

MENILIK PREFERENSI PEKERJAAN (*JOB PREFERENCES*) PADA KELOMPOK GENERASI X

Yustinus Yuniarto*

Program Studi Manajemen, Universitas Bunda Mulia

Diterima 6/11/2018 / Disetujui 22/2/2019

ABSTRACT

Organizations in the present era prioritize smart work rather than hard work. Not infrequently the group has the character of wanting everything to be achieved instantly or in a shorter time. Based on data from the Central Bureau of Statistics of the Republic of Indonesia, in 2016 the number of workers from the X generation group was almost the same as the number of millennial workers. The Baby Boomers generation group continued to decline in number. Slowly, the X generation of workers will also experience the same thing. This phenomenon has been marked by the arrival of the millennial generation as a workforce that increasingly makes the composition of the generation of Baby Boomers diminishing in 2014 and 2016). This explains that the transition of generations of workers is impossible to avoid or in other words the law of demand and supply applies to human resources in Indonesia. This study aims to analyze job preferences (job preferences) in groups of generation X workers based on work values. This research is quantitative research using multiple regression analysis and SPSS. The error rate in this study uses the magnitude of 5%. Using 102 samples of this study explains that Job Preference is partially influenced by factors of self-realization and welfare guarantees but Job Preference for gen-X workers is not influenced by factors of work environment harmony and material factors. Simultaneously, Job Preference for gen-X workers is influenced by the factors of material conditions, self-realization, harmonization of the work environment and welfare factors.

Keywords: *job preference, work value, work environment*

ABSTRAK

Organisasi pada era sekarang lebih mengedepankan kerja cerdas dibandingkan kerja keras. Tidak jarang kelompok tersebut memiliki karakter menginginkan segala sesuatu dicapai secara instan atau dalam waktu yang lebih pendek. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, tahun 2016 jumlah pekerja yang berasal dari kelompok generasi X hampir sama dengan jumlah pekerja generasi millennial. Kelompok pekerja generasi *Baby Boomers* terus mengalami penurunan jumlah. Perlahan, kelompok pekerja generasi X juga akan mengalami hal yang sama. Fenomena ini telah ditandai dengan datangnya generasi millennial sebagai angkatan kerja yang semakin membuat komposisi generasi *Baby Boomers* semakin berkurang di tahun 2014 dan 2016). Hal ini menjelaskan bahwa transisi generasi pekerja tidak mungkin dihindari atau dengan kata lain hukum permintaan dan penawaran berlaku dalam sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis preferensi pekerjaan (*job preferences*) pada kelompok pekerja generasi X berdasarkan nilai dalam bekerja (*work values*). Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda dan SPSS. Angka galat pada penelitian ini menggunakan besaran angka 5%. Dengan menggunakan 102 sampel penelitian ini menjelaskan bahwa Preferensi Pekerjaan secara parsial dipengaruhi oleh faktor realisasi diri dan jaminan kesejahteraan namun Preferensi Pekerjaan bagi pekerja generasi X tidak dipengaruhi oleh faktor keharmonisan lingkungan kerja dan faktor materiil. Secara simultan, Preferensi Pekerjaan bagi pekerja generasi X dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi materiil, realisasi diri, harmonisasi lingkungan kerja dan faktor kesejahteraan.

Kata Kunci: preferensi pekerjaan, nilai bekerja, lingkungan kerja.

*Korespondensi Penulis: yyuniarto@bundamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi pada era sekarang lebih mengedepankan kerja cerdas dibandingkan kerja keras. Tidak jarang kelompok tersebut memiliki karakter menginginkan segala sesuatu dicapai secara instan atau dalam waktu yang lebih pendek (Galiartha, 2016). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, tahun 2016 jumlah pekerja yang berasal dari generasi millennial hampir sama dengan jumlah pekerja generasi X dan telah melampaui jumlah pekerja generasi *Babby Boomers*. Lebih lanjut pada tabel 1 menjelaskan bahwa dalam 2 tahun (2014 dan 2016), telah terjadi kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa transisi generasi pekerja tidak mungkin dihindari atau dengan kata lain hukum permintaan dan penawaran berlaku dalam sumber daya manusia di Indonesia.

