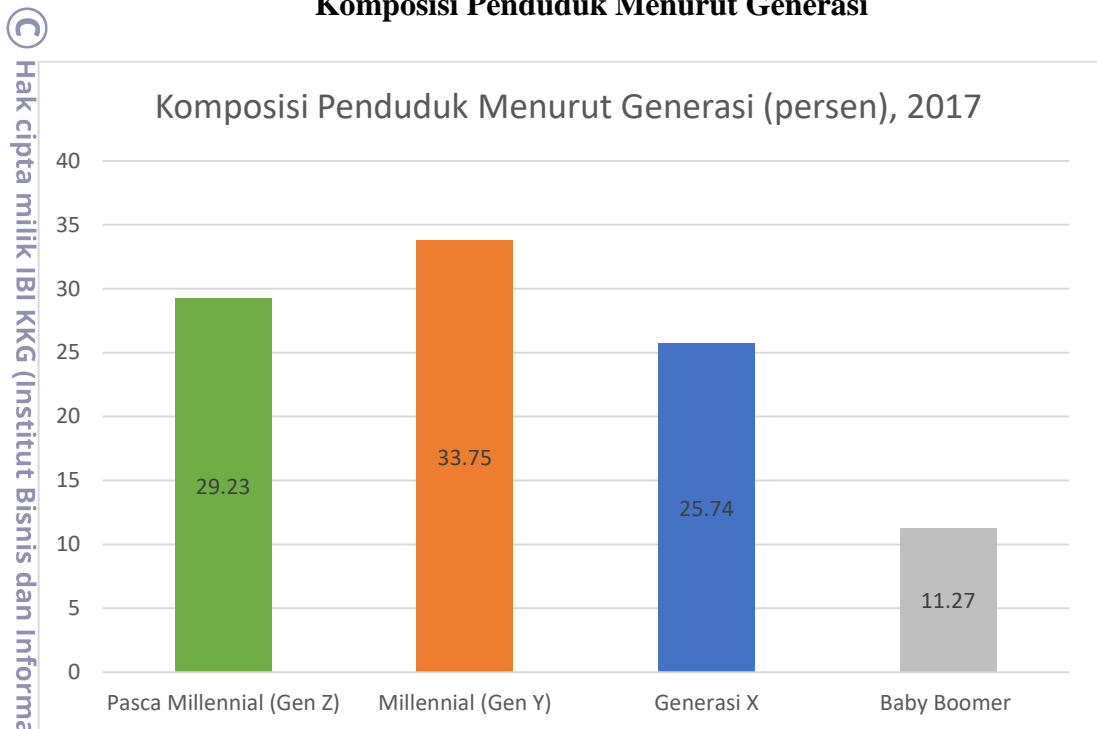
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1. 1

Komposisi Penduduk Menurut Generasi



Sumber: Kementerian PPPA & Badan Pusat Statistik (2018)

Jumlah ini diperkirakan akan terus naik. Dibandingkan dengan jumlah generasi lain, saat ini prosentase 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 terlihat dalam grafik di atas. Jumlah kaum millennial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun di masa depan, karna mereka yang nantinya akan memegang dan menentukan masa depan Indonesia.

Sebuah survei dengan responden terbatas dilakukan oleh Deloitte Indonesia dalam rentang waktu antara bulan Februari hingga Maret 2019 kepada 100 orang responden dengan menggunakan *Google Forms* dan tautan dibagikan melalui fasilitas pesan *Whatsapp*. Survei ini dilakukan untuk melihat bagaimana pandangan kaum millennial, atau mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 2000 di Indonesia

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengenai dunia kerja. Secara garis besar terdapat yaitu: tujuan dan motivasi bekerja, durasi bekerja di satu tempat, harapan tentang tempat kerja, tempat konsultasi tentang pekerjaan dan juga pemahaman tentang Industri 4.0. Beberapa catatan mengenai survei ini adalah keterbatasan responden, tidak terdapat informasi daerah tempat tinggal, dan juga tidak terdapat pemilahan kategori usia lebih detail dalam usia millennial yang memiliki rentang usia 20 tahun. Berikut ini adalah hasil dari survei tersebut. Bagi sebanyak 10% millennial, prioritas bekerja adalah karena status. Mereka merasa aman dalam lingkungan sosial dengan status tersebut. Tapi ini hanya sebagian kecil karena sejumlah yang sama memilih alasan menjalin networking (jaringan). Sedangkan sebagian terbesar atau 30% responden millennial memprioritaskan bekerja sebagai kesempatan membuat pengalaman, dan 27% ingin mendapat penghasilan yang bagus.

