

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat strategis dalam sebuah organisasi baik pada instansi swasta maupun pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar dalam terwujudnya tujuan organisasi. Agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi sebaik mungkin, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mewujudkan capaian pekerjaan yang berguna bagi organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga dibutuhkan kerja sama dari seluruh pegawai baik pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja. Kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan agar dapat terjalin harmonisasi gerak dan langkah dalam bekerja.

Perbedaan generasi dalam lingkup dunia perkerjaan adalah menjadi sebuah bagian dalam berkembangnya manajemen sumber daya manusia. Manheim melakukan penelitian pertama kali tentang perkembangan generasi. Berdasarkan Manheim generasi merupakan sebuah kumpulan yang terdiri dari individu-individu yang memiliki keselarasan dalam usia dan kesamaan dalam kejadian atau peristiwa penting dalam waktu yang sama (Budiati I dkk, 2018 hlm.13).

Menurut Budiati I (2018, hlm.13), perbedaan dalam generasi dicetuskan dari Neil Howe dan William Strauss. Mereka mengelompokkan generasi berlandaskan persamaan jangka tempo lahir dan persamaan peristiwa penting dalam kurun waktu yang sama. William Strauss dan Neil mempopulerkan generasi milenial pertama kali dalam bukunya yang berjudul “*Millennials Rising The Next Great Generation* (2000)”. Sekarang awak media menyebut mereka adalah golongan yang tersambung ke era millennium.

Indonesia telah masuk pada zaman baru dimana terjadinya bonus demografi yakni terjadinya perubahan struktur usia penduduk yang di indikasikan dengan turunnya rasio ketergantungan (*dependency ratio*) . Rasio ketergantungan adalah perbandingan antara jumlah penduduk yang nonproduktif (umur  $\leq 15$  tahun dan  $\geq 65$  tahun keatas) dengan besaran penduduk berkategori produktif (umur 15-64 tahun). Bonus demografi adalah peristiwa yang jarang terjadi karena hanya dapat

dialami satu kali dalam perjalanan sejarah negara. Terjadinya bonus demografi apabila jumlah penduduk memiliki 2/3 lebih usia produktif dari total jumlah penduduk, atau dapat dikatakan bonus demografi terjadi apabila rasio ketergantungan dibawah 50 persen.

Berdasarkan Badan Keluarga Berencanaan Nasional (BKKBN), terjadinya peristiwa bonus demografi di Indonesia saat diantara tahun 2020-2030. Saat itu besaran usia produktif (umur 15-64 tahun) tercapai sekitar 70 persen, kemudian selebihnya 30 persen adalah populasi yang tergolong tidak produktif. Pada masa puncak yakni antara tahun 2028-2030 persentase tersebut akan semakin ideal. Setelah masa tersebut persentase struktur demografi akan mulai merenggang dari posisi ideal. Sebab itu seiring perkembangan suatu negara, bonus demografi terjadi hanya satu kali dalam perkembangan suatu negara. Generasi milenial merupakan generasi kerja yang tumbuh pada zaman berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan data BPS (Biro Pusat Statistik) 34,45% jumlah populasi penduduk Indonesia adalah termasuk generasi milenial.

Berdasarkan hasil riset oleh Pew Research Center, generasi milenial memiliki keunikan dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Perbedaannya adalah dalam hal penggunaan teknologi, generasi milenial tidak bisa lepas dari teknologi terutama internet. Jumlah SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia yang menjadi bagian dari generasi milenial adalah sebanyak 24% dari keseluruhan jumlah ASN di Indonesia. Sedangkan jumlah ASN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebanyak 57,69% adalah merupakan kaum milenial, dan 45,2% ASN BPSDM adalah kaum milenial.

Berdasarkan hasil assessment ASN BPSDM Hukum dan HAM pada bulan Maret Tahun 2020 melalui metode kompetensi teknis terukur dari level dan jurusan lulusan, training teknis fungsional, dan keahlian teknis bekerja, dan keahlian manajerial terdiri atas, integritas, komunikasi, kerjasama, berorientasi hasil, mengembangkan diri dan mengembangkan orang lain, manajemen perubahan, *public services*, *decision making*, serta keahlian sosial kultural. Pegawai yang termasuk golongan milenial dalam hal pekerjaan secara umum mereka mempunyai kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi saat menyelesaikan pekerjaan.