Pemilihan terhadap suatu pekerjaan dapat dilatarbelakangi oleh ragam faktor baik secara langsung atau tidak langsung. Beberapa penelitian telah mengungkapkan faktor-faktor pilihan suatu pekerjaan dari berbagai kelompok generasi kerja. Hal mendasari pilihan suatu pekerjaan bergantung pada persektif. Perspektif-perspektif tersebut misalnya berasal dari pandangan pilihan pekerjaan tertentu oleh para lulusan yang mencari kerja baik sebelum dan setelah keputusan perekrutan atau dari perspektif organisasi sebagai perekrutan terhadap kualifikasi dan kondisi kebutuhan posisi tertentu (Chapman et al., 2005).

Tabel 1. Jumlah Pekerja di Indonesia Berdasarkan Generasi (dalam juta jiwa)

Tahun	Millennial (21-34 tahun)	X (35-51 tahun)	Baby Boomers (52-70 tahun)
2014	37,96	48,30	27,73
2016	39,51	48	25,79

Sumber: Santoso (2017)

Penelitian lain menjelaskan bahwa pilihan suatu pekerjaan ditentukan oleh beberapa faktor seperti keamanan pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan menarik,

potensi pengembangan, fasilitas kesehatan, pengembangan kepribadian, dan faktor lingkungan/rekan kerja. Selain itu juga faktor organisasional seperti kebijakan perusahaan, citra perusahaan, tanggung jawab sosial dan etika bisnis yang dilakukan perusahaan menjadi faktor yang memberikan pengaruh penting (Backhaus et al., 2002; Bhattacharya et al., 2008; Ramasamy et al., 2008). Konrad et al. (2000) lebih menitikberatkan pada faktor gender di mana dijelaskan bahwa pencari kerja perempuan lebih cenderung memilih pekerjaan yang tidak jauh dari tempat tinggal. Selain itu, pada kelompok pencari kerja dengan status minoritas cenderung melihat pada faktor ekuitas dan keragaman yang diberlakukan perusahaan (Backhaus et al., 2002). Leveson & Joiner (2013) mengungkapkan bahwa diterimanya individu pencari kerja di suatu perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan akademik, misalnya nilai ataupun Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Kelebihan ini juga berlaku untuk ragam pilihan yang dapat dipilih yang tersedia di suatu perusahaan saat itu.

Dalam kaitannya terhadap perilaku dan nilai bekerja, generasi X mewarisi lebih banyak sikap instrumental terhadap pengetahuan dan pendidikan tinggi dari generasi yang lebih sebelumnya. Hal ini menjelaskan bahwa generasi ini kurang tertarik pada aspek moral dari kejadian masa lalu dari sosok atau figur yang diagungkan dalam hal pekerjaan. Kelompok pada generasi ini sudah masuk dalam pendidikan yang bersifat profesional dan berpandangan bahwa memasuki dunia kerja akan menghasilkan banyak uang (Strauss et al., 2006). Generasi ini juga dikenal dengan generasi paling berorientasi pada meritokratis atau sifat menerima dengan dasar prestasi tanpa mempertanyakan ketidaksetaraan dalam kekayaan (Rosen, 2001).

Generasi X memiliki karakter cenderung cepat frustrasi. Hal ini disebabkan karena generasi lain (generasi *baby boomers* dan generasi millennial) kurang memperlakukan kelompok ini dengan serius, sebagai generasi yang benar-benar ada karena berada diantara dua generasi yang memiliki dinamika pengaruh

yang lebih menantang, bahkan dikenal juga dengan generasi *sandwich* atau roti lapis (Sujansky & Ferri-Reed, 2009). Hal ini menjelaskan juga bahwa generasi akan kesulitan mengejar atau menyamakan pengaruh generasi *baby boomers* di hampir tingkat/posisi manajerial. Di samping itu juga, generasi ini akan sangat sulit menghadapi desakan persaingan dari generasi setelahnya yaitu generasi millennial yang memiliki pengaruh pada kondisi teknologi informasi yang lebih berpengaruh pada dunia kerja.

Dalam lingkungan kerja, generasi *baby boomers* berpandangan bahwa kelompok kerja generasi X sebagai kelompok pekerja yang memiliki karakter seperti malas, sangat santai tentang menepati janji dan memenuhi beban kerja, jarang loyal pada perusahaan dan cenderung berpindah pekerjaan ketika mereka bosan. Generasi *baby boomers* melihat bahwa pekerja generasi X akan memberikan dampak “teriakan” atau “tawa” dalam bekerja dan bekerja sama. Di sisi yang berbeda generasi X menganggap kelompok pekerja generasi *baby boomers* merupakan para pekerja keras namun juga menolak mengikuti pandangan bahwa bekerja merupakan hal yang didasarkan pada moralitas atau berkat yang berharga bagi pribadi (Rosen, 2001).

