

# PERSEPSI GENERASI Y TERHADAP PILIHAN KARIER DI PERUSAHAAN PUBLIK

**Anita Destannova Prabowo**

Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: anitadestannova1@gmail.com

**M. Parnawa Putranta**

Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan persepsi dari generasi Y terhadap pilihan karier di perusahaan publik. Selain itu juga untuk mengetahui apakah gender mempengaruhi perbedaan persepsi dari generasi Y terhadap pilihan karier di perusahaan publik. Dalam era globalisasi dan era liberalisasi seperti sekarang ini, pengambilan keputusan karier bukanlah keinginan sesaat semata. Penentuan tersebut harus didasarkan pada kemampuan dan pemahaman diri mereka sendiri. Oleh karena itu gender juga menjadi salah satu hal yang juga mempengaruhi dalam proses perekrutan sektor publik. Laki-laki memilih bidang karier tertentu berdasarkan bidang orang tua dan belum memiliki pandangan akan masa depannya. Sedangkan di satu sisi, perempuan mereka lebih menghadapi kesulitan dalam menghadapi keputusan pemilihan karier karena keterbatasan bidang dan juga lingkungan yang masih tradisional.*

*Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan, akan tetapi tidak terdapat perbedaan faktor yang mempengaruhi pilihan karier di perusahaan publik.*

**Kata kunci:** *Generasi Y, Perekrutan, Persepsi, Perusahaan Publik, Pilihan Karier.*

## *Abstract*

*This study aims to determine differences in the perception of the Y generation on career options in public companies. It is also to find out whether gender affects the differences in the perception of the Y generation on career options in public companies. In the era of globalization and liberalization, as now, the career decision making is not merely a whim. The determination should be based on ability and understanding of themselves. Therefore, gender is also becoming one of the things that also affect the public sector hiring process. Men choose a particular career field by their parent's career field and do not have a view about the future. While on the one hand, they are more women face difficulties in dealing with career choice decision because of limited fields and the environment is still traditional.*

*Based on the results of data analysis can be concluded that there is a difference in perception between men and women, but there are differences in factors that affect career options in public companies.*

**Keywords:** *Career Options, Generation Y, Perception, Public Company, Recruitment.*

## 1. Pendahuluan

Dewasa ini penyelenggaraan pelayanan perusahaan publik masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan benegara. Hal tersebut bisa disebabkan oleh ketidaksiapan untuk menanggapi terjadinya transformasi nilai yang berdimensi luas serta dampak berbagai masalah pembangunan yang kompleks. Sementara itu, tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, informasi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Kondisi dan perubahan cepat yang diikuti pergeseran nilai tersebut perlu disikapi secara bijak melalui langkah kegiatan yang terus-menerus dan berkesinambungan dalam berbagai aspek pembangunan untuk membangun kepercayaan masyarakat guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Di Indonesia keinginan mewujudkan layanan publik secara optimal belum dapat dijalankan dengan baik karena birokrasi yang tidak cukup responsif terhadap dinamika perubahan. Tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik yang memuaskan sebenarnya sudah semakin tinggi, namun pemerintah tidak meresponden dengan tidak melakukan reformasi sumber daya manusia yang cepat. Penerapan konsep *New Public Management* telah menyebabkan terjadinya perubahan yang drastis pada manajemen sektor publik (Setiyono, 2009). Semula sistem manajemen tersebut bersifat tradisional, kaku, dan birokratis namun sekarang berubah menjadi sistem manajemen yang fleksibel dan lebih mengakomodasi pasar. Kristof (1996) juga menggambarkan bahwa organisasi yang sehat adalah organisasi yang memiliki kecocokan nilai dengan karyawannya. Ketika nilai-nilai dan tujuan individu cocok dengan organisasi, maka individu akan memiliki nilai tambah yaitu mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Kristof, 1996). Dalam sebuah studi yang dilakukan Brown *et al.*, (2008) di Texas A&M University menegaskan bahwa generasi Y yang telah lulus pascasarjana lebih menyukai bekerja dalam sektor publik dibandingkan dengan sektor swasta ataupun nirlaba. Hal ini disebabkan karena responden merasakan manfaat dan juga dampak sosial kerja yang menjadi kekuatan di sektor publik, dan salah satu mereka anggap sebagai kekuatan apabila bekerja di sektor publik yakni mengenai keamanan kerja mereka. Selain itu Red dan Simmon (2008) juga menyatakan mengapa mahasiswa pascasarjana lebih menyukai bekerja di sektor publik karena terdapat faktor-faktor diantanya keyakinan mahasiswa pascasarjana akan komitmen mereka dapat dipenuhi oleh instansi pemerintah, profesi keanggotaan dalam organisasi, pengalaman orang tua kerja dalam pelayanan publik, dan peran serta mereka untuk melakukan perbuatan baik bagi masyarakat.

Generasi Y adalah generasi yang lahir tahun 1977-2002 (Erickson, 2008). Erickson juga menyatakan bahwa generasi Y memiliki karakteristik yakni mereka adalah generasi yang multikultural, memiliki tingkat kesukarelawanan yang tinggi, percaya diri, dan juga cerdas dalam teknologi. Secara umum generasi tersebut merupakan individu yang ingin dihargai untuk usaha, dengan harapan mereka akan mendapatkan pujian secara konstan (Crampton & Hodge, 2009). Generasi ini yang berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang memudahkan mereka untuk dapat berkomunikasi di komunitas *social network*.

