

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Generasi milenial merupakan perpaduan dua generasi dengan rentang usia 11 hingga 41 tahun, dan kini berjumlah 145,39 juta jiwa atau 53,81 persen dari total penduduk Indonesia. Merujuk pada Badan Pusat Statistik pada tahun 2020, generasi Y atau generasi milenial di Indonesia berjumlah 25,87% atau 69,38 juta orang. Milenial saat ini diproyeksikan berusia antara 24 hingga 39 tahun, usia di mana mereka mencapai usia produktif.

Generasi milenial didefinisikan oleh Lancaster dan Stillman (2010) sebagai generasi yang lahir antara tahun 1982 dan 2000. Menurut Martin dan Tulgan (2001), ciri-ciri generasi milenial antara lain pengetahuan tentang teknologi, kemampuan untuk memperoleh berbagai jenis informasi lebih cepat, dan kemampuan untuk memanfaatkan Internet lebih efektif dari generasi sebelumnya. Merujuk pada Tiara dan Rostiana (2018), generasi Y yang sering disebut dengan generasi milenial merupakan generasi yang paling banyak masuk ke dunia kerja. Namun, hal ini dapat menyebabkan perselisihan antar generasi yang parah karena generasi yang lebih tua percaya bahwa Generasi Y atau Milenial memiliki ciri-ciri yang sulit dipahami dan stereotip tertentu (Pratama, 2022).

Menurut Bank Dunia, Indonesia memiliki aset yang signifikan untuk pembangunan ekonomi, termasuk populasi muda yang energik, dan tenaga kerja yang besar (Ratanjee Qisthy, 2018). Karyawan dapat membantu dalam operasi

perusahaan. Pada tahun 2015, World Economic Forum memperkirakan PDB Indonesia akan menduduki peringkat kesembilan dunia pada tahun 2020.

Menurut kajian yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2018, generasi usia 20 hingga 40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia pada tahun 2020. Kelompok usia antara 20 hingga 40 tahun ini biasanya disebut sebagai generasi milenial. yang diprediksi berjumlah 83 juta jiwa di Indonesia, atau 34% dari keseluruhan jumlah penduduk negara ini. Jumlah tenaga kerja di Indonesia akan didominasi oleh anggota generasi milenial. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh BPS, dapat diketahui bahwa sekitar 46,4% tenaga kerja Indonesia terdiri dari individu berusia di bawah 39 tahun, artinya hampir setengah dari tenaga kerja Indonesia terdiri dari kaum milenial. Berdasarkan temuan polling tahun 2016 yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia, sekitar 17,96% tenaga kerja di enam kota terbesar di Indonesia terdiri dari kaum milenial.

Berdasarkan temuan kajian tersebut, dapat dikemukakan bahwa generasi milenial akan sangat bermanfaat bagi pengelolaan atau kelangsungan perekonomian Indonesia. Menurut Lestari (2017), karyawan adalah orang yang memberikan jasa baik berupa pikiran maupun tenaga, serta menerima balas jasa atau imbalan yang biasanya ditentukan oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri, dimana tingkat maksimum dan minimum bonus sudah ada. Insentif karyawan didasarkan pada inovasi karyawan. Pekerja selalu dibutuhkan untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis atau organisasi, menurut Baiq (2013). Agar kreativitas karyawan perusahaan dapat berjalan lancar, diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi standar perusahaan atau organisasi. Sehubungan dengan hal

tersebut, langkah krusial pertama yang harus dilakukan adalah melaksanakan prosedur perekrutan tenaga kerja milenial.

Menurut Herawati (2015) kemajuan zaman membuat industry kreatif juga semakin maju yang menyebabkan meningkatnya kompetisi. Sedangkan menurut Marabessy (2017) semakin berkembangnya zaman orang yang berusia tua semakin renta dan terus terjadi pertumbuhan dimana-mana maka semakin berganti pula generasi yang menyebabkan perusahaan harus memperbaharui karyawannya untuk mengelola perusahaan dengan generasi terbaru.

Kreativitas diperlukan untuk mengenali peluang, meramalkan dan memprediksikan perubahan yang tak terduga pada perusahaan maupun organisasi, pemecahan masalah pada perusahaan maupun organisasi, adaptasi terhadap teknologi yang dimiliki pada perusahaan maupun organisasi, dan perusahaan penciptaan (Daphna, 2020). Kreativitas karyawan saat ini merupakan sarana vital bagi kelangsungan perusahaan maupun organisasi dan perkembangan organisasi dalam dunia bisnis dengan persaingan yang sangat ketat dan perubahan yang terus menerus setiap tahunnya (Amabile dan Pratt, 2016).