Persaingan yang dihadapi oleh generasi X cenderung lebih sulit. Hal ini disebabkan oleh adanya dua generasi yang bekerja berdampingan di mana generasi *baby boomers* tidak ingin cepat mengosongkan posisi yang menguntungkan dan memulai kehidupan pensiun. Selanjutnya pada saat generasi X berhasil menduduki posisi vital dalam organisasi, generasi ini harus berupaya mempertahankan penghargaan dan pengakuan yang diperoleh dalam jenjang manajerial dalam suatu kompetisi dari generasi pendatang yaitu generasi millennial. Generasi millennial cenderung dipandang memiliki keinginan untuk sukses dalam pekerjaan yang cenderung tidak suka menunggu proses atau dengan kata lain pencapaian dengan proses instan (Sujansky & Ferri-Reed, 2009).

Kepuasan yang diperoleh dari kerja keras, jabatan mewah atau fasilitas yang diberikan perusahaan bukan orientasi bagi kelompok pekerja generasi X. Hal ini karena generasi ini telah melihat contoh nyata yaitu orang tua di mana bertahan bekerja dalam waktu yang lama di suatu perusahaan. Kelompok pekerja generasi X lebih cenderung memilih kebebasan. Lebih lanjut bahwa pekerja generasi X tidak memiliki pandangan yang sama dengan pekerja kelompok *baby boomers* di mana kelompok generasi X harus mengalami proses yang sama dengan kelompok sebelumnya. Oleh karena itu, kelompok pekerja generasi X berpandangan bahwa hasil sekarang lebih penting dibandingkan dengan hasil masa depan yang belum pasti (Lancaster, 2002).

Persaingan dalam organisasi memiliki poin plus dan minus dalam komposisi keterisian SDM antar generasi. Satu sisi, organisasi harus jeli melihat talenta yang dimiliki oleh kelompok baru (millennial) ini agar maksimalisasi pada kebutuhan organisasi dapat tercapai. Namun di sisi lain, kelompok tersebut memiliki kecenderungan pemilih dan memiliki karakter unik dalam bekerja sehingga perlu diseimbangkan dengan generasi X atau bahkan pengaruh generasi *baby boomers*. Mengutamakan diri sendiri dalam bekerja, membutuhkan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan, penghargaan dan pujian langsung selain dimiliki kelompok pekerja generasi X juga sangat kental dimiliki oleh generasi millennial (Solnet & Hood, 2008); begitu juga yang berkaitan dengan tingkat kritis dalam bekerja, memiliki nilai tambah secara individu untuk pencapaian harapan dalam pekerjaan (Meier et al., 2010).

Menurut data penelitian pada *World Economic Forum* 2017 di Davo Swiss, sebesar 43 persen dari pekerja yang memiliki kecenderungan untuk bekerja keras adalah pekerja yang berasal dari generasi millennial, sedangkan sisanya 57 persen berasal dari pekerja dengan generasi X dan *baby boomers*. Forum tersebut juga menjelaskan bahwa pilihan suatu pekerjaan akan sangat mempertimbangkan besaran gaji yang akan diterima (<https://kumparan.com>, 2017). Pekerjaan ditentukan oleh beberapa faktor yang terkait

pada kesukaan atau preferensi pekerja tiap kelompok generasi kerja termasuk kelompok generasi X.

Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting. Menurut Meuse et al. (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja dalam organisasi, yakni (i) *matures*, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (ii) *baby boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959; (iii) generasi X, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (iv) generasi Y atau millennial yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Gargiulo (2012) menyatakan generasi *baby boomers* akan meninggalkan pekerjaan sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar dalam 10 tahun ke depan. Penelitian lainnya dari Kratz (2013) menunjukkan potensi proporsi generasi Y yang semakin meningkat di masa depan.