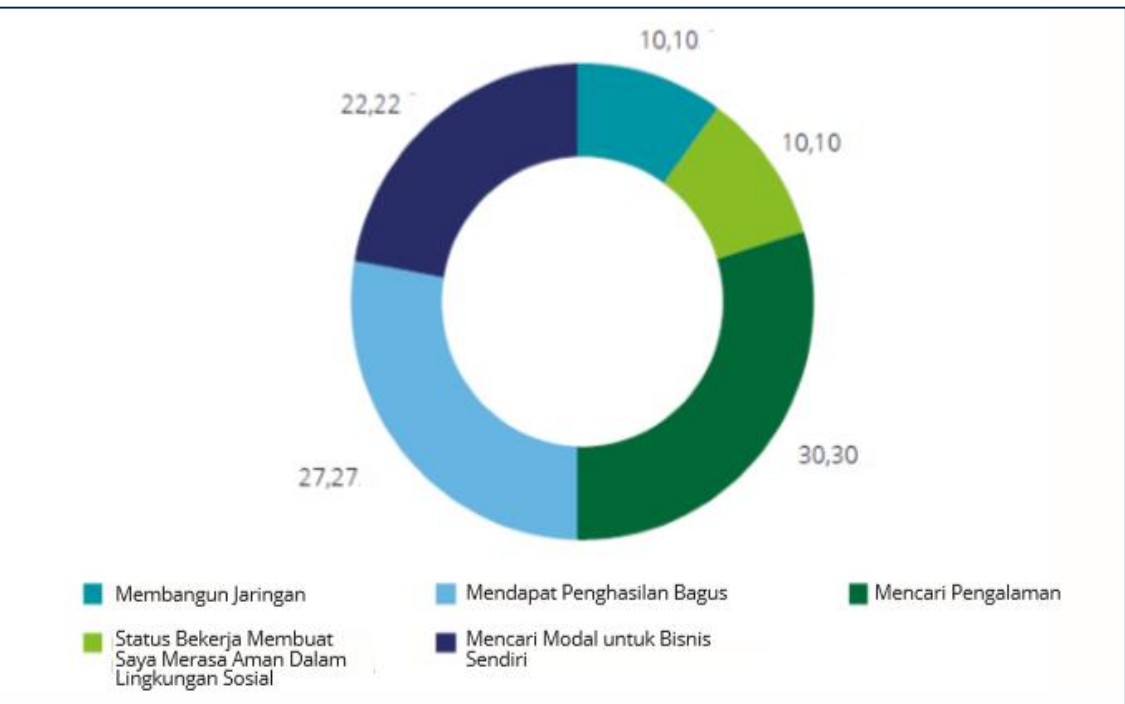
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Gambar 1. 6

Survei Deloitte Mengenai Pandangan Millennial Tentang Dunia Kerja



Sumber: Deloitte Report (2020)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Terkait durasi waktu yang ideal untuk bertahan di satu tempat kerja, hampir setengah jumlah responden atau 49.5% dari para millennial mengaku waktu ideal untuk bekerja di satu tempat kerja atau perusahaan adalah 3-5 tahun. Sedangkan sebanyak 24% responden merasa jangka waktu yang paling ideal adalah antara 1-2 tahun. Sementara itu di luar anggapan umum tentang pandangan millennial, 15% merasa diri mereka ingin bekerja di satu tempat kerja lebih dari 5 tahun, Cukup mencengangkan.

