

TESIS

**PERILAKU PEKERJA MILENIAL
DI AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS**



Erwan Sri Purwaningtias
NIM. 091814253001

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PERILAKU PEKERJA MILENIAL
DI AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS**

Erwan Sri Purwaningtias
NIM. 091814253001

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS

**PERILAKU PEKERJA MILENIAL
DI AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS**

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:
Erwan Sri Purwaningtias
NIM. 091814253001

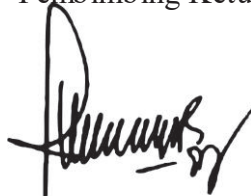
**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2020**

TESIS INI TELAH DISETUJUI

pada tanggal 8 Juli 2020

Oleh:

Pembimbing Ketua



Dr. Sutinah, Dra., M.S.
NIP. 195808161982032001

Pembimbing Kedua

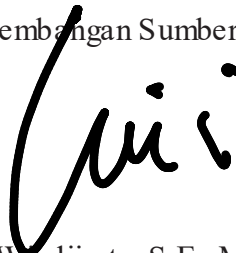


Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psi.
NIP. 196703121991032002

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Windijarto, S.E., MBA.
NIP. 196304141988101001

Telah ini telah diuji pada

Tanggal : 19 Juni 2020

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Windijarto, S.E., MBA.

- Anggota :
1. Dr. Sutinah, Dra., M.S.
 2. Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psi.
 3. Dr. Bintoro Wardiyanto, Drs., M.Si.
 4. Dr. Pinky Saptandri Endang Pratiwi, Dra., M,A.

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan d bawah ini:

Nama : Erwan Sri Purwaningtias

NIM : 091814253001

Program Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Perilaku Pekerja Milenial di Airlangga University Press

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 6 Juli 2020



Erwan Sri Purwaningtias

NIM. 091814253001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis dengan judul PERILAKU PEKERJA MILENIAL DI AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih atas dorongan dan dukungan baik secara material maupun spiritual, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE., M.Si., Ak. Dan Koordinator Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Dr. Windijarto, SE., MBA. atas kesempatan mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
2. Dr. Sutinah, Dra., M.S. selaku Pembimbing Ketua dan Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psi. selaku pembimbing yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingannya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Dr. Windijarto, S.E., MBA. selaku ketua penguji, Dr. Sutinah, Dra., M.S., Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psi., Dr. Bintoro Wardiyanto, Drs., M.Si., dan Dr. Pinky Saptandri Endang Pratiwi, Dra., M.A.. selaku anggota penguji yang telah memberikan saran dan arahnya untuk mensukseskan tesis ini.
4. Seluruh staf pengajar Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga atas wawasan keilmuan selama mengikuti pendidikan Magister.
5. Kedua orangtua dan saudara-saudara saya yang telah dengan tulus memberikan semangat dan mendampingi sehingga terselesaikan tesis ini.

6. Dr. Aribowo dan seluruh teman-teman di Airlangga University Press yang telah memberikan dukungan dan semangat, sehingga terselesaikan tesis ini.
7. Rekan angkatan 2018/2019 Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
8. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu saya dalam pengumpulan data penelitian.

Surabaya, 6 Juli 2020

Penulis

Erwan Sri Purwaningtias

RINGKASAN

PERILAKU PEKERJA MILENIAL DI AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS

Erwan Sri Purwaningtias

Dunia kerja memasuki babak baru, dimana ada tiga generasi (Baby boomers, Generasi X, dan Generasi Milenial) bekerja berdampingan dalam satu lingkungan kerja. Setiap generasi memiliki karakteristik, prioritas, nilai, cara berkomunikasi dan pemanfaatan teknologi yang berbeda. Memahami karakteristik masing-masing generasi dapat menghindari konflik, meningkatkan efektifitas kerjasama, dan mendorong lingkungan kerja menjadi lebih produktif. Dominasi generasi milenial juga mulai dirasakan di AUP saat ini. 64.3% dari jumlah karyawan AUP berasal dari generasi ini. Banyak harapan yang dibebankan pada mereka mengingat keberadaannya sebagai regenerasi pegawai yang memasuki usia pensiun. Milenial memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan ini seringkali menimbulkan konflik antar generasi dalam lingkungan kerja. Dibutuhkan pemahaman yang tepat tentang makna bekerja bagi milenial dan perilaku pekerja milenial di AUP (*Organization Commitment, Employee Engagement, dan Organizational Citizenship behavior*). Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna bekerja bagi pekerja milenial di AUP dan mengungkap perilaku mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode analitis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara semiterstruktur dan dokumentasi.

Hasil penelitian didapatkan data bahwa latar belakang dan kebutuhan milenial mempengaruhi alasan dalam memilih tempat kerja. Pekerja yang telah berpengalaman sebelumnya memiliki kriteria yang lebih kompleks tentang pekerjaan ideal jika dibandingkan dengan pekerja *fresh graduated*. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan sangat berpengaruh pada tingkat keterlibatan karyawan. Pekerja dengan pengalaman kerja memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dan rentan terhadap rasa tidak puas akan pekerjaannya. Pekerja dengan bidang pekerjaan yang berbeda dengan pendidikan yang dimiliki juga rentan pada rasa puas akan pekerjaannya. Saat milenial dihadapkan pada kenyataan bahwa organisasi tidak sesuai dengan harapan, mereka akan melakukan kompromi dan tetap bertahan. Keadaan ini beresiko bagi perusahaan. Jika kondisi perekonomian membaik dan datang banyak penawaran yang lebih menarik, pekerja milenial tidak akan berkompromi lagi.