Pengalaman dipandang lebih memiliki pengaruh pada nilai bekerja (*work values*) dibandingkan dengan usia dan kedewasaan generasi millennial (Smola & Sutton, 2002). Kuron et al. (2015) mengatakan bahwa generasi millennial, baik yang belum bekerja maupun yang sudah memulai bekerja, lebih mementingkan faktor ekstrinsik nilai bekerja (*work values*) dibandingkan dengan faktor nilai kerja intrinsik, sosial, dan prestis. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jin & Rounds (2012) yang menyatakan terdapat perbedaan nilai bekerja (*work values*) pada masa remaja dan masa akhir dewasa pertengahan. Pada usia 26 tahun ke atas generasi millennial akan lebih mementingkan faktor nilai kerja ekstrinsik dan nilai kerja sosial. Usia 22 hingga 26 tahun atau masa dewasa awal akan lebih melihat pada nilai ekstrinsik. Pada masa sekolah/kuliah, usia 18 hingga 22 tahun, generasi millennial lebih mementingkan nilai intrinsik dari pekerjaan.

Neitai (2010) menjelaskan bahwa faktor sosial sekitar turut membentuk nilai bekerja (*work values*), walau pun dalam penelitiannya menggunakan *value* budaya sebagai pembentuk. Begitu juga dengan faktor kesejahteraan kondisi keuangan, kelompok muda dalam hal ini generasi muda secara tidak langsung akan memiliki beban sebagai tulang punggung keluarga

(Lan et al., 2009) sehingga bukan tidak mungkin generasi muda akan menjadi sangat selektif untuk pekerjaannya akan diambil. Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Choi, et al., 2013) di mana menjelaskan bahwa peran kondisi keuangan yang aman dan keamanan dalam melakukan pekerjaan menjadi faktor penentu memilih pekerjaan. Aspek-aspek seperti gaji, insentif, dan promosi dapat memengaruhi individu dari semua generasi untuk memilih suatu pekerjaan (Twenge, 2000; Carlstrom & Hughey, 2014). Oleh karena itu dalam penelitian ini terdapat hipotesis 1:

H: Preferensi pekerjaan (*job preferences*) secara parsial dipengaruhi oleh faktor materil (*material conditions*).

Faktor ini juga dirasa perlu dilengkapi dengan Hipotesis 4.

H4: Preferensi pekerjaan (*job preferences*) secara parsial dipengaruhi oleh faktor jaminan kesejahteraan (*prosperous development*).

Bekerja juga merupakan proses pembelajaran individu menjadi lebih baik. Lebih baik yang didapat dari segala proses dalam bekerja sebagai pengembangan aktualisasi diri. Hal ini dapat membentuk kepuasan secara pribadi bagi pekerja (Twenge, 2000; Kuron et al., 2015). Dalam penelitian ini juga terdapat Hipotesis 2.

H2 : Preferensi pekerjaan (*job preferences*) secara parsial dipengaruhi oleh faktor realisasi diri (*self realization*).

Pada dasarnya konsep ini sama dengan konsep Maslow dimana aktualisasi diri dapat menjadi nilai bekerja (*work values*) bagi individu untuk mendapatkan kebebasan individual (Warr, 2008). Baik generasi millennial ataupun generasi yang lebih tua memiliki tujuan pada pekerjaan yang dihasilkan dimana pekerja kelompok millennial berorientasi pada hasil pekerjaan yang dilakukan sedangkan generasi yang

lebih tua lebih mengedepankan nilai sosial dalam bekerja (Twenge, 2000). Namun demikian faktor sosial ini masih perlu dikaji, sehingga dalam penelitian ini terdapat Hipotesis 3.

H3: Preferensi pekerjaan (*job preferences*) secara parsial dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang harmonis (*social harmony*).

Hal ini dapat menjelaskan bahwa seluruh faktor instrinsik maupun ekstrinsik bisa saja memberikan pengaruh pada pilihan pekerjaan yang sesuai dipilih atau dikerjakan namun masih terus perlu dilakukan kajian.

H5: Preferensi pekerjaan (*job preferences*) secara simultan dipengaruhi oleh faktor materiil (*Material conditions*), realisasi diri (*self realization*), lingkungan kerja yang harmonis (*social harmony*), dan jaminan kesejahteraan (*prosperous development*).

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana menggunakan teori secara deduktif yang bertujuan untuk menguji atau melakukan verifikasi suatu teori (Creswell, 2014). Dalam menjelaskan relasi antara asumsi-asumsi dan prosedur-prosedur untuk melakukan penerapan asumsi-asumsi yang ada, penelitian ini menggunakan metode sensus (bila memungkinkan) ataupun survei. Karakter populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang tergolong dalam kelompok kerja generasi X di Universitas Bunda Mulia. Pengukuran penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang akan diolah dengan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Penelitian ini menggunakan angka selang kepercayaan sebesar 95% dan angka galat sebesar 5%. Selain beberapa uji analisis seperti kesahian, kehandalan, kesesuaian model/konstruksi, uji hipotesis baik secara parsial maupun

simultan, hasil yang juga akan dijelaskan adalah statistik deskriptif responden.

