

HUBUNGAN EMPLOYABILITY SKILLS TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MILENIAL

Ayu Annisa & Dr. Achmad Chusairi, M.A

Departemen Psikologi Pendidikan Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *employability skills* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan antara *employability skills* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan milenial. Alat ukur yang digunakan adalah *employability skills* dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 25 for Mac*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *employability skills* mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002, artinya semakin tinggi *employability skills* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan milenial.

Kata kunci: *employability skills, kepuasan kerja, karyawan milenial*

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between employability skills and job satisfaction among millennial employees. The hypothesis in this research is that there is a relationship between employability skills and job satisfaction of millennial employees.

The method in this research uses quantitative research methods. The subjects in this research were 150 millennial employees. The measuring instruments used are employability skills and job satisfaction. Data analysis used a simple linear regression test with the help of IBM SPSS Statistics 25 for Mac.

The results of data analysis show that employability skills have a significant correlation with job satisfaction of 0.002, meaning that the higher the employability skills, the higher the job satisfaction of millennial employees.

Keywords: *employability skills, job satisfaction, millennial employees*

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa dunia kerja saat ini dipenuhi dengan karyawan-karyawan yang berasal dari kaum millennial (generasi muda yang terlahir antara tahun 1980-an hingga tahun 2000). Generasi ini dikenal dengan generasi yang cukup individual dimana mereka lebih mementingkan kepentingan diri mereka sendiri daripada kepentingan berkelompok. Generasi milenial juga dikenal cenderung lebih peduli pada hal-hal yang berbau matrealistis, serta tertarik dengan tantangan. Karakteristik-karakteristik tersebut yang kemudian akhirnya menciptakan sebuah citra atas generasi milenial, dimana generasi ini dianggap sebagai karyawan yang tidak loyal ketika mereka masuk ke dunia kerja. Beberapa individu bahkan tidak segan untuk meninggalkan perusahaan pada hari pertama bekerja, ketika mereka merasa bahwa perusahaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Pernyataan tersebut tentu tidak dapat digeneralisasi, namun tidak dapat diabaikan juga terkait faktanya. Karyawan milenial cenderung untuk tidak memberatkan diri tinggal di satu perusahaan ketika mereka memang merasa tidak nyaman atau tidak tepat berada di perusahaan tersebut (Nolan, 2015).

Hal ini sesuai dengan salah satu karakteristik generasi yang memang mereka akan lebih mementingkan kepentingan diri mereka sendiri dibandingkan dengan kepentingan bersama. Apabila mereka merasa bahwa tempat kerja tersebut tidak memenuhi ekspektasi mereka, baik dari segi gaji maupun lingkungan dan budaya kerja, maka mereka cenderung akan dengan sangat mudah mengajukan surat pengunduran diri. Hal ini tentu menjadi kerugian bagi perusahaan, dikarenakan perusahaan harus selalu mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang telah ditinggalkan. Mencari karyawan baru sekali atau dua kali dalam setahun masih bisa ditolerir, namun jika berulang kali, maka hal tersebut akan merugikan perusahaan tidak hanya dari sisi materi, namun juga dari sisi mental karyawan rekrutmen perusahaan. Perekrutan karyawan tidak hanya melibatkan biaya perusahaan untuk memasang iklan lowongan, namun ada juga pengorbanan dari segi waktu dan tenaga yang dipakai untuk screening dan wawancara calon karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu untuk memberikan pelatihan awal bagi karyawan baru terkait urusan-urusan dasar di dalam perusahaan, dimana hal ini juga akan membutuhkan waktu serta tenaga dari karyawan-karyawan senior (Campione, 2015).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja yang dibutuhkan karyawan milenial adalah kepuasan kerja. Luthans (2007) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan ketika melakukan pekerjaannya atau emosi positif yang akan dialami karyawan ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya (*Job satisfaction is a positive feeling that is formed from the employee's assessment of his work based on employee perceptions of how well his*

job is done, which means that what is obtained in work meets what is considered important). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya (Fauzi et al., 2022). Sunyoto (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyayangi dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih kuat. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional positif maupun negatif yang dialami seseorang di tempat kerjanya (Sopiah, 2008). Robbins (2003) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang tepat, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Pekerjaan yang menantang apabila dapat diselesaikan oleh karyawan maka akan menimbulkan kepuasan psikologis bagi karyawan. Imbalan yang dianggap sesuai bahkan lebih oleh karyawan akan menjadikan karyawan merasakan kepuasan kerja. Kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung akan mendorong munculnya kepuasan kerja juga terkait dari faktor pertama, karena akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu karyawan dan faktor kondisi kerja.