Makna pekerjaan berbeda pada tiap informan berdasarkan perkembangan pribadinya dan persepsi sejarah yang dilaluinya, seperti peristiwa masa lalu, kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang. Pekerjaan menjadi bermakna jika pekerjaan tersebut penting dan bernilai. Nilai pekerjaan dapat menimbulkan rasa bangga individu terhadap pekerjaan yang digelutinya. Kebanggaan dapat timbul

karena berbagai macam faktor, seperti gengsi pekerjaan, tingkat jabatan, dan kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan yang dimiliki.

Keterikatan emosional ditandai dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun organisasi. Keterikatan emosional timbul bila individu sudah merasa sebagai bagian dari organisasi sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawab dan kewajiban untuk memberikan kinerja terbaik mereka demi kemajuan dan perkembangan organisasi. Milenial dikenal sebagai generasi dengan loyalitas rendah, mereka selalu terbuka pada kesempatan yang lebih baik. Sering berpindah pekerjaan adalah hal yang wajar bagi milenial karena manusia akan selalu mencari yang terbaik bagi dirinya. Milenial membutuhkan peluang untuk tumbuh dan berkembang didalam dan diluar organisasi. Memiliki rekan kerja yang baik menjadi prioritas mereka. Milenial memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja mereka, dan lebih loyal kepada rekan kerja dibandingkan pada manajemen atau organisasi tempat mereka bekerja.

Semakin berkembangnya pengetahuan dan tuntutan pekerjaan, membutuhkan adanya peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan. Berbagai macam cara dilakukan pekerja milenial dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Bahkan mereka mengisi waktu luangnya dengan hal-hal produktif dan bermanfaat. Perilaku ini dalam OCB diidentifikasi ke dalam dimensi *individual iniatif*, dimana individu dengan sukarela melalui kreatifitas dan inovasinya bertujuan meningkatkan kinerja organisasi, secara sukarela mengambil tanggungjawab tambahan dan mendorong orang lain melakukan hal yang sama dan dimensi *self development* yang dianggap sebagai kunci dari OCB.

SUMMARY

MILLENNIAL WORKERS BEHAVIOR AT AIRLANGGA UNIVERSITY PRESS

Erwan Sri Purwaningtias

The work world is entering a new phase, where there are three generations (Baby boomers, Generation X and Generation Milenial) working side by side in a work environment. Each generation has different characteristics, priorities, values, ways of communicating and utilizing technology. Understanding the characteristics of each generation can avoid conflict, increase the effectiveness of cooperation, and encourage a more productive work environment. Millennial generation domination is also starting to be felt in AUP today. 64.3% of AUP employees are from this generation. Many hopes are imposed on them given their existence as regeneration of employees entering retirement age. Millennial has different characteristics, these differences often lead to conflict between generations in the work environment. It requires a proper understanding of the meaning of work for millennial and millennial worker behavior in AUP (Organization Commitment, Employee Engagement, and Organizational Citizenship behavior). This study aims to understand the meaning of work for millennial workers in AUP and reveal their behavior. This research uses a qualitative descriptive approach with analytical methods. Data collection techniques are done by observation, semistructured interviews and documentation.

The results obtained data that background and millennial needs affect the reasons for choosing the workplace. Previously experienced workers have more complex criteria about ideal work compared to fresh graduated workers. The congruence between expectations and reality is very influential on the level of employee involvement. Workers with work experience have higher expectations and are vulnerable to dissatisfaction with their work. Workers with different occupations from their education are also vulnerable to feeling satisfied with their work. When millennial is confronted with the fact that the organization is not in line with expectations, they will compromise and stay afloat. This situation is risky for the company. If economic conditions improve and many more attractive offers come, millennial workers will no longer compromise.

The meaning of work differs for each informant based on his personal development and historical perceptions he goes through, such as past events, present needs and the future. Work becomes meaningful if the work is important and valuable. The value of a job can lead to an individual's pride in the work he does. Pride can arise due to various factors, such as the prestige of the job, job level, and suitability of work with the field of education owned.

Emotional attachment is characterized by a good relationship between employees and colleagues and the organization. Emotional attachment arises when individuals already feel as part of the organization so as to foster a sense of

responsibility and obligation to provide their best performance for the progress and development of the organization. Millennials are known as the generation with low loyalty, they are always open to better opportunities. Frequently changing jobs is a natural thing for millennials because humans will always look for the best for themselves. Millennials need opportunities to grow and develop within and outside the organization. Having good coworkers is their priority. Millennials have a close relationship with their coworkers, and are more loyal to coworkers than they are to the management or organization they work for.

The growing knowledge and demands of the job, requires an increase in the competencies of the employees. Millennial workers use various methods to improve their competency. They even fill their free time with productive and useful things. This behavior in OCB is identified in the individual initiative dimension, where individuals voluntarily through creativity and innovation aim at improving organizational performance, voluntarily taking on additional responsibilities and encouraging others to do the same and self-development dimensions which are considered to be key to OCB.