Analisis Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen survei yang berbentuk kuesioner. Kuesioner dibangun berdasarkan indikator-indikator pembentuk yang ada pada operasionalisasi peubah konstruk penelitian. Nilai Bekerja (Neitai, 2010), terdiri atas dimensi Faktor Materiil (*Material Conditions*) dengan indikator paket yang ditawarkan perusahaan, tingkat kesejahteraan, dan jam kerja. Realisasi Diri (*Self-Realization*) terdiri atas prestasi, ragam keahlian yang dimiliki, kebebasan, dan kreativitas. Lingkungan kerja yang harmonis (*Social Harmony*) terdiri atas keharmonisan keluarga, kerja sama dengan orang lain. Jaminan kesehatan (*Prosperous Development*) terdiri atas ringan tangan atas kesulitan rekan kerja, kontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan, membentuk nilai jual, melayani orang lain. Faktor preferensi pekerjaan memiliki indikator gaji, fasilitas, tempat tinggal, loyalitas, dukungan atasan, dan fasilitas pendidikan di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan data di atas, dapat terlihat bahwa responden merata berdasarkan gender. Responden laki-laki yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang (53,9%) dan responden perempuan sebanyak 47 orang (46,1%). Data ini menjelaskan juga bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dilibatkan yaitu hampir sebesar 10% dibandingkan dengan responden dengan gender perempuan.

Masa lama bekerja dapat mengindikasikan seorang pekerja bekerja dengan rutinitas jam kerja berlebih (extra). Semakin lama seorang karyawan bekerja maka semakin mengetahui pola jam kerja di perusahaan tempat bekerja. Penelitian ini juga mengukur mengenai apakah pekerjaan yang dilakukan sekarang memaksa jam bekerja lebih (lembur) atau tidak. Berdasarkan data yang ada dapat dijelaskan

bahwa antara kerja lembur dan tidak memiliki hasilnya yang seimbang. Hal ini dapat disebabkan oleh tidak menentunya kebutuhan pekerjaan (perusahaan) akan jam lembur. Karakter bisnis proses perusahaan dan posisi yang dijalankan turut memengaruhi tingkat lembur karyawan.

Masa bekerja dalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor penentu seorang karyawan memutuskan untuk tetap bertahan ataupun mencari pekerjaan di tempat lain. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka semakin banyak pula pertimbangan terkait dengan kepuasan bekerja. Dalam penelitian ini, responden yang dilibatkan memiliki masa kerja > 6 tahun (57 orang atau sebesar 55,9%), 4-6 tahun (25 orang atau sebesar 24,5%), 1-3 tahun (12 orang atau sebesar 11,8%), dan < 1 tahun (8 orang atau sebesar 8%).

Kesahian dan Kehandalan

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa item kuesioner yang digunakan baik secara keseluruhan item dan per kelompok dapat dinyatakan sah. Angka pada *corrected item correlation* berada di atas angka tabel r untuk jumlah n sebanyak 102 yaitu 0,1946 sehingga dapat dinyatakan sah.

Tabel 2. Uji Kehandalan Keseluruhan Item

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel (,1946)	Keterangan
FM1	,205	,1946	Sahih
FM2	,406	,1946	Sahih
FM3	,373	,1946	Sahih
RD1	,505	,1946	Sahih
RD2	,493	,1946	Sahih
RD3	,333	,1946	Sahih
RD4	,484	,1946	Sahih
LK1	,418	,1946	Sahih
LK2	,517	,1946	Sahih
JK1	,547	,1946	Sahih
JK2	,563	,1946	Sahih

JK3	,518	,1946	Sahih
JK4	,509	,1946	Sahih
PP1	,511	,1946	Sahih
PP2	,528	,1946	Sahih
PP3	,232	,1946	Sahih
PP4	,527	,1946	Sahih
PP5	,566	,1946	Sahih
PP6	,560	,1946	Sahih

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0; n=102

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa angka pada *Cronbach's Alpha* berada di atas angka tabel r untuk jumlah n sebanyak 102 yaitu 0,1946 atau dapat dijelaskan juga bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,7 sehingga dapat dinyatakan handal.