Menurut Cheung dan Wong (2011), kreativitas adalah kapasitas untuk memberikan pandangan baru dan menghasilkan ide baru dan signifikan. Kreativitas juga dapat dilihat sebagai pekerja yang menggunakan bakat, kemampuan, pengetahuan, perspektif, dan pengalaman unik mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan membuat keputusan, memecahkan masalah, dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Terdapat ciri-ciri kreativitas yang disebutkan oleh Parnes (Namira, 2016):

- 1) Fluency, yakni keahlian menyampaikan gagasan dalam pemecahan masalah;
- 2) Flexibility, yakni keahlian membuat beragam ide dalam pemecahan masalah;
- 3) Originality, yakni keahlian membuat ide berdasarkan pemikiran pribadi;
- 4) Elaboration, yakni keahlian seseorang memperluas ide;
- 5) Sensitivity, yakni kepekaan menerima tanggapan masalah atas suatu kondisi.

Sandra (2015) menjelaskan bahwa aspek untuk karyawan kreativitas adalah pendorong yaitu bakat kreatif karyawan jika ada dorongan dan dukungan dari lingkungannya kreativitas kerja karyawan sendiri tidak akan meningkat apabila tanpa ada peran dan usaha dari perusahaan dan organisasi itu sendiri maupun dari pihak karyawannya. Karyawan milenial merasa bahwa lingkungan kerja tempat ia bekerja mendukung, nyaman dan antar pekerja solid, tidak ada konflik dan kekerasan ataupun perilaku ketidaksopanan antar karyawan dengan begitu persepsi dari karyawan milenial akan menjadi lebih kreatif sehingga dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan dan memunculkan ide-ide baru untuk perusahaan maupun organisasi itu sendiri dan juga inovasi, penemuan-penemuan baru yang dihasilkan dari kreativitas kerja dan pola pikir karyawan kreativitas pendahulu untuk inovasi dan didefinisikan sebagai "produksi ide-ide baru dan berguna dalam domain apa pun" (Marasabessy, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019) yang dimana dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala likert yang menggunakan 7 pernyataan mengenai kreatifitas karyawan pada PT. Aura Bali Craft yang diberikan kepada 33 responden, yang mendapatkan penilaian rata-rata

3,78 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian 3,40-4,19 yang berarti penilaian dengan nilai yang tinggi. Disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa karyawan PT. Aura Bali Craft setuju bahwa kreatifitas karyawan merupakan hal yang penting saat bekerja.

Peneliti kemudian melakukan observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan millennial di instansi pemerintahan dinas kebudayaan kabupaten Sleman pada tanggal 28 April 2022, peneliti kemudian menyusun pertanyaan wawancara berdasarkan aspek-aspek kreativitas karyawan menggunakan teori Parnes (Namira, 2016) yang terdapat lima aspek kreatifitas yang dikembangkan yaitu *Fluency* (kelancaran), *Flexibility* (keluwesan), *Originality* (keaslian), *Elaboration* (keterperincian), dan *Sensitivity* (kepekaan). Hasil wawancara ditemukan bahwa pada aspek pertama karyawan millennial tidak mampu dalam memberikan ide atau gagasan dalam melakukan pemecahan masalah, pada aspek kedua beberapa karyawan merasa kesulitan dalam menghasilkan ide-ide untuk menyelesaikan permasalahan, pada aspek ketiga karyawan millennial tidak mampu menghasilkan sebuah ide yang berasal dari pemikirannya sendiri, pada aspek keempat beberapa karyawan millennial merasa tidak memiliki kemampuan untuk memperluas idenya sendiri, dan pada aspek terakhir kepekaan yang ada pada karyawan millennial di instansi pemerintahan dinas kebudayaan kabupaten Sleman kurang tanggap dalam menanggapi permasalahan terhadap sebuah situasi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa 5 orang karyawan millennial pada pemerintahan dinas kebudayaan kabupaten Sleman dalam lingkungan kerja karena memiliki permasalahan mengenai kreativitas sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh

Parnes (Namira, 2016). Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pada 5 karyawan PKS subjek diperlakukan tidak sopan oleh karyawan lain yang menyebabkan kreatifitas pada karyawan tersebut tidak muncul.

Kreatifitas karyawan berdampak baik kepada jalannya perusahaan, karena dengan kreatifitas yang tinggi dapat membuat inovasi yang baik untuk perkembangan perusahaan, seperti membantu perusahaan mengembangkan jalannya bisnis sesuai dengan zaman (Sandra, 2015). Apabila karyawan millennial memiliki kreatifitas yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mengembangkan ide-ide yang lebih *update* dengan situasi sekarang, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat millennial (Marasabessy, 2017). Kreatifitas karyawan milenial juga dapat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas dan permasalahan perusahaan maupun organisasi yang terjadi dilingkungan pekerjaan dikarenakan karyawan milenial memiliki pemikiran yang lebih *fresh* berdasarkan riset oleh BPS (Badan Pusat Statistik) sedangkan dampak negative dari kreatifitas karyawan yang rendah adalah akan menyebabkan kurang berkembangnya perusahaan, tidak dapat menyesuaikan dengan zaman, visi misi perusahaan yang tidak terlaksana karena terhambat oleh kurangnya ide yang muncul dari karyawan, perusahaan akan bergerak di tempat dan tidak dapat tanggap dalam penyelesaian masalah yang ada dilingkungan kerja.