Dalam bekerja, menurut Gallup (2016) mengatakan kaum milenial saat bekerja mereka mempunyai karakter yang berbeda jauh dari generasi sebelumnya, yaitu :

- a. Dalam bekerja kaum milenial tidak sekadar berharap menerima gaji saja, akan tetapi juga mereka memiliki tujuan yang dicita-citakan.
- b. Bagi milenial bekerja tidak terlalu mengejar akan kepuasan, tetapi menginginkan perkembangan diri dalam bekerja dengan belajar hal baru, kemampuan baru, banyak mengenal orang, kesempatan dan lainnya.
- c. Kaum milenial tidak menyukai pemimpin yang kerap memerintah dan mengawasi.
- d. Dalam bekerja yang diinginkan oleh milenial adalah *on going conversation*, bukan review tahunan.
- e. Milenial lebih memikirkan dalam mengembangkan kelebihan mereka dari pada memperbaiki kekurangan.
- f. Bagi milenial bekerja merupakan bagian dari kehidupan mereka

Sedangkan menurut PPM Manajemen 2017, kehadiran para milenial dalam dunia pekerjaan ternyata menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Generasi milenial dianggap memiliki perbedaan yang sangat signifikan dari generasi sebelumnya (Generasi X). Lima (5) karakter utama dari pekerja milenial berdasarkan Indonesia's Landscape: *The reason millenilas stay engaged at work center for human capital development (CHCD)* adalah :

- a. *Purpose*, para milenial pada umumnya memiliki *sense of purpose* atau keterikatan dan motivasi kepada pekerjaan karena minat atau passion yang dimiliki pada bidang tersebut.
- b. *Relationship*, para milenial memiliki anggapan pada sebuah tim kerja adalah setara
- c. *Self efficacy*, para milenial memiliki keyakinan atau kepercayaan diri tinggi agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan apapun yang diberikan olehnya.
- d. *Technology savvy*, bagi para milenial teknologi adalah sebuah alat/*tools* yang utama untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. *Positive open minded*, para milenial memiliki keterbukaan dalam informasi sehingga cenderung memiliki sifat yang positif dan open minded terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerjaan.

*Self efficacy* merupakan keyakinan diri yang dimiliki atas keterampilan dan keahlian, khusus pada kesanggupan dalam mencapai tantangan yang ada di hadapan kita kemudian mentuntaskan pekerjaan dengan keberhasilan. Pada umumnya efikasi diri merujuk kepada kepercayaan diri secara menyeluruh pada keahlian agar mendapatkan keberhasilan, tetapi ada beberapa wujud dari efikasi diri yang lebih spesifik contohnya: akademik, parenting, olahraga (Ackerman,C.E.,2019). Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan terus meningkatkan kompetensi para pegawai. Kompetensi yang dimiliki pegawai diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari sebuah organisasi (Hertanto, 2017).

Menurut penelitian Simone S.D., Planta A., Cicotto G (Italy, 2017) berjudul “*The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses’ turnover intention and patient satisfaction*”. *Work engagement* dan *self efficacy* mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yang terjadi pada rumah sakit di Negara Italia. Berdasarkan hasil penelitiannya *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *work engagement*. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover* di perusahaan.

Menurut penelitian Utami, A. dan Sukmawati, A. (2018), yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement*”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin tinggi kompetensi pada karyawan maka semakin meningkat *work engagement* pada pegawai. Berdasarkan penelitian Abigail Opoku Mensah & Asamani Lebbaeus (Ghana, 2013) yang berjudul “*The Influence of Employees’ Self-Efficacy on Their Quality of Work Life*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *quality of work life*. Apabila pegawai mempunyai keahlian dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dan bekerja secara inovatif akan memberikan peluang kepada mereka agar membuat sebuah keputusan atas pekerjaan mereka, merancang ruang kerja, dan mereka

mengetahui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga dapat memberikan pelayanan yang secara efektif. Berdasarkan penelitian Lubis Z. dkk (2017) yang berjudul “*The effect of competency, work discipline, team work, and organization support, to quality of work life, satisfaction and performance of drivers oto bus inter city in East Java*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*).

Berdasarkan fenomena banyaknya generasi milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM yang mempunyai kareteristik yang sangat berbeda seperti yang diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh *self efficacy, competence* terhadap *quality of work life* dan *work engagement* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa permasalahan tersebut antar lain:

1. Apakah *self efficacy* pada SDM milenial berpengaruh terhadap *work engagement*?
2. Apakah *self efficacy* pada SDM milenial berpengaruh terhadap *quality of work life*?
3. Apakah *quality of work life* pada SDM milenial berpengaruh terhadap *work engagement*?
4. Apakah kompetensi pada SDM milenial berpengaruh terhadap *work engagement*?
5. Apakah kompetensi pada SDM milenial berpengaruh terhadap *quality of work life*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *self efficacy* pada SDM milenial terhadap *work engagement*

2. Untuk menguji, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *self efficacy* pada SDM milenial terhadap *quality of work life*
3. Untuk menguji, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *quality of work life* pada SDM milenial terhadap *work engagement*
4. Untuk menguji, membuktikan, dan menganalisis pengaruh kompetensi pada SDM milenial terhadap *work engagement*
5. Untuk menguji, membuktikan, dan menganalisis pengaruh kompetensi pada SDM milenial terhadap *quality of work life*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Menjadi sumber ilmu pengetahuan guna menambah pandangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan pada aspek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *self efficacy*, *competency*, *work engagement* dan *quality of work life*. Penelitian ini juga dapat menjadi perbandingan untuk peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan study mengenai *self efficacy*, *competency*, *work engagement* dan *quality of work life* serta memperkaya pengetahuan peneliti lainnya.

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan saran bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia khususnya SDM milenial.