Ketika ditanya, apakah yang membuat para millennial bertahan dalam pekerjaannya, dan dalam pertanyaan tersebut responden boleh memberikan lebih dari satu jawaban. Ternyata sebanyak 38% menganggap pekerjaan dan suasana kerja sangat menentukan berapa lama ia bertahan di satu tempat kerja, dan alasan lain yang dipilih oleh 23% responden adalah agar CV mereka nampak menarik dengan tidak keluar-masuk tempat kerja terlalu sering, dan kekawatiran diduga mudah mengalami ketidakcocokan dengan rekan kerja. Alasan lainnya untuk bertahan adalah karena ingin menguasai bidang tertentu lebih mendalam dan ingin membuat prestasi kerja.

Sementara itu sebanyak 20% memilih jawaban mereka bertahan karena belum mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini bisa diartikan bahwa mereka tetap berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain, sedangkan sebanyak 6% bertahan karena terikat kontrak.

Penelitian dilakukan di perusahaan Paper.id yang bergerak dalam bidang usaha jasa *software* yang memiliki karyawan yang seluruhnya adalah generasi millennial. Berdasarkan wawancara peneliti membahas perihal *employee engagement* dengan senior divisi sumber daya manusia yaitu *Hiring Manager*, bahwa Paper.id dalam kuartal terakhir ini, menunjukkan kinerja karyawan cukup baik dan tingkat ketidakhadiran/*absence* karyawan cukup rendah. Namun kinerja karyawan yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah tidak langsung menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan juga tinggi, karena konteks dari *engage* lebih dari itu, bukan sebatas kinerja yang baik saja. Fakta tersebut menimbulkan rasa keingintahuan peneliti akan hal tersebut. Sebelumnya peneliti melakukan diskusi terkait indikator permasalahan yang cukup relevan dengan keadaan perusahaan, sesuai dengan informasi dari *Hiring Manager*, bahwa tingkat beban kerja yang ada di setiap karyawan cukup besar dibanding dengan perusahaan-perusahaan yang pernah menjadi tempat bekerja beliau, seperti diketahui Paper.id adalah *startup company*, yang sedang tumbuh maka dari itu memang perlu usaha ekstra dalam mengembangkan perusahaan, kunci dari semua itu adalah karyawan (disebut *astronaut*) mereka, pekerjaan setiap individu yang dirancang sedemikian rupa agar hasil dari pekerjaan mereka dapat berpengaruh kepada ketertarikan investor (*angel investor*) yang menjadi kunci atas keberlangsungan *startup company* seperti dituturkan Jefri R Sirait, ketua asosiasi modal ventura untuk startup indonesia (Amvesindo) pada artikel *Bisnis.com*. dapat dilihat bahwa dengan beban kerja demikian, karyawan di kantor tersebut tetap tinggi kinerja serta kedisiplinan yang juga baik, peneliti beranggapan mereka cukup menyukai sistem bekerja seperti demikian.

Peneliti melihat ada keterkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Novi, Direktur Sumber Daya Manusia Deloitte Indonesia dalam Deloitte (2019:33) bahwa cenderung millennial ingin bekerja cepat, ingin cepat mendapatkan umpan balik (*feedback*) mereka suka apabila mereka dinilai kemudian mereka membenahi diri untuk perkembangan diri mereka, pekerjaan juga ingin yang *challenging*, tingkat kebosanan lebih cepat dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Itu tantangan, meski dalam pekerjaan sifatnya tidak selalu begitu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Teori Douglas Mc Gregor dalam Farida & Hartono (2015:20) Rata rata manusia belajar, dibawah kondisi yang layak, tidak hanya untuk menerima tanggung jawab tetapi juga untuk mencari tanggung jawab, kemudian juga disebut bahwa kondisi kehidupan industri modern, kemampuan intelektual dari rata-rata manusia hanyalah dimanfaatkan sebagian saja. Maka dari itu Farida & Hartono menyimpulkan apabila teori tersebut diterima maka dilakukan model manajemen sumber daya manusia adalah *job characteristic*. Maka peneliti menyimpulkan bahwa dapat ditentukan variabel dari penelitian ini adalah *job characteristic*, namun peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner pra-penelitian terlebih dahulu yang peneliti rancang untuk melihat apakah ada fenomena tersebut.

