

Motivasi Milenial di Dunia Kerja: Perspektif Lokal dari Kota Parepare

Misdar

Institut Agama Islam Negeri Parepare, Indonesia

Email: misdargama@iainpare.ac.id

Abstrak

Artikel ini menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan generasi milenial di Kota Parepare, Sulawesi Selatan, Indonesia. Dengan pendekatan penelitian kualitatif, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi utama generasi milenial di dunia kerja dan memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan milenial. Penelitian ini mengintegrasikan temuan dari wawancara mendalam dengan karyawan milenial di berbagai sektor di Kota Parepare serta literatur global tentang motivasi generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan milenial di Parepare adalah kejelasan jalur karir, fleksibilitas kerja, dan budaya kerja yang suportif. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengembangan sistem kerja yang adaptif, transparan, dan selaras dengan nilai-nilai personal generasi milenial untuk mendorong kinerja dan retensi karyawan.

Kata Kunci: *Fleksibilitas Kerja, Generasi Milenial, Kota Parepare, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir.*

Millennial Motivation in the World of Work: A Local Perspective from Parepare City

Abstract

This article analyzes the factors that influence the motivation of millennial employees in Parepare City, South Sulawesi, Indonesia. Using a qualitative research approach, this study aims to identify the main motivations of millennials in the workplace and provide insights for organizations to improve millennial employee engagement and productivity. This study integrates findings from in-depth interviews with millennial employees across sectors in Parepare City as well as global literature on millennial motivation. The results show that the three main factors that influence millennial employee motivation in Parepare are career path clarity, work flexibility, and a supportive work culture. These findings indicate the importance of developing a work system that is adaptive, transparent, and aligned with the personal values of millennials to drive employee performance and retention.

Keywords: *Work Flexibility, Millennial Generation, Parepare City, Work Motivation, Career Development.*

PENDAHULUAN

Dalam era kompetitif dunia kerja saat ini, motivasi karyawan menjadi elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, kini mendominasi angkatan kerja global, termasuk di berbagai kota di Indonesia seperti Parepare, Sulawesi Selatan. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, terutama dalam hal nilai kerja, preferensi teknologi, serta harapan terhadap keseimbangan hidup dan karier. Di tengah perubahan teknologi dan sosial yang cepat, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja milenial menjadi semakin krusial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan strategi manajerial agar relevan dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi ini.

Fenomena ini tidak lepas dari latar belakang sosial dan budaya tempat generasi milenial bekerja, termasuk dalam konteks lokal seperti Kota Parepare. Sebagai kota administrasi yang cukup berkembang di Sulawesi Selatan, Parepare memiliki dinamika organisasi pemerintahan dan sektor swasta yang dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal dan nasional. Oleh karena itu, penting untuk meneliti motivasi kerja milenial di daerah ini dengan pendekatan kontekstual dan berbasis data lokal. Pemahaman yang mendalam tentang motivasi karyawan milenial di Parepare akan membantu organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan zaman. Dengan begitu, tantangan dalam mempertahankan talenta muda yang berdaya saing dapat diatasi secara strategis.

Motivasi kerja generasi milenial tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial semata, tetapi juga oleh faktor-faktor emosional dan sosial yang relevan dengan nilai pribadi mereka. Mereka mencari pekerjaan yang bermakna, memberi dampak sosial, serta menawarkan fleksibilitas dan ruang untuk tumbuh. Dalam konteks Parepare, pemimpin organisasi perlu memahami bahwa generasi milenial lebih tergerak oleh insentif yang bersifat intrinsik dibanding sekadar material. Oleh karena itu, fokus utama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor motivasional dominan di kalangan karyawan milenial serta menyusun rekomendasi kebijakan kerja yang adaptif secara lokal.

Secara teoretis, motivasi kerja mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Herzberg, dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji. Bagi generasi milenial, motivator seperti pengembangan diri, pencapaian, dan aktualisasi diri menjadi lebih signifikan. Simpulannya, pemberian tugas yang menantang dan kesempatan untuk berkembang secara personal sangat penting bagi keterlibatan karyawan milenial.

