

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, pengelompokan kriteria dan pengelolaan sumber daya manusia berlangsung di Indonesia. Riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie Training Indonesia memberikan dukungan yang menunjukkan bahwa generasi Y atau generasi milenial akan terus berkembang di Indonesia dan menjadi populasi pekerja terbesar saat ini (Chrisdiana & Rahardjo, 2017). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk dalam usia produktif 15 hingga 35 tahun saat ini mencapai 40% dari total penduduk Indonesia dan pada tahun 2020 angka ini akan melonjak hingga 50% sampai 60% (Nindyati, 2017). Berdasarkan data sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 di Indonesia ditemukan bahwa 27,94% penduduk Indonesia termasuk dalam kategori generasi Z dan kelompok usia tertinggi kedua adalah generasi milenial terhitung sebesar 25,87% (Rais, 2021). Dalam Buku Pengantar Milenial yang dikeluarkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) menyatakan bahwa Generasi Y atau Milenial saat ini telah mengalami pertumbuhan hingga 40% (Chrisdiana & Rahardjo, 2017) dan mendominasi angkatan kerja (Amalia, 2020). Disamping itu, masuknya Gen Z ke dunia kerja belum banyak mendapat perhatian, dan Gen Z dipandang sebagai generasi yang kurang memiliki komitmen organisasi, padahal Gen Y dan Gen Z adalah generasi yang saat ini mendominasi pasar tenaga kerja (Wardhani et al., 2019). Wijoyo (2020) mengategorikan generasi milenial adalah mereka yang terlahir pada tahun 1980-1994 dan generasi Z adalah generasi sesudah generasi milenial yang terlahir pada tahun 1995-2012.

Mengingat sebelumnya ada prediksi bahwa saat ini Generasi Y (milenial) mendominasi sumber daya manusia perusahaan, pendapat tersebut juga didukung oleh Ivanovic & Ivancevic tahun 2019 (dalam Rhamadanningrum, 2020) bahwasannya pada tahun 2025 mendatang generasi milenial global akan menempati 75% lapangan pekerjaan yang tersedia. Fenomena ini memunculkan adanya persaingan yang semakin ketat antar perusahaan untuk mempertimbangkan berbagai strategi yang perlu dilakukan sebagai keunggulan dalam persaingan tersebut. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik maka strategi ini akan berjalan dengan maksimal, oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap persaingan perusahaan di era globalisasi (I. D. Putra, 2021).

Masuknya generasi milenial ke dunia kerja menjadi salah satu tantangan baru bagi perusahaan karena generasi milenial memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan generasi yang sebelumnya, disisi lain bergabungnya generasi Z di

dalam organisasi juga akan menimbulkan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia (Wardhani et al., 2019).

Menurut pendapat Priherdityo (2016) generasi milenial sangat memperhatikan manfaat bekerja di perusahaan, termasuk fasilitas dan kenyamanan kerja. Dari segi pekerjaan, menurut Jalal tahun 2013 (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) para milenial berharap perusahaan memiliki sistem yang bisa membantu dirinya berkembang serta membutuhkan proses pembinaan yang jelas dari atasannya. Generasi Y atau generasi milenial memiliki kemampuan untuk bekerja keras, tetapi tidak loyal kepada organisasinya, mereka dapat berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain untuk meningkatkan kepercayaan dirinya (Parengkuan, 2020), sedangkan generasi Z memiliki harapan yang besar terhadap perusahaan atau tempat kerjanya, dalam bekerja cenderung berorientasi pada karir dan tergolong individu profesional yang ambisius (Wijoyo, 2020). Generasi milenial dibesarkan di lingkungan yang mengedepankan harga diri, mereka tidak takut untuk menantang norma perusahaan. Karyawan generais muda lebih cenderung berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan karirnya. Jika perusahaan gagal memberikan kesempatan kepada milenial untuk memanfaatkan keahlian mereka, hal itu akan menyebabkan tingkat ketidakpuasan yang tinggi. Sehingga generasi milenial cenderung memilih untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan kata lain *turnover* (Purba & Ananta, 2018). Wijoyo (2020) juga berpendapat bahwa generasi Y dan generasi Z kurang menyukai adanya peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga membuat generasi ini tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika merasa aturan yang ada di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Keadaan ini akan menyebabkan tingkat *turnover* tinggi pada generasi milenial dan generasi Z.

Fenomena berpindah-pindah tempat kerja terjadi pada generasi yang lahir antara tahun 1980-an dan pertengahan 2000-an, atau biasa disebut sebagai "Milenial" (Ahsani et al., 2021). Hasil survei yang dilakukan oleh William menunjukkan bahwa 3 dari 10 milenial memiliki rencana untuk bertahan di suatu perusahaan hanya dalam waktu 2-3 tahun sedangkan hanya ada 1 dari 10 milenial yang memilih akan bertahan dalam waktu 10 tahun. Situs pencari kerja Jobstreet Indonesia melakukan survei dan menemukan bahwa 66% dari 16.000 milenial cenderung berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari 2 tahun. Hasil survei Deloitte Consulting LLP (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana berhenti kerja setelah enam bulan hingga dua tahun. Dalam beberapa tahun terakhir My Star Job Malaysia juga mencatat bahwa sekitar 10-12% karyawan memilih untuk berhenti bekerja setiap tahunnya.

Menurut pendapat Ronald dan Minka tahun 2014 (dalam Putra, 2021) *turnover intention* adalah kecenderungan individu meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan. *Turnover intention* terbagi menjadi 2 tipe yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* berarti keluarnya karyawan dari perusahaan secara terpaksa sedangkan *voluntary turnover* berarti keluarnya karyawan secara sukarela atau untuk keuntungan pribadi (Malik, 2014). Riset yang akan dilakukan lebih fokus pada tipe *voluntary turnover*. Keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut, karena suatu perusahaan perlu kerja keras dalam segi materi, tenaga maupun waktu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Menurut pendapat Bothma tahun 2011 (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) *Turnover* dapat berdampak negatif yang signifikan pada biaya perekrutan dan pelatihan karyawan dalam suatu organisasi. Kerugian yang dirasakan oleh perusahaan akibat dari *turnover* bukan hanya mencakup biaya, tetapi juga terjadinya gangguan produktivitas kinerja karyawan (Novisari & Dahesihsari, 2019), gangguan keharmonisan kerja serta dapat membuang waktu dalam mengembangkan calon pegawai (Purba & Ananta, 2018). Sejalan dengan pendapat Smyth dkk pada tahun 2019 (dalam Takawira et al., 2014) yang menyatakan bahwa *turnover* memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi, seperti potensi hilangnya sumber daya manusia dan gangguan aktivitas organisasi secara terus menerus sehingga, penelitian mengenai *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan gen Z perlu untuk dilakukan. Di sisi lain Asmara (2017) juga menyatakan bahwa *turnover intention* juga memberikan dampak bagi kinerja atau *performance* karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, ketika karyawan sering melakukan *turnover intention* terhadap perusahaan maka dia tidak bisa memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Cran tahun 2010 (dalam Parengkuan, 2020) keputusan memilih *turnover* lebih mungkin dilakukan oleh para generasi milenial dibandingkan harus bertahan di perusahaan, hal ini terjadi karena adanya kebutuhan karyawan untuk mendapatkan kenyamanan dan kepuasan kerja dari perusahaan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Octaviani dan Hartijasti tahun 2016 (dalam Nurdin & Rohaeni, 2020) bahwa karyawan memiliki keinginan *turnover* atas dasar ketidakpuasan yang dirasakan ketika bekerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo dan Rohman (2019) mengungkap bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover* antara lain; gaji, promosi, rekan kerja dan sikap atasan. Selain itu, komitmen organisasi dan keterikatan kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan (Solihin & Sagala, 2020).

Tantangan bagi perusahaan bukan hanya dalam mempertahankan karyawan berkualitas baik, tetapi juga bagaimana menjadikan karyawan merasa terikat dengan

perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang berkembang akan perubahan karakteristik tenaga kerja saat ini, Takawira, dkk (2014) berpendapat bahwa organisasi harus lebih fokus dalam mempertahankan karyawan yang terampil, membuat mereka tetap terlibat sepenuhnya dan mengintegrasikan mereka dalam pekerjaan. Menurut pendapat Halim situasi pekerja Indonesia saat ini yang merasa terikat dengan perusahaan hanya sebesar 36% (Wicaksono, 2020). Dengan itu, perusahaan membutuhkan karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi. Sependapat dengan yang dikatakan oleh David Ulrich dalam buku terlarisnya. Juara sumber daya manusia bahwa organisasi modern saat ini membutuhkan karyawan yang dapat dan mau bekerja secara psikologis. Inilah yang dimaksud dengan keterikatan kerja, tidak heran jika perusahaan menjadi tertarik untuk terlibat pada saat terjadi perubahan besar di dunia kerja (Schaufeli, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Higgs pada tahun 2006 *work engagement* atau biasa disebut dengan keterikatan kerja memiliki manfaat baik dari segi finansial maupun organisasional, dan didapati bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi memiliki kemungkinan 2 kali lebih tinggi untuk tidak meninggalkan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah. Dengan ini, diharapkan karyawan generasi Y dan Z yang menggantikan karyawan sebelumnya kedepannya dapat memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi (Sukoco dkk., 2020).