Tabel 3. Uji Kehandalan Keseluruhan Item

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	19

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0; n=102

Normalitas

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan berada pada angka 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa angka tersebut berada di atas angka 0,05 yang dapat menjelaskan bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat menjelaskan bahwa data empirik yang didapat dari lapangan terdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75533892
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,068
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Linieritas

Angka F hitung pada *deviation from linierity* (2,168) lebih kecil dari F Tabel (2.47) maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara faktor-faktor pada *work values* dengan preferensi pekerjaan.

Tabel 5. Uji Normalitas

			df	F
PPTotal	Between	(Combined)	8	3,866
* FMTTotal	Groups	Linearity	1	15,754
		Deviation from	7	2,168
		Linearity		
Within Groups			93	
Total			101	

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini diuji dengan melihat pada angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Tol). Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa angka yang diperoleh pada kolom Tol berada di atas 0,1 dan angka pada kolom VIF berada di bawah angka 10. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil ini menjelaskan bahwa peubah yang berkorelasi kuat dengan peubah lainnya dalam model penelitian ini, kekuatan prediksinya bersifat handal dan stabil atau dapat dijelaskan juga bahwa tidak terjadi korelasi antar peubah bebas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	FMTTotal	,867 1,153
	RDTotal	,650 1,539
	LKTotal	,766 1,306
	JKTotal	,564 1,773

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa angka yang diperoleh pada baris sig berada di atas 0,05. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini menjelaskan bahwa tidak ada ketidaksamaan varian dari residual untuk keseluruhan pengamatan pada model regresi linear dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	
1	(Constant)	
	FMTTotal	,011
	RDTotal	,212
	LKTotal	,256
	JKTotal	,770
		,180

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Uji Signifikansi

Uji parsial pada penelitian ini diuji dengan melihat angka pada angka sig pada tabel dengan hasil uji ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Parsial

Model	t	Sig.
1	(Constant)	
	FMTTotal	3,436 ,001
	RDTotal	1,672 ,098
	LKTotal	2,258 ,026
	JKTotal	,966 ,336
		4,183 ,000

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa angka yang diperoleh pada baris sig bervariasi. Angka 0,098 pada Faktor Material (FM) berada di atas 0,05 yang berarti Preferensi Pekerjaan (PP) tidak dipengaruhi oleh Faktor FM. Hal ini menjelaskan bahwa Preferensi Pekerjaan tidak dipengaruhi oleh Faktor Keuangan. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Yang, (2011) dan Abanti & Ding Ding (2017). Angka pada Realisasi Diri (RD) sebesar 0,026 yang berada di bawah 0,05 yang berarti Pekerjaan (PP) dipengaruhi oleh menjelaskan bahwa Preferensi Pekerjaan dipengaruhi oleh faktor Realisasi Diri. Berpindah dan mendapatkan pekerjaan baru

bagi generasi X berarti mempertimbangkan faktor kebebasan, prestasi akan kinerja, keahlian yang dimiliki yang patut dihargai oleh perusahaan, dan kreativitas yang bernilai bagi perusahaan yang juga harus dipertimbangkan. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Yang, (2011) dan Abanti & Ding Ding (2017).

Angka pada Lingkungan Kerja (LK) yang menunjukkan angka 0,336 yang berada di atas 0,05 yang menjelaskan bahwa faktor Preferensi Pekerjaan (PP) tidak dipengaruhi oleh faktor Lingkungan kerja. Pekerja generasi X tidak melihat bahwa kondisi kerja yang nyaman dapat menentukan kinerja ataupun loyalitas semakin baik. Pekerja yang berada di kelompok X berada di antara generasi *baby boomers* yang memiliki pandangan konvensional mengenai konsep bekerja dan generasi millennial yang sarat dengan kebebasan dan kreativitas dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja bukan lagi menjadi faktor penentu utama dalam memilih suatu pekerjaan. Dalam hal ini faktor dominan generasi millennial tercermin dari pekerja generasi X yang dilibatkan dalam penelitian ini. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Yang, (2011) dan Abanti & Ding Ding (2017).