Sedangkan perusahaan publik merupakan organisasi pemerintahan daerah yang ada di negara bagian (Bright, 2008). pemerintah menawarkan karyawan beberapa bentuk tunjangan ataupun fasilitas bagi karyawan mereka. Namun bentuk dari manfaat dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sangatlah bervariasi tergantung kebijakan yang diberikan oleh perusahaan (Kearny, 2003). Perry (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dalam motivasi pelayanan publik ini yang menjadi alasan bagi generasi Y untuk memasuki sektor publik yang meliputi daya tarik untuk pembuatan kebijakan publik, komitmen untuk kepentingan umum, perhatian, dan pengorbanan diri. Lebih lanjut Brown menyatakan bahwa 90% dari generasi Y menginginkan pekerjaan yang menawarkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi dunia. Mereka juga menginginkan rekan kerja yang membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Pekerja yang masih muda dan relatif baru memiliki spirit kerja dan energi, mereka sering terbawa rasa antusias yang menggebu-gebu dengan bekerja sepanjang akhir minggu untuk menyelesaikan tugasnya.

Dalam era globalisasi dan era liberalisasi seperti sekarang ini, pengambilan keputusan karier bukanlah keinginan sesaat semata. Penentuan tersebut harus didasarkan pada kemampuan dan pemahaman diri mereka sendiri Menurut Rahayu, dkk (2003) menyatakan bahwa terdapat perbedaan persepsi atau pandangan mahasiswa terhadap pemilihan karier mereka berdasarkan gender. Oleh karena itu gender juga menjadi salah satu hal yang juga mempengaruhi dalam proses perekrutan sektor publik. Menurut Hirrschi dan Lage (dalam Martika dan Tyas, 2008) laki-laki memilih bidang karier tertentu berdasarkan bidang orang tua dan belum memiliki pandangan akan masa depannya. Sedangkan di satu sisi, perempuan mereka lebih menghadapi kesulitan dalam menghadapi keputusan pemilihan karier karena keterbatasan bidang dan juga lingkungan yang masih tradisional.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi dari generasi Y dalam menentukan pilihan karier mereka untuk bekerja di perusahaan publik dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi dari generasi Y dalam menentukan pilihan karier di perusahaan publik berdasarkan gender. Karena luasnya obyek dan untuk menghindari hal hal yang tidak diharapkan dengan tujuan dan hasil penelitian, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel perusahaan publik merupakan organisasi pemerintahan daerah yang ada di negara bagian (Bright, 2008). Bright (2008) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat manajemen publik yang tinggi, maka mereka juga akan memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi pula sehingga peneliti hanya menggunakan Generasi Y sendiri merupakan generasi milenium yang lahir pada tahun 1977-2002 (Erickson,

2008). Generasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen.

## **2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1. Persepsi Masyarakat terhadap Perusahaan Publik di Indonesia**

Sejauh ini di Indonesia sendiri telah melakukan beberapa langkah dalam perubahan pada perusahaan publik, namun kenyataannya pelayanan dalam perusahaan publik masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan benegara. Di samping karena kemajuan ekonomi yang mendorong munculnya bisnis baru seperti kerjasama APEC pada tahun 2012 bagi negara berkembang, munculnya pelaku bisnis dalam sektor lain menjadi pesaing yang cukup tajam. Semua bisnis berusaha untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Namun untuk memperoleh tersebut terkadang pelaku bisnis mengabaikan dimensi moral. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka perusahaan publik haruslah mengutamakan profesionalisme yang harus dimiliki setiap karyawan, yakni berkeahlian, berpengetahuan, dan juga berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang dalam profesionalisme yang diwujudkan dalam sikap profesional dan tindakan etisnya (Machfoedz dalam Farid dan Suranta, 2006).

Dengan adanya profesionalisme yang tinggi diharapkan perusahaan publik mampu menjadi tempat sebagai pembuat keputusan bagi pelaku bisnis, penyedia informasi sekaligus kebutuhan bagi masyarakat.

### **2.2. Generasi di Tempat Kerja**

#### **2.2.1. Pengertian Generasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) generasi didefinisikan sebagai orang-orang yang hidup dalam waktu yang sama. Sebuah kelompok generasi kemudian sering disebut dengan kohort. Tidak ada kepastian kapan sebuah generasi itu dimulai dan berakhir. Untuk tujuan penelitian ini, maka tahun-tahun yang meliputi generasi tersebut dimulai dan berakhir akan terus dikembangkan dan akan selaras dengan teori yang dikembangkan oleh Howe dan Strauss (2007).

#### **2.2.2. Pembagian Generasi**

Satu generasi yang didefinisikan sebagai sekelompok orang yang lahir dalam jangka waktu yang ditentukan dan sebagai populasi mereka berbagi serupa sejarah dan kehidupan peristiwa (Kupperschmidt, 2000, Smola dan Sutton, 2002). Sebuah kelompok biasanya berkembang kepribadian sendiri yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap otoritas dan organisasi, apa yang mereka inginkan dari pekerjaan, dan bagaimana mereka merencanakan untuk memuaskan keinginan-keinginan (Kupperschmidt, 2000). Selaras dengan teori generasi yang dikembangkan menurut Howe dan Strauss (2007), maka kelompok penulis ini mendefinisikan bahwa generasi di bagi menjadi 4 (empat) kelompok yakni:

- a. Tradisionalis yakni mereka yang lahir antara tahun 1925 dan 1945.
- b. *Baby boomer* yakni mereka yang lahir antara tahun 1946 dan 1964.
- c. Generasi X yakni mereka yang lahir tahun 1965 hingga tahun 1980.
- d. Terakhir, Generasi Y yakni mereka merupakan generasi terakhir yang lahir antara tahun 1981 dan 2000.