Nyatanya menurut Oktaviani (2022). melakukan studi literatur sistematis tentang faktor-faktor yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja dan menghasilkan beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan, tingkat stress karyawan, konflik antara keluarga dan pekerjaan (*work-family conflict*), beban kerja, kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini yang menjadikan beberapa peneliti menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor *employability skills*. *Employability skills* merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan yang baik. *Employability skills* juga dapat didefinisikan sebagai suatu konsep kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan karier (Lowden dkk, 2011). Paparan di atas tentang kepuasan kerja karyawan milenial dan *employability skills* menjadi dasar peneliti hendak menguji secara empiris pengaruh *employability skills* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.

METODE

Tipe pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah cara untuk mendapatkan pengetahuan dengan memakai data yang berbentuk angka untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin kita ketahui (Djollong, 2014). Metode penelitian pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan yang umum digunakan

dalam ilmu sosial dan ilmu-ilmu terapan lainnya. Pendekatan ini lebih menekankan pada pengukuran variabel dan menguji hipotesis (Neuman, 2014).

Menurut Neuman (2007) terdapat 3 teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif meliputi survei, eksperimen, dan *content analysis*. Dalam penggunaannya, metode ini sering kali mengandalkan survei individu dan kelompok sebagai alat utama untuk mengumpulkan data empiris. Survei ini dirancang dengan cermat untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari responden, baik dalam skala besar (kelompok) maupun skala yang lebih terperinci (individu). Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian survei, penelitian ini merupakan metode yang memberikan pertanyaan kepada responden mengenai kepercayaan, pendapat, karakteristik, dan perilaku mereka di masa lalu maupun saat ini (Neuman, 2007).

Pemilihan responden dalam survei ini bisa dilakukan secara acak atau menggunakan sampel yang direncanakan dengan seksama sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk survei yaitu menggunakan media online. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif regresi linier berganda yang memiliki tujuan untuk menjawab hipotesis awal dalam variabel terikat (Sugiyono, 2016). Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui *employability skills* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan antara *employability skills* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial dengan melakukan uji regresi linear sederhana. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *employability skills* terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, sehingga H_1 dapat diterima. Artinya semakin tinggi *employability skills*, maka karyawan milenial akan merasakan kepuasan kerja juga tinggi. Kemudian ditinjau dari nilai koefisien determinasi atau R Square menunjukkan nilai sebesar 0,359, artinya *employability skills* memberikan hubungan sebesar 35,9% terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Hubungan *Employability Skills* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial dapat meningkatkan dan mendapatkan kepuasan kerja terutama karyawan milenial.

SIMPULAN

Dalam perusahaan harus meningkatkan *employability skills* untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus terus dapat mengotimalkan *employability skills*. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan sampel yang digunakan adalah 150 karyawan milenial. Berdasarkan pengumpulan data, pengolahan data dan hasil analisis ditemukan bahwa *employability skills* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi sebesar 0,359 atau 35,9%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih kepada bapak Dr. Achmad Chusairi selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan. Terima kasih juga penulis ucapkan untuk seluruh partisipan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ayu Annisa Febryasari dan Dr, Achmad Chusairi, M.A tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untuk dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenandamedia Group.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., Nabila, W. T., & Penulis, K. (2022). PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6).
- Gerry, Richard Bolung. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 6(4), 2303-1174.
- Hartono. (2019). *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: CV Mitra Cendekia Media.
- Kamil. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Khotimah, Iim. (2022). Pengaruh *Employability Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa LPP Ariyanti. *Indonesia Journal of Office Administration Adminof*, IV(1). 124-133.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Mahaputra. (2020). Peran *Employability* dalam Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2).
- Nugroho. (2022). *Olah Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Septa Media