

Perbedaan jangkar karir pada karyawan Generasi X dan Generasi Y = Differences of career anchor in Generation X and Generation Y employee

Rinda Susanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20402268&lokasi=lokal>

Abstrak

Angka turnover yang tinggi pada Generasi Y menjadi masalah serius bagi perusahaan. Perusahaan perlu cara yang berbeda untuk menghadapi Generasi Y karena mereka berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian ini menawarkan konstruk jangkar karir sebagai cara untuk memahami perbedaan perilaku kerja antara Generasi X dan Generasi Y. Jangkar karir adalah persepsi individu terhadap kebutuhan, nilai-nilai, dan bakat yang membentuk keputusan karirnya (Igbaria & Baroudi, 1993). Jangkar karir ini memberikan informasi yang relevan mengenai apa yang diinginkan seseorang dari karir mereka daripada konstruk lain. Terdapat dua generasi yang mendominasi tempat kerja saat ini yaitu Generasi X dan Generasi Y. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan jangkar karir pada karyawan Generasi X dan Generasi Y.

Jangkar karir terdiri dari sembilan dimensi. 303 subjek (Generasi X= 106 ; Generasi Y= 197) diperoleh dengan Career Orientation Inventory. Hasil analisis menggunakan independent sample t-test menunjukkan bahwa Generasi Y memiliki skor lebih tinggi yang signifikan daripada Generasi X pada delapan dimensi jangkar karir yaitu geographic security, job security, managerial competence, autonomy, sense of service, pure challenge, entrepreneurship, dan lifestyle. Hanya pada satu dimensi yaitu technical competence Generasi Y tidak memiliki skor lebih tinggi yang signifikan daripada Generasi X.

<hr>

High rate of turnover in Generation Y has been a serious problem for companies. Companies need different ways to deal with Generation Y turnovers from the ways they currently do with the previous generations. This research offers career anchors as a way to understand differences in work behavior between Generation X and Generation Y. Career anchors are individual's needs, values, and talents that give shape to career decision (Igbaria & Baroudi, 1993). Career anchors provide more relevant information than other constructs do about what an employee wants from. There are two generations currently dominating workplace, Generation X and Generation Y. This study aims to determine differences of career anchor between Generation X and Generation Y employees.

Career anchor consists of nine dimensions. 303 subjects (106 Generation Xs and 197 Generation Ys) filled out Career Orientation Inventory. Independent sample t-test analysis shows that Generation Ys significantly scored higher than Generation X in eight dimensions of career anchors including geographic security, job security, managerial competence, autonomy, sense of service, pure challenge, entrepreneurship, and lifestyle. Only in one dimension, technical competence, that Generation Y's did not significantly score higher than Generation X's.