### 2.2.3. Generasi Y

Menurut Benson dan Brown (2011) *baby boomer* menggambarkan sekelompok orang sebagai orang yang menghargai kerja tim dan melihat kerja dari perspektif berorientasi proses. Sedangkan generasi X adalah mereka menghargai otonomi dan kemandirian, dan melihat kerja dari perspektif berorientasi aksi tapi tidak percaya pada 'membayar iuran' (Benson dan Brown, 2011).

Jika deskripsi tentang karakteristik dari dua generasi *baby boomer* dan generasi X harus menampilkan sikap loyalitas mereka kepada organisasi, maka Generasi Y sendiri memiliki karakteristik yang lebih kompleks. Karakteristik generasi Y, meliputi:

#### a. Penerimaan budaya

Cole, Smith, dan Lucas (2002) berpendapat bahwa generasi Y sebagai generasi milenium lebih toleran terhadap ras, agama, budaya, orientasi seksual, dan juga status ekonomi daripada generasi sebelumnya. Karena generasi Y telah tumbuh dan berkembang dalam masyarakat yang lebih beragam, maka mereka menunjukkan kesediaan untuk merangkul dan menerima perbedaan budaya (Blain, 2008). Selain itu, jika dibandingkan dengan orang yang lebih tua, anggota generasi Y akan cenderung menahan rasa superioritas budaya (Erickson, 2008).

#### b. Kesukarelawanan

Anggota generasi Y umumnya lebih berpikiran sipil dan tampak cenderung lebih aktif terlibat dalam relawan publik daripada generasi sebelumnya (Pooley, 2005). Cole juga menyatakan bahwa anggota generasi Y memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk terlibat dalam pelayanan masyarakat daripada pendahulunya generasi X (Cole, Smith, dan Lucas, 2002). Dengan demikian, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan status sosial ekonomi yang positif berkorelasi dengan tingkat yang lebih tinggi dari kesukarelaan, tetapi jaringan sosial individu juga memainkan peran penting (Wilson dan Musnick 1998).

#### c. Dampak Teknologi

Seperti yang diketahui, bahwa generasi Y merupakan generasi yang pintar dalam hal teknologi. Generasi Y juga dianggap sebagai generasi yang ramah teknologi dalam berhubungan, sehingga generasi Y mudah berkomunikasi dengan orang lain dan mengakses informasi dengan cepat dan seketika (Bassett, 2008 dan Erickson, 2008). Dengan meningkatnya aksesibilitas e-mail dan telepon seluler, menurut Batang (2007) menunjukkan bahwa terdapat garis yang nyata antara bekerja di rumah dengan bekerja di kantor, hal tersebut membuktikan bahwa mereka hanya ingin menghabiskan waktu mereka dengan cara yang berarti dan berguna, tidak peduli di mana mereka berada. Namun, dampak teknologi ini mungkin tidak berlaku untuk semua milenium. Selama tahun 1990-an, kesenjangan digital

terjadi antara kelompok-kelompok minoritas etnis dan ras dan keluarga berpenghasilan rendah yang membuat ketimpangan dalam akses ke Internet dan teknologi baru. Akan tetapi adanya kesenjangan digital yakni antara si kaya dan miskin dan juga mereka yang mampu mengakses teknologi atau tidak, merupakan pengecualian dalam hal untuk berpartisipasi, berkompetisi, dan juga hidup sejahtera hari ini (Gordo, 2003).

**d. Sikap Kerja**

Teknologi tidak hanya mempengaruhi karya dari generasi Y, tetapi sikap kerja mereka. Tidak seperti pendahulu mereka, Generasi Y biasanya mendefinisikan diri mereka sendiri dengan siapa mereka bekerja, bukan dengan pekerjaan. Menurut Lloyd (2007), mereka tidak terhubung dengan jam kerja yang panjang dalam hal pekerjaan, atau pengabdian terhadap majikan mereka. Seperti disebutkan sebelumnya, karena kemajuan teknologi, generasi ini berpikir bahwa mereka masih dapat bekerja walaupun jauh dari kantor dan masih menghasilkan hasil yang berkualitas. Sedangkan salah satu tantangan yang paling signifikan yang dihadapi Generasi Y dalam bergabung dengan tenaga kerja lainnya adalah kebutuhan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan Generasi X dan *Baby Boomers* (Ballenstedt dan Rosenberg, 2008). Perlu dicatat bahwa perbedaan dalam nilai, persepsi, dan gaya komunikasi antar generasi dapat menimbulkan konflik di tempat kerja (Bassett, 2008 Lloyd, 2007). Oleh karena itu, menemukan cara untuk mengekspresikan nilai-nilai jelas antara generasi menjadi penting untuk membangun tenaga kerja yang koheren dan efektif (Ballenstedt dan Rosenberg, 2008). Scholars telah menetapkan tiga tema, yang menggambarkan sikap generasi ini terhadap pekerjaan dan karir: 1) keinginan untuk fleksibilitas 2) keinginan untuk belajar terus menerus dan 3) preferensi untuk berorientasi terhadap kerja tim (Lloyd, 2007 dan Felix, 2007).

**e. Keluwesan**

Generasi Y memiliki keinginan dalam fleksibilitas kerja dan karir. Selanjutnya, dengan keakraban mereka dengan teknologi, milenium percaya bahwa mereka dapat bekerja lebih efisien. Lebih khusus, mereka dapat menghilangkan apa yang mereka anggap waktu yang terbuang, non-esensial, interaksi tatap muka yang terjadi dalam pengaturan kantor khas (Erickson, 2008). Dalam hal fleksibilitas karir, Generasi Y sering mengantisipasi perubahan pekerjaan. Cruz (2007) menjelaskan bahwa generasi milenium telah menunjukkan kesediaan untuk mengubah organisasi ketika mereka melihat peluang-peluang baru yang menawarkan tingkat yang lebih besar dari apa yang mereka capai sekarang. Dibandingkan dengan *baby boomer* yakni orang tua mereka, generasi milenium lebih menekankan pada hubungan keluarga daripada pekerjaan dan, karena ini mereka memiliki kepentingan dalam bekerja dari rumah (BSG Concours, 2007). Teknologi saat ini, ponsel pintar, dan akses Internet menyediakan berbagai cara mereka dapat memenuhi keinginan ini. Generasi Y terus mencari umpan balik dan saran dari atasan mereka, kemungkinan besar hasil dari ikatan yang kuat mereka untuk umpan balik dan konstan dari orang tua mereka (Cruz 2007; BSG Concours 2007). Generasi milenium mengakui memainkan peran dalam pengetahuan kemajuan karir dan mencari kesempatan untuk belajar dari atasan mereka dan generasi tua

(BSG Concours, 2007). Dengan demikian, mereka melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan (Blain, 2008).

#### **f. Orientasi Tim dan Individualisme**

Sementara mereka lebih suka fleksibilitas untuk bekerja di luar kantor, Generasi Y nyaman dalam kelompok. Generasi Y beroperasi dan bekerja dengan nyaman di tim dan dengan karyawan lain, mentalitas mereka sedikit berbeda dari generasi lain (Cole, Smith, dan Lucas 2002). Peneliti lain berpendapat bahwa Baby Boomers memperlihatkan kerja sama tim dan etika yang kuat, karena mereka lebih memilih untuk bekerja sebagai sekelompok individu untuk berkolaborasi dan menyelesaikan tugas kelompok (Buanhe dan Kovary, 2003). Sebaliknya, Generasi Y lebih memilih bekerja sebagai sebuah tim untuk mencapai tugas independen karena mereka menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya dari anggota tim untuk memuaskan kebutuhan individu (Cole, Smith, dan Lucas, 2002). Namun, ketika berinteraksi dengan manajer, Generasi Y merasa lebih dihargai jika manajer bekerja dengan mereka pada tingkat individu (Spiro, 2006). Sebuah penelitian lain menjelaskan bahwa orientasi tim Generasi Y mengacu keinginan untuk berkoordinasi dan berbagi informasi dengan anggota tim lainnya, sementara individualisme mereka mengacu pada keinginan untuk dibimbing dan dilatih sebagai individu (Buanhe dan Kovary, 2003; Spiro, 2006).

### **2.3. Hipotesis**

Menurut Rahayu, dkk (2003) menyatakan bahwa terdapat perbedaan persepsi atau pandangan mahasiswa terhadap pemilihan karier mereka berdasarkan gender. Di sisi lain menurut Hirrschi dan Lage (dalam Anggriana, 2009) juga menyatakan bahwa laki-laki lebih memilih bidang karier tertentu berdasarkan bidang orang tua dan belum memiliki pandangan akan masa depannya. Sedangkan di satu sisi, perempuan mereka lebih menghadapi kesulitan dalam menghadapi keputusan pemilihan karier karena keterbatasan bidang dan juga lingkungan yang masih tradisional. Melihat hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Gender berpengaruh terhadap persepsi dari generasi Y dalam pemilihan karier di perusahaan publik.

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2015. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan di kampus 3 Gedung Bonaventura Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Jalan Babarsari no.43, Yogyakarta.

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dituju dalam penelitian ini yaitu generasi Y yang telah menempuh pendidikan di Universitas Atma Jaya dan obyek penelitian ini yaitu persepsi mereka terhadap perusahaan publik di Indonesia. Kriteria sampel yaitu bagi setiap generasi Y yang sedang menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen. Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner melalui google draft kepada 132 responden.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner disebar melalui online dengan menggunakan aplikasi google *draft* dalam pembuatan file pengisian kuesioner yang kemudian dikirim ke teman-teman melalui *chatting* BBM, dan Line. Sebanyak 132 kuesioner telah terisi. Kuesioner penelitian ini diadaptasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brown, *et.al.* (2008).

### 3.4. Metode Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (Umar, 2003). Adapun nilai validitas akan dicari dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas. Butir-butir pertanyaan yang valid kemudian diuji reliabilitasnya sedangkan yang tidak valid digugurkan.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi atau kestabilan berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain (Santosa dan Ashari, 2005). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Hair, *et al.*, 1998).

## 4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis statistik deskriptif dan Analisis *Independent Sample t-Test*. Hasil analisis presentase berdasarkan demografi responden didapatkan hasil bahwa berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir seimbang, responden laki-laki sebanyak 69 orang (52,3%) dan responden perempuan sebanyak 63 orang (47,7%). Karakteristik berdasarkan usia, sebagian besar usia responden adalah 21-23 tahun yaitu sebanyak 41 orang (31,1%), usia 18-20 tahun sebanyak 41 orang (31,1%), usia 24-26 tahun sebanyak 2 orang (1,5%) dan usia 27-29 tahun sebanyak 2 orang (1,5%). Analisis karakteristik berdasarkan tingkatan semester, responden terbanyak adalah



semester akhir yaitu semester 7-8 yaitu sebanyak 84 orang (63,6%), semester 5-6 sebanyak 27 orang (20,5%), semester 3-4 sebanyak 13 orang (9,8%) dan semester 1-2 sebanyak 8 orang (6,1%).

Pada bagian kedua dari kuesioner, penulis memberikan pertanyaan tentang berbagai pilihan tempat kerja yang paling responden sukai, hasil analisis data adalah sebagai berikut:

**1. Seandainya anda lulus nanti, dari berbagai pilihan tempat kerja ini urutkan mana yang paling anda sukai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pilihan pertama tempat kerja yang paling disukai responden adalah swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik) yaitu sebesar 52% responden memilih karir tersebut sebagai pilihan karir yang paling disukai, selanjutnya adalah swasta (berkaitan dengan pelayanan publik) dan publik yaitu masing-masing sebesar 22%, dan urutan terakhir yang disukai adalah organisasi nirlaba yaitu sebesar 4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berbeda pada generasi sebelumnya, salah satu alasan generasi Y memilih pada sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik) adalah karena generasi Y cenderung memiliki karakteristik yang membutuhkan interaksi sosial, hasil pekerjaan yang dapat dilihat seketika dan keinginan untuk mendapatkan pengembangan yang cepat.

**2. Jika lulus nanti, dari berbagai pilihan tempat kerja ini mana tempat pertama yang responden harapkan untuk bekerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerjaan pertama jika responden lulus yang diharapkan adalah pada pekerjaan sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik) yaitu sebesar 46%, harapan kedua adalah sektor publik yaitu sebesar 27%, swasta (berkaitan dengan pelayanan publik) sebesar 22% dan yang terakhir adalah organisasi nirlaba sebesar 5%. Pilihan karir pada sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik) membuktikan bahwa generasi Y merupakan generasi yang menginginkan fleksibilitas dalam karirnya.

**3. Berdasarkan sektor yang paling disukai sebelumnya, apakah responden berpikir untuk tetap berada di sektor tersebut selama kariernya atau mengantisipasi untuk beralih ke sektor lain**

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tetap pada sektor yang sama yaitu sebesar 42%, tidak yakin untuk beralih ke sektor lain sebesar 39% dan beralih ke sektor lain sebesar 19%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada generasi Y ini juga menghargai pengembangan personal maupun profesional, hasil jawaban yang menunjukkan bahwa sebagian besar mereka tetap bertahan pada sektor yang sama ketika ditawarkan pada sektor lain menunjukkan bahwa dengan bertahan mereka berharap perusahaan membantu mereka belajar dan berkembang, jika mereka tahu perusahaan berinvestasi pada mereka untuk jangka panjang, mereka akan semakin meningkatkan kinerja dan terlibat langsung. Analisis persepsi dari generasi Y dalam penentuan pilihan karier di perusahaan publik. Analisis persepsi ini terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian pertama persepsi responden tentang bagaimana responden menggambarkan ukuran dan ketersediaan dari pasar tenaga kerja dari perusahaan publik pada tingkat pusat dan daerah, bagian kedua yaitu persepsi tentang faktor-faktor yang merupakan kekuatan atau kelemahan dari pekerjaan di

perusahaan publik dan bagian ketiga yaitu tentang seberapa penting faktor-faktor penunjang jika responden diterima di sebuah perusahaan. Hasil analisis adalah sebagai berikut.

Analisis persentase juga dilakukan terhadap ukuran dan ketersediaan dari pasar tenaga kerja dari perusahaan publik pada tingkat pusat dan daerah terlihat responden mempunyai persepsi bahwa sebagian besar ukuran dan ketersediaan dari pasar tenaga kerja dari perusahaan publik pada tingkat pusat dan daerah adalah baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa ukuran ketersediaan yang paling tinggi tenaga kerja sektor publik yaitu pada ketersediaan pekerjaan di perusahaan publik pada tingkat pusat yaitu sebesar 54,5%, ketersediaan pekerjaan di sektor publik pada tingkat daerah sebesar 53,8%, ukuran pekerjaan di sektor publik pada tingkat daerah sebesar 49,2% dan ukuran ketersediaan dari pasar tenaga kerja pada perusahaan publik pada tingkat pusat sebesar 44,7%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ukuran dan ketersediaan pekerjaan di sektor publik dinilai sudah baik.

Oleh karena itu mahasiswa dituntut untuk mempersiapkan diri dengan mengembangkan ketrampilan dan juga mengembangkan potensi yang dimiliki karena terbukanya peluang di sektor publik yang relatif besar sehingga mahasiswa diharapkan mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang luas.

Analisis juga dilakukan untuk faktor-faktor yang merupakan kekuatan atau kelemahan dari pemkerjaan di perusahaan publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa dari dua belas faktor yang menurut persepsi responden merupakan faktor kekuatan atau kelemahan pemkerjaan di perusahaan publik yaitu: gaji, fasilitas atau tunjangan, faktor keamanan kerja, peluang untuk berkembang, lingkungan kerja yang kompetitif, mendorong inovasi dan kreativitas, lingkungan kerja yang positif, keragaman tugas, peluang untuk tumbuh dan berkembang, dampak sosial dari kerja organisasi, keseimbangan kerja dan hidup, serta menarik pelamar yang terbaik. Faktor yang paling tinggi pengaruhnya adalah faktor fasilitas atau tunjangan, hasil analisis menunjukkan faktor fasilitas atau tunjangan mempengaruhi sangat kuat sebesar 31,1% dengan nilai 41 responden. Faktor yang paling rendah mempengaruhi pemkerjaan di perusahaan publik adalah lingkungan kerja yang positif yakni dengan persentase sangat kuat hanya 5,3% dengan nilai sebanyak 7 responden. Hasil didukung oleh Perry (1996) yang mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dalam motivasi pelayanan publik ini dijadikan alasan bagi generasi Y untuk memasuki sektor publik di antaranya adalah memiliki daya tarik untuk pembuatan kebijakan publik, komitmen untuk kepentingan umum, perhatian dan pengorbanan diri.

Akan tetapi 3 (tiga) faktor inilah yang dianggap paling rendah dalam pemkerjaan di sektor publik yakni faktor lingkungan kerja yang positif, keragaman tugas, dan juga peluang untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Generasi Y menilai kelemahan pekerjaan yang ada pada perusahaan publik karena kurangnya ketertarikan mereka terhadap sektor ini, di mana hal tersebut menjadi hambatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mereka menganggap bahwa bekerja pada perusahaan publik tidak membutuhkan persaingan yang kuat dan juga profesionalitas yang tinggi. Mereka memiliki pandangan negatif terhadap lingkungan kerja di perusahaan publik, karena mereka hanya melihat dari berbagai opini yang telah berkembang di masyarakat luas. Sedangkan peluang untuk tumbuh dan berkembang

secara profesional dinilai sebagai faktor yang lemah karena generasi Y menilai bahwa kelemahan perusahaan publik dalam kemampuannya yakni mendorong inovasi dan kreativitas bagi para pekerjanya, sebaliknya perkerjaan pada sektor swasta justru dinilai menjadi kekuatan dalam mendorong inovasi dan kreativitas karena persaingan kinerja di sektor swasta lebih kompetitif dibandingkan dengan sektor publik. Selain itu generasi Y menilai lemah keragaman tugas di perusahaan publik karena sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, memiliki kemajuan teknologi yang tinggi seperti internet, mereka telah berada pada tahap dimana mereka menginginkan perubahan. Mereka membutuhkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang baik di dalam maupun diluar dunia kerja, dan jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi mereka tidak akan ragu untuk mencari tempat yang akan menampung mereka untuk berinovasi dan berkreaitivitas.

Selain itu, analisis juga dilakukan untuk melihat seberapa penting faktor-faktor dalam mempengaruhi penerimaan pekerjaan. Hasil analisis didapatkan bahwa faktor-faktor yang dianggap sangat penting dalam penerimaan pekerjaan adalah peluang untuk maju yakni sebesar 91,7%, kemudian asuransi kesehatan yaitu sebesar 88,6% dan kenaikan gaji per tahun 87,9%. Pada faktor kenaikan gaji pertahun, menurut persepsi dari generasi Y, hal ini dianggap penting karena kondisi ekonomi saat ini berbeda dengan kondisi perekonomian pada generasi sebelumnya di mana kondisi ekonomi pada era globalisasi ini dirasa semakin sulit, oleh karena itu tuntutan kenaikan gaji tiap tahun bagi generasi Y sangatlah berpengaruh terhadap penerimaan karier. Mereka beranggapan bahwa gaji yang mereka terima haruslah sebanding dengan apa yang telah mereka berikan bagi perusahaan.

Sedangkan untuk faktor peluang untuk maju, dari hasil analisis menunjukkan sebesar 91,7% merupakan faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena generasi Y adalah generasi yang melek terhadap teknologi sehingga mereka berambisi tinggi atau ingin kariernya cepat melejit, haus perhatian, memilih ruang privasi tidak bersekat, memiliki multi talenta dan berpikiran luas, serta tidak menyukai birokrasi yang rumit. Faktor yang dianggap kurang penting yakni faktor pengganti biaya kuliah, keragaman pegawai, dan juga kesempatan untuk dampak masalah lokal maupun nasional. Bagi generasi Y, bekerja bukanlah sekedar untuk mengganti biaya kuliah pendidikan mmereka melainkan untuk mendapatkan pendidikan baru. Karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan wawasan serta pengetahuan baru dalam ilmu pendidikan serta ilmu bagaimana bersosialisasi dengan masyarakat. Generasi Y juga menilai tidak penting untuk faktor kesempatan untuk dampak lokal maupun keragaman pegawai karena generasi Y memiliki prioritas bahwa mereka berkarier dalam dunia kerja semata-mata untuk pengembangan diri mereka secara profesional.

Analisis *independent sample t test* digunakan untuk menganalisis perbedaan karier di perusahaan publik berdasarkan gender dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata laki-laki generasi Y dalam memilih karir pada sebesar 3,07, sedangkan perempuan sebesar 2,61, nilai rata-rata laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, hal tersebut berarti bahwa laki-laki lebih mengharapkan bekerja pada sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik) dibandingkan dengan perempuan yang lebih memilih bekerja pada sektor swasta (berkaitan dengan sektor publik). Hasil analisis menunjukkan

terdapat perbedaan yang signifikan pada generasi Y dalam menentukan pilihan karier ditinjau dari gender, dengan didukungnya penelitian sebelumnya oleh Rahayu, dkk (2003) menyatakan bahwa terdapat perbedaan persepsi/pandangan mahasiswa terhadap pemilihan karier mereka berdasarkan gender. Di mana perbedaan pemilihan karier ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti penghargaan, fasilitas, dan manfaat lainnya.

Analisis selanjutnya adalah apakah terdapat ukuran dan ketersediaan tenaga kerja di perusahaan publik pada generasi Y ditinjau dari gender. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan ukuran dan ketersediaan tenaga kerja perusahaan publik berdasarkan gender pada generasi Y dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap ukuran dan ketersediaan di perusahaan publik. Pada ukuran dari pasar tenaga kerja dan ketersediaan pekerjaa di perusahaan publik pada responden laki-laki yang memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan perempuan, dengan nilai  $\text{sig} > 0,05$ , yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan ukuran dari pasar tenaga kerja dan ketersediaan pekerjaan dari perusahaan publik pada tingkat pusat pada generasi Y baik laki-laki maupun perempuan. Ukuran di sini yang dimaksud adalah kualitas karyawan, tingkat profesionalisme, dan kinerja organisasi.