Wired2Perform (2023) mengidentifikasi lima faktor utama yang berperan dalam memotivasi milenial, yaitu keseimbangan kehidupan kerja, pemanfaatan teknologi, pengembangan karir, komunikasi yang terbuka, dan tanggung jawab sosial. Generasi ini menghargai fleksibilitas, seperti kerja jarak jauh dan jam kerja yang tidak kaku, serta ekspektasi terhadap penggunaan alat kerja digital yang efisien. Karyawan milenial juga lebih tertarik bekerja di perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap isu-isu sosial dan keberlanjutan. Simpulannya, organisasi harus menciptakan budaya kerja yang modern, fleksibel, dan sejalan dengan nilai-nilai sosial generasi ini.

PeopleThriver (2024) menekankan pentingnya jalur karir yang jelas, bimbingan profesional, serta kesempatan untuk terus belajar sebagai kunci motivasi kerja milenial. Generasi ini cenderung lebih tertarik pada organisasi yang menawarkan pelatihan berkelanjutan, akses pada platform digital pembelajaran, dan dukungan dari mentor. Selain itu, transparansi dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi nilai penting dalam lingkungan kerja mereka. Simpulan dari studi ini adalah bahwa komunikasi terbuka dan dukungan karier yang konkret berkontribusi besar terhadap motivasi dan retensi milenial.

Dari perspektif sosiologis, generasi milenial merupakan produk dari era digital yang membentuk cara pandang dan harapan mereka terhadap dunia kerja. Mereka menginginkan lingkungan yang kolaboratif, dinamis, dan memberikan ruang partisipasi dalam proses organisasi. Model kepemimpinan yang otoritatif kurang efektif dibanding pendekatan partisipatif yang memberi ruang diskusi dan ide. Dengan demikian, simpulan yang dapat ditarik adalah bahwa organisasi perlu bertransformasi menjadi lebih terbuka dan inklusif untuk mempertahankan keterlibatan milenial.

Di Indonesia, Society FISIP UBB (2022) menyebut bahwa budaya organisasi yang positif, keseimbangan hidup-kerja, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi generasi milenial. Sayangnya, masih sedikit penelitian yang secara spesifik menggali motivasi kerja milenial di kota-kota tingkat dua seperti Parepare. Padahal, faktor lokal seperti nilai-nilai budaya dan karakteristik lingkungan kerja sangat memengaruhi dinamika motivasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 15 karyawan milenial yang bekerja di berbagai sektor di Kota Parepare, termasuk sektor pemerintahan, pendidikan, perbankan, dan swasta. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria usia 27–42 tahun dan masa kerja minimal dua tahun. Wawancara dilakukan secara langsung dan daring, berlangsung antara 30–45 menit, serta direkam dan ditranskripsikan untuk analisis lebih lanjut. Data dianalisis dengan metode analisis tematik, yang mengidentifikasi pola-pola utama terkait motivasi dari narasi informan, dan kemudian dibandingkan dengan temuan dari literatur global. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik member check untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan maksud informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat lima faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja karyawan milenial di Kota Parepare. Pertama, lingkungan kerja yang fleksibel menjadi faktor dominan; mayoritas informan mengungkapkan bahwa fleksibilitas dalam mengatur waktu dan otonomi dalam menyelesaikan tugas meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja. Kedua, peluang pengembangan diri seperti pelatihan dan bimbingan dinilai penting; responden menyatakan bahwa keterbatasan akses terhadap pengembangan karir menyebabkan menurunnya antusiasme kerja.

Ketiga, penghargaan dan pengakuan baik dalam bentuk formal maupun informal memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, di mana apresiasi dari atasan dianggap

meningkatkan rasa dihargai. Keempat, kepemimpinan yang suportif dan transparan terbukti menjadi pendorong semangat kerja; karyawan merasa lebih bersemangat saat atasan memberikan ruang dialog, bersikap adil, dan terbuka terhadap masukan. Kelima, nilai pekerjaan yang bermakna menjadi alasan utama beberapa responden bertahan, terutama bagi mereka yang bekerja di sektor publik seperti pendidikan dan pelayanan masyarakat.