Sandra (2015), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dilingkungan kerja, yang terbagi menjadi dua yaitu dorongan dari diri individu dan dorongan dari lingkungan. Dorongan dari diri individu adalah ketika seorang karyawan memiliki dorongan yang berasal dari

dirinya sendiri untuk mengembangkan kreatifitas dan mewujudkan potensi yang terpendam dalam dirinya dan merealisasikannya pada pekerjaannya. Sedangkan dorongan yang berasal dari lingkungan adalah ketika individu mendapatkan dorongan untuk berpikir kreatif dari lingkungan seperti ketika melihat perilakunya di lingkungan atau ketika sedang berdiskusi dengan teman kerjanya, untuk membantunya mengembangkan kreatifitasnya dalam pekerjaannya.

Faktor dominan yang dapat mempengaruhi kreativitas seorang individu salah satunya adalah kecerdasan emosional terdapat lima dimensi yang termasuk dalam dimensi kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, mampu mengatur diri atau mengelola emosi, mampu memotivasi diri, mampu memahami perasaan orang lain atau empati, dan memiliki keterampilan sosial atau dapat menjaga hubungan social (Leony Ndoen, 2017)

Experienced workplace incivility dideskripsikan sebagai perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan maksud yang masih ambigu untuk menyakiti karyawan (Wenhao, 2018). *Experienced workplace incivility* merupakan suatu perilaku yang kasar melanggar etika dan moral karyawan atau ketidaksopanan dengan orang lain (Wilson dan Holmvall, 2013), dengan adanya ketidaksopanan terhadap karyawan etika dan moral tersebut yang menyebabkan korban merasa cemas dan tidak ingin berinteraksi terlalu banyak sehingga karyawan memiliki hubungan yang tidak baik antar karyawan serta dapat mempengaruhi rendahnya hubungan kreativitas.

Menurut Cortina (2001), *experienced workplace incivility* ada satu dimensional yang didalamnya mencakup bentuk penganiyaan pada karyawan

berupa Tindakan negatif secara menyeluruh, sehingga dapat terbentuknya ciri-ciri berdasarkan dimensi tersebut. Adapun ciri-cirinya menurut Pearson (Cortina, 2009) yaitu; (1) melanggar norma aturan yakni sebuah perilaku yang melanggar aturan dan norma organisasi misalnya mengancam karyawan lain, (2) intensitas rendah diuraikan sebagai kekuatan yang lebih rendah, memiliki muatan negatif yang lebih rendah dan tidak melibatkan serangan fisik serta berbeda dari kekerasan di tempat kerja seperti jenis agresi ekstrim, dan (3) mempunyai maksud ambigu yaitu sebuah perilaku apa pun yang diarahkan oleh satu atau lebih orang di tempat kerja ke arah tujuan untuk merugikan satu atau lebih orang di tempat kerja atau di seluruh organisasi.

Etika atau moral ketidaksopanan merupakan prinsip moral yang harus dijadikan pedoman untuk sebuah perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas (Rahayu, 2016). Perilaku ketidaksopanan antar karyawan tentunya mempengaruhi kreativitas kerja karyawan dikarenakan mengalami tekanan mental dari pelaku ketidaksopanan tersebut. Reio (2011), menjelaskan ketidaksopanan rekan kerja mengacu pada perilaku tidak beradab yang dilakukan oleh rekan kerja ketika perilaku yang sama dihasut oleh supervisor disebut ketidaksopanan supervisor ketidaksopanan dapat membangun suasana canggung dilingkungan kerja yang membuat antar karyawan tidak akur satu sama lain. Studi melaporkan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja menghasilkan penurunan kesejahteraan kerja (Wenhao, 2018).

Berdasarkan pemaparan mengenai permasalahan kreativitas pada karyawan millennial dan juga penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi terbentuknya kreativitas dalam diri karyawan millennial di atas, peneliti ingin mencari tahu apakah

terdapat hubungan antara *experienced workplace incivility* di tempat kerja terhadap rekan kerja dan atasan dengan kreativitas karyawan milenial.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah guna untuk mengetahui hubungan antara *experienced workplace incivility* dari rekan kerja dan atasan dengan kreatifitas karyawan millennial.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan juga manfaat praktis, berikut ini merupakan manfaat yang diharapkan peneliti pada penelitian ini :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperluas wawasan karyawan millennial dalam kehidupan sosialnya terkhususnya untuk perilaku tidak sopan yang akan memperburuk keadaan dilingkungan kerja. Dan diharapkan dapat membantu menjadi referensi baru bagi penelitian psikologi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan millennial agar menghindari perilaku tidak sopan dilingkungan kerja untuk menghindari kurangnya kreatifitas karyawan, dan dapat menghambat perkembangan perusahaan.