Selain menganalisis perbedaan ukuran dan ketersediaan pekerjaan di perusahaan publik pada generasi Y berdasarkan gender, akan dianalisis juga tentang apakah terdapat perbedaan faktor-faktor kekuatan atau kelemahan pemekerjaan di perusahaan publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari dua belas faktor yang mempengaruhi generasi Y dalam pemekerjaan di perusahaan publik berdasarkan gender yaitu pada faktor gaji, fasilitas atau tunjangan, faktor keamanan kerja, peluang untuk berkembang, lingkungan kerja yang kompetitif, mendorong inovasi dan kreativitas, lingkungan kerja yang positif, keragaman tugas, peluang untuk tumbuh dan berkembang, dampak sosial dari kerja organisasi, keseimbangan kerja/hidup, dan menarik pelamar yang terbaik laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada perempuan sehingga nilai  $\text{sig} > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan faktor-faktor dalam pemekerjaan di perusahaan publik pada generasi Y baik laki-laki maupun perempuan. Sedangkan faktor yang memiliki kekuatan paling tinggi dapat dilihat pada nilai rata-rata yang memiliki jumlah tertinggi pada generasi Y dalam memilih pemekerjaan pada perusahaan publik adalah pada faktor fasilitas atau tunjangan. Dimana generasi Y telah membuktikan bahwa mereka tidak hanya mempertimbangkan apa saja yang akan mereka peroleh untuk jangka pendek akan tetapi mereka juga telah mempertimbangkan nilai yang akan diperoleh dalam jangka panjang yakni berupa fasilitas atau tunjangan dan juga didukung oleh penelitian Hirrschi dan Lage (dalam Anggriana, 2009) juga menyatakan bahwa laki-laki lebih memilih bidang karier tertentu berdasarkan bidang orang tua dan belum memiliki pandangan akan masa depannya. Sedangkan di satu sisi, perempuan mereka lebih menghadapi kesulitan dalam menghadadpi keputusan pemilihan karier karena keterbatasan bidang dan juga lingkungan yang masih tradisional. Oleh karena hal tersebut, faktor-faktor yang menjadi kelemahan/kekuatan dalam bekerja di sektor publik baik laki-laki maupun perempuan tidak terdapat perbedaan yang signifikan karena ketidakpastian mereka dalam menentukan pilihan karier.

Analisis selanjutnya adalah apakah terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan pekerjaan pada generasi Y ditinjau dari gender. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari dua belas faktor yang mempengaruhi generasi Y dalam menerima pekerjaan berdasarkan gender, yakni laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada perempuan, maka nilai  $\text{sig.} > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor dalam penerimaan pekerjaan pada generasi Y baik laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini didukung oleh Hirrschi dan Lage (dalam Anggriana, 2009) juga menyatakan bahwa laki-laki lebih memilih bidang karier tertentu berdasarkan bidang orang tua dan belum memiliki pandangan akan masa depannya. Sedangkan di satu sisi, perempuan mereka lebih menghadapi kesulitan dalam menghadapi keputusan pemilihan karier karena keterbatasan bidang dan juga lingkungan yang masih tradisional.

Secara keseluruhan faktor yang berpengaruh paling tinggi terhadap penerimaan pekerjaan pada generasi Y dalam menerima pekerjaan adalah pada faktor asuransi kesehatan dan peluang untuk maju. Generasi Y menginginkan bahwa dalam perjalanan karir, mereka akan diberikan kesempatan untuk berinovasi dan juga berkreatifitas, sehingga organisasi dapat menilai dan memberikan peluang bagi mereka untuk maju.

## 5. Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

Berdasarkan analisis deskriptif, diperoleh kesimpulan bahwa tempat kerja yang paling disukai, mayoritas tertinggi responden memilih sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik), berdasarkan tempat kerja yang diharapkan, mayoritas tertinggi responden memilih sektor swasta (tidak berkaitan dengan pelayanan publik); dan berdasarkan tingkat loyalitas terhadap tempat kerja yang paling disukai, mayoritas tertinggi responden memilih tidak yakin untuk tetap tinggal atau beralih ke sektor lain.

Sedangkan dari hasil uji *independent t-test*, diperoleh kesimpulan bahwa persepsi dari generasi Y terhadap pemilihan karier di perusahaan publik secara umum dinilai baik, apabila dilihat dari faktor-faktor kekuatan dan juga kelemahan perekrutan di perusahaan publik. Untuk persepsi yang dinilai paling kuat dari generasi Y adalah fasilitas atau tunjangan, sementara untuk persepsi yang dinilai lemah yaitu lingkungan kerja yang positif. Selain itu, terdapat perbedaan persepsi yang signifikan dari generasi Y terhadap pemilihan karier di perusahaan publik berdasarkan gender. Akan tetapi untuk faktor-faktor kekuatan atau kelemahan baik dari sisi perempuan maupun laki-laki tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam penentuan pemilihan karier mereka di perusahaan publik.

Pada generasi Y, faktor-faktor yang merupakan kekuatan pemekerjaan di sektor publik peringkat yang paling tinggi berturut-turut adalah pada fasilitas atau tunjangan, menarik pelamar yang terbaik, keseimbangan kerja atau hidup, gaji, lingkungan kerja yang kompetitif, dampak sosial dari kerja organisasi, peluang untuk berkembang, keamanan kerja, mendorong inovasi dan kreativitas keragaman tugas dan lingkungan kerja yang positif.