Analisis tematik terhadap data naratif mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja milenial di Parepare. Pekerjaan yang bermakna dan selaras dengan nilai-nilai pribadi menjadi pemicu motivasi yang kuat, terutama bagi mereka yang ingin memberikan kontribusi sosial. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti bonus, penghargaan, dan pujian juga dianggap penting, meski bukan faktor utama. Selain itu, peluang pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi sangat dihargai oleh karyawan, namun masih dirasa terbatas pada beberapa instansi. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi di Parepare memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan pribadi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi di Kota Parepare menerapkan strategi-strategi yang relevan untuk meningkatkan motivasi karyawan milenial. Pertama, fleksibilitas kerja melalui sistem kerja hybrid atau pengaturan waktu yang lebih dinamis dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai. Kedua, pemanfaatan teknologi digital sebagai sarana komunikasi dan kolaborasi dinilai penting dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja generasi milenial. Ketiga, organisasi perlu secara aktif menyediakan program pengembangan karir, termasuk pelatihan, coaching, dan mentorship, sebagai bagian dari kebijakan sumber daya manusia. Keempat, kepemimpinan yang transparan dan terbuka terhadap umpan balik dua arah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Terakhir, keterlibatan dalam kegiatan sosial dan program tanggung jawab sosial perusahaan memberikan nilai tambah yang berdampak terhadap motivasi intrinsik milenial yang menginginkan pekerjaan yang bermakna dan berdampak nyata.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan milenial di Kota Parepare dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, dengan penekanan yang lebih kuat pada aspek makna kerja dan peluang pengembangan diri. Lingkungan kerja yang fleksibel, kepemimpinan yang suportif dan transparan, serta penghargaan atas kinerja terbukti memberikan dorongan positif terhadap semangat dan keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa generasi milenial tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencari nilai, makna, dan pertumbuhan dalam pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik yang tinggi muncul ketika pekerjaan dianggap relevan dengan nilai-nilai pribadi dan berdampak sosial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang memberdayakan secara personal dan profesional.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi di Parepare menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti pengaturan waktu yang adaptif dan sistem kerja jarak jauh yang terstruktur. Selain itu, penting untuk mengembangkan program pelatihan berkelanjutan dan mentorship yang relevan dengan kebutuhan milenial, guna

menunjang pengembangan karier dan keterampilan. Organisasi juga perlu membangun budaya penghargaan yang konsisten, baik secara formal maupun informal, untuk meningkatkan rasa dihargai. Kepemimpinan perlu diarahkan pada model yang transparan, partisipatif, dan komunikatif, agar tercipta suasana kerja yang sehat dan kolaboratif. Terakhir, organisasi disarankan untuk melibatkan karyawan dalam kegiatan sosial atau proyek berdampak, guna memperkuat motivasi intrinsik dan loyalitas terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, F. A., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Studi di Mindshare Indonesia). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16, 1–10. <https://repository.unikom.ac.id/56836/>.
- Chintya, K. I., Suryanto, & Windijarto. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(1), 195–210. <https://repository.unair.ac.id/116188>.
- Dewi, R., & Trimardhani, V. (2021). Motivasi Generasi Milenial dalam Beradaptasi dengan Budaya Kerja di PT. X. *Jurnal Lugas*, 5(2), 83–93. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/lugas/article/view/1337>.
- Emerald Insight. (2023). How does millennial employee job satisfaction affect performance? Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/HESWBL-01-2023-0004/full/html>.
- Indar, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Prodi Manajemen STIE Amkop Makassar*, 1–12. https://www.academia.edu/108939389/Studi_Kepuasan_Kerja_Bagi_Generasi_Milenial_DI_DKI_Jakarta_Berdasarkan_Pengaruh_Dari_Pengembangan_Karir_Dan_Kompensasi?utm_source=chatgpt.com.
- PeopleThriver. (2024). 10 Factors That Influence Employee Motivation. Retrieved from <https://peoplethriver.com/what-are-the-factors-that-influence-employee-motivation/>.
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 4(5), 162–170. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/160>.
- Puji, I. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Jurusan*, 10(3), 45–56.
- Raisa, H. A. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Employee Engagement dan Knowledge Sharing: Kasus pada Karyawan Millennial Start-Up Ride Hailing. *Disertasi*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Society FISIP UBB. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. Retrieved from <https://societyfisipubb.id/index.php/society/article/view/464>.

- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(2), 210–225.
- Umar, A. (2015). The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences*, 5(9), 628–638. <https://ideas.repec.org/a/rss/jnljms/v5i9p3.html>.
- Wired2Perform. (2023). Employee Motivation: A Millennial Perspective. Retrieved from <https://wired2perform.com/blog/employee-motivation-a-millennial-perspective>.
- Yulianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Bank Mandiri Kota Bandung. *Skripsi*, Universitas Katolik Parahyangan.