Sebagaimana dengan pemaparan tentang konsep *job characteristic* yang juga dapat mempengaruhi *employee engagement* dalam suatu perusahaan peneliti juga mengaitkan dengan variabel lain yaitu tentang nilai atau *extrinsic work value* karyawan atas pekerjaannya.

Work value merujuk kepada hal atau nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi individu dalam pekerjaannya dikutip dari Lyon, dkk dalam Primana dan Permadi, (2018:122).

Extrinsic work values merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan segala sesuatu yang diperoleh dari bekerja yang sifatnya berkaitan dengan keadaan ekonomi individu, seperti prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan menurut Lyon dkk dalam Primana dan Permadi, (2018,122).

Berdasarkan aspek yang telah dijelaskan diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa setiap individu akan memiliki nilai secara pribadi atas fenomena apapun di sekitar mereka termasuk dalam kriteria nilai kerja atau perusahaan, dan sudah dapat diyakini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



setiap generasi memiliki kriteria nilai yang berbeda-beda. Perbedaan generasi akan berpengaruh terhadap *extrinsic work values* individu baik itu dalam hal pilihan di dalam organisasi, sikap dan tujuan mereka. Berdasarkan informasi dari *Hiring Manager Paper.id* serta pemahaman peneliti dari teori-teori diatas jika dihadapkan dengan fakta atau fenomena yang terjadi di Paper.id, cara karyawan melakukan pekerjaan, ukuran beban kerja yang masing-masing individu, hal-hal itu adalah cara mereka menentukan sebuah nilai atas pekerjaan, dapat dilihat sangat berbeda dengan perusahaan lainnya, menurut peneliti ini bisa dikaitkan dengan selera dari generasi yang berbeda, maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil variabel *extrinsic work value*.

Berdasarkan uraian yang dijabarkan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian pengaruh *extrinsic work value* dan *job characteristic* sebagai variabel independen dan *employee engagement* sebagai variabel dependen kemudian dengan objek nya adalah generasi millennial pada perusahaan Paper.id. Oleh karena itu, peneliti memilih topik penelitian ini adalah : “Pengaruh *extrinsic work value* dan *job characteristic* terhadap *employee engagement* generasi millennial pada perusahaan Paper.id”.

B. Identifikasi Masalah

1. Seberapa penting mengetahui faktor *employee engagement* bagi pihak perusahaan?
2. Seberapa besar pengaruh *extrinsic work value* dan *job characteristic*, dengan peningkatan *employee engagement* generasi millennial?
3. Apakah *extrinsic work value* berpengaruh terhadap *employee engagement* generasi millennial?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



4. Apakah *job characteristic* berpengaruh terhadap *employee engagement* generasi millennial?



C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka masalah-masalah tersebut dapat dibatasi menjadi: Apakah *extrinsic work value* dan *job characteristic*, mempengaruhi *employee engagement* generasi millennial?

D. Batasan Penelitian

Berdasarkan pada batasan masalah diatas serta dengan mempertimbangkan berbagai keterbatasan lainnya, maka peneliti membatasi penelitiannya pada hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian hanya terbatas pada karyawan perusahaan Paper.id.
2. Data yang digunakan adalah tenaga kerja generasi millennial.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana *extrinsic work value* dan *job characteristic* mempengaruhi *employee engagement* generasi millennial?”.

F. Tujuan Penelitian

Di dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan penelitian tertentu yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh *extrinsic work value* dan *job characteristic* mempengaruhi *employee engagement* pada generasi millennial pada Paper.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



G. Manfaat Penelitian

© Hak Cipta milik IBTKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengenalan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* generasi millennial.

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh segenap lapisan masyarakat:

1. Para Praktisi Bisnis dan *Human Capital*

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* generasi millennial, agar dapat dijadikan informasi dan acuan sehingga para praktisi bisnis dan praktisi dapat memposisikan dirinya secara optimal dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan *employee engagement* generasi millennial.

2. Para Akademis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dalam usaha mengembangkan teori dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam mengenai *employee engagement* generasi millennial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBTKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBTKKG.