

*FACTORS OF WORK ETHIC OF THE MILLENNIAL GENERATION IN NORTH
MIDDLE EAST REGENCY*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA GENERASI
MILENIAL DI KABUPATEN TIMUR TENGAH UTARA**

¹ Syaefudin Aziz

¹syaefudin@unimor.ac.id

² Yeremias Lake

²yeremiaslake@unimor.ac.id

³ Nurul Huda

³nurulhuda@unimor.ac.id

⁴ Marlinda Pala Bani

⁴marlinda@unimor.ac.id

⁵ Wilfridus Amleni

⁵wilfridusamleni@unimor.ac.id

⁶ Handrianus Mentu

⁶handrianusmentu@unimor.ac.id

⁷ Desmon Redikson Manane

⁷desmonmanane@unimor.ac.id

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Timor

Abstract

This type of research are qualitative descriptive with objective to know the factors that influence the work ethic of the millennial generation in North Central Timor Regency. The subjects in this study were 6 informants, this research was conducted using in-depth interviews and then the data were analyzed using a frequency distribution. The results of this study in North Central Timor Regency show that 5 factors that influence of work ethic millennial namely religion,, culture, socio-politics, economic structure and individual intrinsic motivation affect to the millennial generation in North Central Timor Regency. Meanwhile, 2 factors namely environmental or geographical conditions and education were opinion most of the influenced but the fraction did not affect to the work ethic millennial generation in North Central Timor Regency.

Keywords: *Work Ethic; Millennial Generation*

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 6 informan, penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam yang kemudian data dianalisis dengan distribusi frekuensi. Hasil penelitian ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara sebanyak 5 faktor yakni agama, budaya, sosial politik, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu berpengaruh terhadap etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. Sementara 2 faktor yakni kondisi lingkungan atau geografis dan pendidikan sebagian besar berpendapat mempengaruhi namun sebagian kecil tidak mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara.

Kata Kunci: *Etos Kerja; Generasi Milenial*

PENDAHULUAN

Kemajuan dalam suatu bangsa sangat berkaitan erat dengan peran pemudanya bagaimana ia produktif dalam kegiatan kemajuan bangsanya. Dengan begitu maksud dari penerus bangsa ini mengartikan bahwa peranan pemuda sangat berkaitan dan bergantung pada peranan pemuda tersebut, yang menjadikan satuan komponen penting pada proses pembangunan bangsa Indonesia maupun penerus bangsa. Dengan cara berperilaku tersebut

dalam peran fungsi sosialnya pun berjalan dan saling berkaitan. Fungsi sosial milenial sangat erat kaitannya dengan lingkungannya dan perilaku dari generasi tersebut, serta dimana seluruh generasi milenial adalah sebagai (sistem sosial dan jaringan sosial) memenuhi kebutuhan dasar, memainkan peran sosial, dan tekanan (shock and stress). (sedang dihadapi). Kemampuan kaum milenial dalam menjalankan fungsi sosial. Dan kita sebagai generasi penerus bangsa harus pandai dalam menjaga dan menyaring apa saja yang dapat mempengaruhi pelunturan dari nilai-nilai Pancasila tersebut. Dengan begitu kita paham betul sikap apa yang harus ditunjukkan dan dilakukan pada kegiatan sehari-hari kita sebagai generasi penerus bangsa agar dapat memajukan bangsa Indonesia tercinta (Khansa & Dewi, 2022).

Salah satu fenomena dalam dunia kerja yang menarik perhatian para praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia adalah perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y yang memasuki usia produktif sebagai angkatan kerja termuda (Paramitha & Ihalauw, 2018). Generasi milenial adalah penduduk yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan 2000. Sebelum generasi milenial lahir, terdapat generasi X yang lahir antara tahun 1960-1979, dan generasi Veteran dan Baby Boom yang lahir sebelum tahun 1960. Jumlah generasi milenial di Indonesia mencapai sekitar sepertiga penduduk Indonesia (Budiati et al., 2018).

Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter, dengan kata lain generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet booming (Lyons, 2004). Lebih lanjut (Lyons, 2004) mengungkapkan ciri-ciri dari generasi Y adalah: karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya, pola komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya, memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan (Putra, 2016).

Di Indonesia, Generasi Millennial ini disebut-sebut sebagai kelompok yang menentukan wajah Indonesia ke depan. Hal ini sangat beralasan dikarenakan dari jumlahnya saja mencapai 69.900.740 jiwa (25,87%) dari total penduduk Indonesia sekitar 270.20 juta pada tahun 2020. Oleh karenanya memahami perilaku milenial sangat penting untuk mendorong mereka agar menjadi roda penggerak ekonomi Indonesia ke depan (Sembiring, 2022).

Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Generasi Z (penduduk umur 8-23 tahun) merupakan generasi yang paling mendominasi di NTT, mencapai 34,72%. Disusul dengan generasi Milenial (24-39 tahun) yang mencapai 25,17% dikutip dari <https://ntt.bps.go.id/>.

Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) merupakan kabupaten yang berada di Pulau Timor, data BPS Kab. TTU Wilayah Timor Tengah Utara (TTU) dibagi menjadi 24 Kecamatan. Penduduk TTU didominasi oleh usia produktif (15-64 Tahun) pada tahun 2021 yaitu sekitar 63,17%. Sementara usia muda (0-14) sebesar 29,86%, sisanya penduduk usia tua yang mencapai 6,96% (Alamsyah, 2022).