Implikasi dari penelitian ini adalah Generasi Y yang merupakan generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, memiliki kemajuan teknologi yang berpengalaman seperti internet dan ponsel, mereka membutuhkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam setiap kariernya sehingga implikasi manajerial dari hasil penelitian ini berkaitan dengan penentuan pilihan karier generasi Y baik itu pada perusahaan publik maupun pada swasta antara lain yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, kehidupan nomor satu dan pekerjaan nomor dua, pemberian penghargaan berdasarkan kinerja, tidak birokratis, menyelesaikan tugas-tugas dengan kecepatan mereka sendiri dan dalam gaya mereka sendiri, melakukan apa yang ingin mereka lakukan, rekan kerja dan atasan sebagai teman, mengharapkan umpan balik langsung, menyukai keberagaman dan akses teknologi yang cepat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian yang dilakukan berupa penelitian deskriptif dan hanya menganalisis pada generasi Y saja, tidak membandingkan dengan generasi sebelumnya dan membahas pada faktor-faktor apa yang berbeda secara signifikan generasi Y dengan generasi sebelumnya pada penentuan karir di sektor publik. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan sampel tidak hanya pada generasi Y namun pada generasi sebelumnya untuk mengetahui perbedaan apa saja yang paling signifikan generasi Y dengan generasi sebelumnya. Untuk penelitian ini terdapat perbedaan yang signifikan terhadap persepsi antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki lebih memilih untuk bekerja di sektor publik dibandingkan perempuan, hal ini mungkin disebabkan karena keterbatasan perempuan untuk memilih bidang karier tertentu ataupun keterbatasan mereka karena profesi mereka sebagai ibu rumah tangga. Akan tetapi untuk faktor-faktor seperti tunjangan atau fasilitas yang mempengaruhi penerimaan karier di sektor publik tidak terjadi perbedaan antara laki-laki dan perempuan, oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada pemerintah agar mampu memberikan manfaat seperti tunjangan/fasilitas yang lebih kepada perempuan dalam bekerja di sektor publik agar jumlah responden yang tertarik untuk memilih karier di sektor publik lebih meningkat.

## Daftar Pustaka

- Anggriana, T.M. (2009). Hubungan Locus Of Control dan Persepsi Peran Jenis Kelamin dengan Keputusan Pemilihan Karir Siswa Kelas X SMA Negeri 6 Semarang. *Jurnal Psikologi*.
- Aprilyan, L.A. dan Laksito. H. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/26837/> pada 14 September 2015.
- Ballenstedt, B. dan Rosenberg, A. (2008). De-Generation. *Government Executive* No. 40 (8): 18-23.
- Bassett, B. (2008). Working With Generation Y. *Office Pro* 68 (2): 16-19.
- Badriah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Benson, J., dan Brown, M. (2011). Generations at work: Are there differences and do they matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (9): 1843-1865.

- Blain, A. (2008). The Millennial Tidal Wave: Five Elements That Will Change The Workplace of Tomorrow. *Journal of the Quality Assurance Institute* (22) 2: 11-13.
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees?. *The American Review of Public Administration* No. 38 (2): 149-166.
- Brown, et.al. (2008). Generation Y in The Workplace. *Journal of HR management*. The Bush School Texas University.
- BSG Concours. (2007). *Engaging Today's Young Employees*. Results Research Project YE.
- Buahene, A.K. and Kovary, G. (2003). *The Road to Performance Success: Understanding and Managing the Generational Divide*. Toronto: n-gen People Performance Inc.
- Cole, Gene, Richard Smith, dan Laurie Lucas. (2002). The Debut of Generation Y in the American Workforce. *Journal of Business Administration Online* 1 (2).
- Cruz, C.S. (2007). Gen Y: How Boomer Babies are Changing the Workplace. *Hawaii Business* 52 (11): 38.
- Erickson, T.J. (2008). *Plugged In The Generation Y Guide to Thriving at Work*. Harvard Business Press: Boston, MA.
- Farid M, Indiana dan Suranta, Sri. (2006). Persepsi Akuntan, Mahasiswa Akuntansi, dan Karyawan Bagian Akuntansi Dipandang dari Segi Gender Terhadap Etika Bisnis dan Etika Profesi. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) IX. Padang, 23-26 Agustus.
- Felix, S. (2007). A Flexible Workplace. *Benefits Canada* No. 31 (6): 16-20.
- Gordo, Blanca. (2003). Overcoming Digital Deprivation. *IT & Society* No. 1 (5): 166-180.
- Hariyani, Iswi (2010). *Buku Pintar Hukum Bisnis Pasar Modal: Strategi Tepat Investasi Saham, Obligasi, Waran, Right, Opsi, Reksadana, & Produk Pasar Modal Syariah*. Jakarta: Visimedia.
- Howe, N. Dan Strauss, W. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Envolve. *Harvard Business Review*, July-August 2007: 41-52.
- Kearney, R.C. (2003). Determinants of State Employee Compensation. *Review of Public Personnel Administration* 23 (4): 305-322.
- Kristof, A.L. (1996). Person Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, Implications. *Personnel Psychology* 49 (1): 1-49.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19: 65-76.
- Lloyd, J. (2007). The Truth About Gen Y. *Marketing Magazine* 112 (19): 12-22.
- Perry, J.L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 6, No. 1. January: 5-22.
- Pooley, E. (2005). Kids These Days. *Canadian Business* 78 (12).
- Rahayu, S. dkk. (2003). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya, 16-17 Oktober.
- Santosa, P.B. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Setiyono, B. (2014). *Pemerintahan dan Manajemen Sektor Publik*. Semarang: CAPS.

- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Cetakan 3*. Jakarta: Indeks.
- Spiro, C. (2006). Generation Y in the Workplace. *Defense AT&L*. November-December.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, J dan Musnick, M. (1998). The Contribution of Social Resources to Volunteering. *Social Science Quarterly* 79 (4): 799-814.