Angka pada Jaminan Kesehatan (JK) berada pada angka 0,000 yang berada di bawah 0,05 yang menjelaskan bahwa faktor Preferensi Pekerjaan (PP) turut dipengaruhi oleh faktor Jaminan Kesejahteraan (JK) yang disediakan oleh perusahaan. Melihat hasil ini diindikasikan konsep padangan pekerja generasi *baby boomers* mengenai jaminan kesehatan tercermin pada kelompok pekerja pada generasi ini. Ditengah faktor konsep kebebasan bekerja pada generasi ini, faktor jaminan akan kesejahteraan menjadi pertimbangan utama dalam memilih suatu pekerjaan. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Yang, (2011) dan Abanti & Ding Ding (2017).

Uji simultan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa sig berada pada angka 0,000 atau di bawah 0,005.

Tabel 8. Uji Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	19,969	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Hal ini menjelaskan bahwa Preferensi Pekerjaan dipengaruhi secara simultan oleh faktor-faktor Faktor Keuangan, Realisasi Diri, Lingkungan Kerja dan Jaminan Kesehatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pekerja generasi X dalam penelitian ini merasa dengan adanya pekerja generasi baru yaitu generasi millennial maka pertimbangan dalam memilih pekerjaan dipengaruhi kuat oleh faktor-faktor yang digunakan dalam model penelitian ini yaitu Faktor Keuangan, Realisasi Diri, Lingkungan Kerja dan Jaminan Kesejahteraan secara bersamaan. Hasil ini secara keseluruhan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Yang (2011) dan Abanti & Ding Ding (2017).

Kesesuaian Model Struktural

Kesesuaian model dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel *model summary* berikut:

Tabel 15. Kesesuaian Model Struktural

Model	R	R Square	Adjusted
			R Square
1	,672 ^a	,452	,429

a. Predictors: (Constant), JKTotal, FMTTotal, LKTotal, RDTTotal

Sumber: diolah penulis dengan SPSS 25.0;
 n=102

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa angka pada *Adjusted R Square* menjelaskan bahwa Preferensi Pekerjaan dapat dijelaskan dengan perubahan sebesar 42,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini. Angka ini relatif kecil sehingga dimungkinkan masih terdapat faktor-faktor spesifik lain yang memiliki pengaruh yang juga dominan terhadap Preferensi Pekerjaan bagi para pekerja kelompok X. Faktor-faktor spesifik lain yang dimungkinkan untuk lebih detail dijelaskan dalam model penelitian seperti deskripsi percepatan jenjang karir yang jelas

untuk dicapai khususnya persaingan dengan pekerja antar generasi, kebebasan dalam bekerja yang meliputi kebebasan jam kerja sebelum dan sesudah pekerjaan/target tercapai dan faktor spesifik lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Preferensi Pekerjaan secara parsial dipengaruhi oleh faktor realisasi diri dan jaminan kesejahteraan namun Preferensi Pekerjaan bagi pekerja generasi X tidak dipengaruhi oleh faktor keharmonisan lingkungan kerja dan faktor materiil. Secara simultan, Preferensi Pekerjaan bagi pekerja generasi X dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi materiil, realisasi diri, harmonisasi lingkungan kerja dan faktor kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Konrad, A., Ritchie, J., Lied, P., & Corrigan, E. (2000). Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593-641.
- Abanti, P., & Ding Ding, T. (2017). Intra-generational work values amongst generation Y workforce. *Electronic Journal of Business & Management*, 2(1), 1 - 10.
- Backhaus, K., Stone, B., & Heiner, K. (2002). Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness. *Business and Society*, 41(3), 292-318.
- Bhattacharya, C., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent. *MIT Sloan Management Review*, 49, 37-44.
- Carlstrom, A., & Hughey, K. (2014). Exploring work values: helping students articulate their good (work) life. *NACADA Journal*, 34(2), 5-15.
- Chapman, D., Uggerslev, K., Carroll, S., Piasentin, K., & Jones, D. (2005). Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944.
- Choi, B., Kim, B., Jang, S., Jung, S., Ahn, S., Lee, S., & Gysbers, N. (2013). An individual's work values in career development. *Journal of Employment Counseling*, 50(4), 154-165.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Peajar
- Galiartha, G. (2016, Agustus 2). <http://www.antaranews.com>. Retrieved Oktober 13, 2017, from <http://www.antaranews.com>: <http://www.antaranews.com/berita/576442/perusahaan-harus-siap-ladeni-angkatan-kerja-millennial>
- Gargiulo, S. (2012, Agustus 20). <http://www.cnn.com>. Retrieved Oktober 10, 2017, from <http://www.cnn.com>: <http://www.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-global-office-culture/>
- Hornbostel, B., Kumar, R., & Smith, R. (2011). *My generation*. Retrieved Oktober 10, 2017, from research.microsoft.com: http://research.microsoft.com/en-us/projects/thinkweek/fourgenerations-hornbostel_kumar_smith-july2011.pdf
- <https://kumparan.com>. (2017, Februari 9). Retrieved Oktober 10, 2017, from <https://kumparan.com>: <https://kumparan.com/rina-nurjanah/infografis-bagaimana-potret-millennial-di-dunia-kerja>
- Jiang, X., & Yang, J. (2011). Understanding the Work Values of Chinese Employees. *Psychology*, 2(6), 579-583.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 326-339.
- Kratz, H. (2013). *Maximizing millennials: The who how, and why of managing gen Y [Tesis]*. North Carolina:

- United States: University of North Carolina.
- Kuron, L., Lyons, S., Schweitzer, L., & Ng, E. (2015). Millennials work values: differences across the school work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991-1009.
- Lan, G., Ma, J. Z., & Zhang, H. (2009). A comparison of personal values of chinese accounting practitioners and students. *Journal of Business Ethics*, 88, 59-76.
- Lancaster, L. (2002). *When Generations Collide. Traditionalists, Baby Boomers, Generation Xers, Millennials: Who They Are?* New York: Harper Business.
- Leveson, L., & A. Joiner, T. (2013). Exploring corporate social responsibility values of millennial job-seeking students. *Education+ Training*, 56(1), 21-34.
- Meier, J., Austin, S. F., Crocker, M., & Stephen, F. (2010). Generation T in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68-78.
- Meuse, D., Kenneth, P., Mlodzik, & Kevin, J. (2010). A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting*, 33(2), 51-58.
- Neitai, C. (2010). *A study of the relationships among work values, leadership style, employees' characteristics and organizational citizenship behavior*. Taiwan: Chung Yuan Christian University.
- Priherdityo, E. (2016, Desember 15). <https://www.cnnindonesia.com>. Retrieved Oktober 10, 2017, from <https://www.cnnindonesia.com>: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutuloncat-pengubah-gaya-kerja/>
- Ramasamy, B., Yeung, M., & Yuan, Y. (2008). The role of corporate social responsibility (CSR) in job choice decisions in the greater China region. *EU-CHINA BMT conference papers and proceedings the 2nd World Business Ethics Forum*, (pp. 1-24).
- Rockers, P., Jaskiewicz, W., Wurts, L., Kruk, M., Mgomell, G., Ntalazi, F., & Tulenko, K. (2012). Preferences for working in rural clinics among trainee health professionals in Uganda: a discrete choice experiment. *BMC Health Serv*, 12, 212.
- Rosen, B. (2001). *Masks and Mirrors. Generation X and the Chameleon Personality*. Westport, Connecticut: Praeger.
- Santoso, H. (2017, Februari 25). <http://kalimantan.bisnis.com/read/20170225/455/631770/generasi-millennial-dan-pasar-kerja-nasional>. Retrieved Oktober 10, 2017, from <http://kalimantan.bisnis.com>: <http://kalimantan.bisnis.com/read/20170225/455/631770/generasi-millennial-dan-pasar-kerja-nasional>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15, 59-68.
- Strauss, W., Howe, N., & Markiewicz, P. (2006). *Millennials and the Pop Culture. Strategies For a New Generation of Consumer in Music, Movies, Television, the Internet, and Video Games*. Great Falls, Virginia: LifeCourse Associates.
- Sujansky, J., & Ferri-Reed, J. (2009). *Keeping the Millennials. Why Companies Are Losing Billions in Turnover to This Generation, and What to Do About...* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Twenge, J. (2000). The age of anxiety? The birth cohort change in anxiety and neuroticism. *Journal of Personality*

- and Social Psychology*, 79(6), 1007-1021.
- Warr, P. (2008). Work values: some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751-775.
- Winastiti, A. (2016, Agustus 23). <https://student.cnnindonesia.com>. Retrieved Oktober 10, 2017, from [https://student.cnnindonesia.com/edukasi/20160823145217-445-153268/generasi-millennial-dan-karakteristiknya/](https://student.cnnindonesia.com:https://student.cnnindonesia.com/edukasi/20160823145217-445-153268/generasi-millennial-dan-karakteristiknya/)