Schaufeli et al (2006) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*). Semangat dapat dilihat dari tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, mampu berusaha, tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan dan memiliki rasa kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Terakhir, yang dimaksud dengan absorpsi adalah konsentrasi penuh pada pekerjaan hingga merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit bagi individu untuk meninggalkan pekerjaan (Wilmar B. Schaufeli et al., 2006).

Saks (2006) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dikaitkan dengan sikap, niat dan perilaku individu dan keterikatan kerja menunjukkan potensi untuk berkontribusi secara konstruktif kepada organisasi yang mempekerjakan karyawan terkait. Oleh karena itu, karyawan yang terlibat cenderung lebih terikat pada organisasi mereka dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkannya (Takawira et al., 2014). Pandangan ini didukung oleh beberapa peneliti yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan intensi turnover. Oleh karena itu, tidak diragukan jika keterikatan kerja dikaitkan dengan berkurangnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* (Du Plooy & Roodt, 2010).

Keterlibatan kerja ditemukan memiliki hasil positif yang berkaitan dengan kepuasan kerja, tenaga kerja yang termotivasi, kesejahteraan karyawan dan kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi (Takawira et al., 2014). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halbesleben dan Wheeler pada tahun 2008 (dalam Takawira et al., 2014) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan partisipasi kerja telah muncul di dunia kerja saat ini, dan secara signifikan dapat memengaruhi *turnover* pada karyawan. Secara khusus dikatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan dan keterikatan kerja yang rendah cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan *turnover*. Schaufeli (2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya kerja dan *turnover intention*, dengan kata lain semakin banyak pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi partisipasinya dan semakin rendah kemauan untuk melakukan *turnover*.

(Paramarta & Darmayanti, 2020) berpendapat jika perusahaan bisa saja memperoleh karyawan dengan kemampuan baik dan handal di berbagai bidang yang dibutuhkan dengan berbagai cara yang bisa dilakukan perusahaan, namun usaha itu akan menjadi sia-sia jika perusahaan tidak melakukan pemeliharaan kepada karyawan yang bisa membuat karyawan merasa nyaman sehingga secara tidak langsung karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan. Dwiyanti (2020) juga menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan berbagai kegiatan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dengan optimal dan tidak meninggalkan perusahaan dengan cara memberikan pelatihan dan memberikan perhatian kepada karyawan dengan baik untuk bisa memberikan kenyamanan dan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Zainal (dalam Dwiyanti, 2020) juga menjelaskan bahwasannya dengan memberikan kompensasi kepada karyawan juga dapat membantu meningkatkan kerja karyawan yang optimal serta dapat membuat karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk melihat pekerjaan lain yang lebih baik. Sukoco dkk (2020) menambahkan usaha yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penyesuaian dengan karakter generasi milenial ini bisa dengan cara memenuhi keinginannya, mengembangkan kemampuan, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan ataupun seminar yang dapat meningkatkan kemampuannya, memberi dukungan kerja dan memenuhi fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk kelancaran bekerja. Selain itu, perusahaan juga bisa melakukan evaluasi secara berkala terhadap pekerjaan untuk memberikan umpan balik yang diharapkan dapat menjadi pembelajaran yang membangun karyawan kedepannya untuk menjadi lebih baik.

2. Rumusan Masalah

Peneliti berharap dapat menemukan informasi terkait keterikatan kerja sebagai prediktor terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. Peneliti meyakini bahwa keterikatan kerja dapat dijadikan sebagai prediktor *turnover intention* karyawan (terutama karyawan milenial dan generasi Z), karena karyawan milenial diyakini memiliki tingkat loyalitas yang rendah kepada perusahaan dan lebih memilih berpindah-pindah tempat kerja (Wicaksono, 2020). Perusahaan berharap tidak hanya memiliki karyawan dengan kualitas yang baik, tetapi juga karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dengan perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Namun realitanya perusahaan lebih sering mengalami pengunduran diri karyawan, karena banyak karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah terhadap perusahaan sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan asumsi diatas, maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah ada hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi Z ?
- b. Apakah terdapat perbedaan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi Z ?
- c. Apakah terdapat perbedaan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi Z ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, mempelajari dan menemukan hubungan antara keterikatan dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi Z, serta menemukan perbedaan keterikatan kerja yang dimiliki dan kemungkinan melakukan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan generasi Z.

2. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat, memberi kontribusi dalam perkembangan keilmuan psikologi mengenai keterikatan kerja, *turnover intention*, generasi milenial dan generasi Z.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu perusahaan mengetahui tingkat turnover yang terjadi di kalangan karyawan khususnya para milenial perusahaan dan para generasi Z, serta mengetahui perbedaan tingkat *turnover* dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan milenial dan karyawan generasi Z, sehingga perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan yang bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover* di tempat kerja.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk membantu karyawan milenial dan generasi z melakukan pertimbangan dan introspeksi diri terkait intensitas *turnover* berdasarkan keterikatan kerja yang dimiliki.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *turnover intention* yang dihubungkan dengan keterikatan kerja pada generasi milenial sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewantoro, dkk (2018) tentang Pengaruh work engagement dan job satisfaction terhadap turnover intention (perbandingan pada generasi x dan generasi y). Penelitian Dewantoro tersebut melibatkan 71 subjek yang terdiri dari 35 karyawan non milenial dan 36 karyawan milenial di PT Tempo Inti Media Harian yang merupakan salah satu perusahaan media informasi dan berita ternama di Indonesia dan berlokasi di Jakarta Barat. Metode penentuan subyek penelitian tersebut menggunakan *non random sampling* dengan teknik *convenient sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan keputusan perusahaan. Hasil penelitian tersebut menginformasikan bahwa keterikatan kerja dan kepuasan kerja hanya dapat digunakan untuk memprediksi dan tidak mempengaruhi tingkat *turnover* pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi non milenial.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Solihin, dkk (2020) yang dilakukan untuk mengetahui tingkat *work engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* serta pengaruh langsung atau tidak langsung *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention* karyawan di PT Telkom Akses Balikpapan. Penelitian tersebut melibatkan 181 orang karyawan PT Telkom Akses Balikpapan yang diambil secara random dan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan perkiraan tingkat kesalahan 5% atau $e=0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan Solihin, dkk membuktikan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap *turnover intention* dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0.804 > 0.05$). Adapun pengaruh langsung *work engagement* terhadap *turnover intention* hanya sebesar 0.014 atau 1,4%.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Parengkuan (2020) yang menganalisis pengaruh *work engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada generasi x dan generasi y di Kota Malang. Penelitian kali ini termasuk dalam penelitian kausal yang dirancang untuk melihat hubungan sebab akibat. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 100 karyawan yang terdiri atas 50 karyawan generasi X dan 50 karyawan generasi Y di seluruh Kota Malang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atas pertimbangan tertentu. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y dengan nilai signifikansi lebih besardari 0.05 ($0.141 > 0.05$) tetapi *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi X memiliki probabilitas sebesar 0,000 ($< = 0,05$) sehingga mengindikasikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi X.

Penelitian dengan hasil yang sedikit berbeda dilakukan oleh Wicaksono (2020) mengenai *work engagement* sebagai prediktor *turnover intention* pada karyawan generasi millennial di PT Tri-Wall Indonesia. Penelitian ini didasari adanya fenomena tingginya *turnover intention* pada perusahaan yang salah satunya dimungkinkan disebabkan rendahnya *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Wicaksono menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Subjek penelitian berjumlah 50 karyawan operator produksi di PT. Tri-Wall Indonesia generasi millennial yang ditentukan dengan teknik purposif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *work engagement* yaitu menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan skala *turnover intention* berupa skala likert. Hasil penelitian Wicaksono menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan sumbangan efektif sebesar 70,5%. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki *work engagement* tinggi maka *turnover intention* karyawan akan rendah. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki *work engagement* rendah maka kemungkinan terjadinya *turnover* akan tinggi.

Du Plooy & Roodt (2010) juga melakukan penelitian mengenai keterikatan kerja, *burnout* dan konstruksi terkait sebagai prediktor terjadinya *turnover intention* yang dilakukan di perusahaan sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Afrika Selatan dengan subjek sebanyak 2429. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah keterikatan kerja, kelelahan, *organisational citizenship behaviour (OCB)* dan keterasingan kerja merupakan prediktor dari terjadinya *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa model prediktif (work

engagement, burnout, OCB dan work alienation) merupakan prediktor terjadinya *turnover intention*. Secara khusus, keterikatan kerja dan OCB secara signifikan berhubungan negatif dengan *turnover intention*, sedangkan *burnout* dan keterasingan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan *turnover intention*.

Menyimak penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan *turnover intention* dan *work engagement*, maka peneliti mengamati bahwa perbedaan penelitian ini adalah berkaitan dengan subjek yang akan digunakan. Menggunakan subjek yang memiliki beberapa karakteristik yang sama tetapi juga ada beberapa perbedaan antar keduanya. Penelitian sebelumnya beberapa telah membedakan kelompok data dari karyawan generasi milenial dengan non milenial yang memiliki karakteristik jauh berbeda. Berdasarkan asumsi tersebut maka peneliti meyakini bahwa penelitian ini asli, bukan hasil penelitian orang lain, dan bukan merupakan duplikasi dari penelitian sebelumnya.