Berdasarkan penelitian Wicaksana et al., (2020) menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial masih tergolong rendah. Pada dimensi self reliance (50,1%), morality (54,2%), leisure (50,7%), hard work (61,7%), centrality of work (54,2%), wasted time (59,2%), delay of gratification (57,2%). Etos kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial di PT X masih tergolong rendah. Dapat dilihat pada dimensi hard work

atau bekerja keras masih rendah dengan persentase (61,7%), perlu adanya peningkatan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja keras pada setiap karyawan. Pentingnya etos kerja yang baik dimiliki oleh karyawan generasi milenial akan berdampak pada hasil kinerja dan berdampak pada pencapaian perusahaan.

Menurut Sinamo dalam (Chandra, 2018) terdapat faktor internal (usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja) dan eksternal (budaya, sosial politik, kondisi lingkungan geografis dan struktur ekonomi) yang mempengaruhi etos kerja. Menurut Winardi dalam (Fitriyani et al., 2019) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang pertama faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan. Yang kedua faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. Yang ketiga faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja. Yang keempat faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung. Novliadi dalam (Fitriyani et al., 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh melalui observasi dan wawancara. Informan ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang dipilih (Sugiyono, 2013). Informan tersebut terdiri dari berbagai kalangan yaitu Pengusaha, Politikus, PNS, Nelayan, Petani dan Peternak yang setiap kalangan terdapat 1 informan jadi jumlah informan sebanyak 6 orang. Teknik penelitian ini wawancara langsung dengan pihak yang terkait dengan menggunakan data primer berupa faktor-faktor yang mempengaruhi etos. Dalam penelitian ini data dianalisis dengan proses mencari dan menyusun data yang dihasilkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan menggunakan analisis distribusi frekuensi dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara.

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara, peneliti telah melakukan wawancara kepada 6 jenis pekerjaan generasi milenial yakni pengusaha, PNS, politikus, nelayan, petani, peternak. Persoalan pertanyaannya berdasarkan Novliadi dalam (Fitriyani et al., 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Dalam memperoleh data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, peneliti mewawancarai 6 jenis pekerjaan generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara dengan 3 pertanyaan pada setiap faktor. Hasil dari wawancara dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

Tabel.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

	Agama	Budaya	Sosial politik	Kondisi lingkungan atau geografis	Pendidikan	Struktur ekonomi	Motivasi intrinsik individu
Mempengaruhi	18	18	18	16	14	18	18
Tidak Mempengaruhi	0	0	0	2	4	0	0
Jumlah	18	18	18	18	18	18	18

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Terlihat bahwa hasil wawancara yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja tabel 1 di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja terkait yaitu (1) Agama, semua informan mempunyai perspektif yang sama bahwa agama mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. (2) Budaya, semua informan mempunyai perspektif yang sama bahwa budaya mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. (3) Sosial Politik, semua informan mempunyai perspektif yang sama bahwa sosial politik mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. (4) Kondisi lingkungan atau geografis, sebanyak 16 pertanyaan yang dijawab informan mengatakan bahwa kondisi lingkungan atau geografis mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. Namun sebanyak 2 pertanyaan informan berpendapat bahwa kondisi lingkungan atau geografis tidak mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. (5) Pendidikan, sebanyak 14 pertanyaan informan berpendapat bahwa pendidikan mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. Namun sebanyak 4 pertanyaan informan berpendapat bahwa pendidikan tidak mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara (6) Struktur ekonomi, semua informan mempunyai perspektif yang sama bahwa struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. (7) Motivasi instrinsik individu, semua informan mempunyai perspektif yang sama bahwa motivasi instrinsik individu mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara sebanyak 5 faktor yakni agama, budaya, sosial politik, struktur ekonomi dan motivasi instrinsik individu berpengaruh terhadap etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara. Sementara 2 faktor yakni kondisi lingkungan atau geografis dan pendidikan sebagian besar berpendapat mempengaruhi namun sebagian kecil tidak mempengaruhi etos kerja generasi milenial di Kabupaten Timur Tengah Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Sidik, H., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>
- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>

- Alamsyah, M. H. (2022). Statistik Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara 2022. In BPS Kabupaten Timor Tengah Utara. BPS Kabupaten Timor Tengah Utara.
- Aziz, S., & Suswardji, E. (2020). Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 23 - 28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.132>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). Profil Generasi Milenial Indonesia. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. www.freepik.com
- Chandra, R. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 760–769. <https://doi.org/10.33059/jmk.v6i2.682>
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24–34. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Khansa, S. D., & Dewi, D. A. (2022). Generasi Milenial Sebagai Penerus Bangsa Dalam Perspektif Nilai-Nilai Pancasila. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 1024–1031. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2667>
- Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. O. I. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, dan Keberlanjutan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(2), 155–173.
- Putra, Y. S. (2016). *Theoretical Review*: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sembiring, S. B. (2022). Analisis Dinamika Sosio-Demografi sebagai Acuan untuk Mewujudkan Rencana Pemindahan Ibu Kota Negara yang Smart, Green, Beautiful dan Sustainable. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 120–137. <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.122>
- Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran Etos Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 186–197. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.457>