



**Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby boomers*
dan *Millenial* Pada Karyawan PT. Pelindo Persero
Regional 1 Cabang Belawan**

***Differences Of Employment Conflict On Baby boomers
And Millenial Generations In Employees Of PT. Pelindo
Persero Regional 1 Belawan Branch***

Ahmad Mu'arif Hasan & Salamiah Sari Dewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan konflik kerja antara karyawan generasi baby boomers dan millennial di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antar individu di perusahaan yang melibatkan perbedaan pendapat, nilai, tujuan, serta persaingan untuk posisi dan kekuasaan dalam mencapai tujuan organisasi. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan seluruh karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan (60 orang) sebagai populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan Skala Konflik Kerja dengan model skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji Anova dan reliabilitas menggunakan koefisien alpha Cronbach. Hasil analisis menunjukkan signifikansi koefisien perbedaan konflik kerja sebesar 329,874 ($p < 0,05$), yang menunjukkan tingkat konflik kerja yang tinggi pada kedua generasi. Dengan demikian, hipotesis diterima, menunjukkan adanya perbedaan konflik kerja antara kedua generasi tersebut.

Kata Kunci: Generasi *Baby boomers*, Generasi Millennial, Konflik Kerja.

Abstract

This study aims to compare work conflicts between baby boomers and millennial employees at PT. Pelindo Persero Regional 1 Belawan Branch. Work conflict is a mismatch between individuals in the company that involves differences in opinions, values, goals, and competition for positions and power in achieving organizational goals. This research method is quantitative with all employees of PT. Pelindo Persero Regional 1 Belawan Branch (60 people) as population and sample. The sampling technique uses total sampling. Data collection using Work Conflict Scale with Likert scale model. Data analysis was performed with Anova test and reliability using Cronbach alpha coefficient. The results of the analysis showed the significance of the coefficient of difference in work conflict of 329.874 ($p < 0.05$), which indicates a high level of work conflict in both generations. Thus, the hypothesis was accepted, suggesting the existence of differences in labor conflicts between the two generations.

Keywords: Baby boomers, Millennials, Work Conflict

How to Cite: Ahmad Mu'arif Hasan & Salamiah Sari Dewi. (2024). Perbedaan Konflik Kerja Generasi Baby boomers dan Millennial Pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1) 2024: 1-9,

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar dapat unggul dalam persaingan (Turnip & Area, 2012). Untuk dapat memenangkan persaingan, maka dibutuhkan sumber daya manusia. Berbeda dengan aset fisikal lainnya, sumber daya manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda. Untuk dapat mengelola sumberdaya manusia dengan efektif dan efisien, maka diperlukan kajian mengenai perilaku sumber daya manusia (Fernando et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan isu yang tidak tergantung pada variabel tetap, melainkan terus mengalami pengembangan dan evolusi yang berkelanjutan, karena karakteristik dan perilaku manusia yang rumit (Arar dan Yüksel, 2015). Setiap manusia memiliki reaksi berbeda dengan manusia lain saat menghadapi hal yang sama, khususnya pada periode waktu yang berbeda. Periode waktu yang berbeda mengacu pada perbedaan perkembangan jaman dan teknologi.

Pengertian generasi telah dikemukakan oleh para peneliti dalam berbagai publikasi ilmiah. Nilai-nilai generasi pertama kali diteliti dan diungkapkan oleh Mannheim tahun 1952 yang menelaah tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tahun 1920 sampai 1930. Berdasarkan hasil penelitiannya, Mannheim (1952), bahwa generasi adalah sekelompok konstruksi sosial di mana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Pendapat Kupperdschmidt melengkapi pendapat Mannheim yaitu dengan menambahkan bahwa peristiwa-peristiwa penting yang dialami oleh sekelompok individu tersebut terjadi pada masa-masa kritis perkembangan hidupnya. Constanza et. Al (2012) memberikan penjelasan bahwa masa kritis dalam perkembangan hidup seseorang terjadi pada akhir masa kanak-kanak, remaja dan awal kedewasaan.

Menurut Rivai (2021) konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Wahyudi (dalam Nawawi, 2010) dalam organisasi yang sedang mengalami konflik kerja dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok, terdapat perselisihan, pertentangan norma, adanya sikap dan perilaku saling meniadakan dan adanya perdebatan.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian yang pertama tentang perkembangan nilai-nilai generasi dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952, penelitian tersebut didasarkan pada tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tentang generasi pada kisaran tahun 1920 sampai dengan tahun 1930. Mannheim (1952) mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi sosial memiliki efek yang besar terhadap terbentuknya kesadaran individu.

Gursoy (2013) yang menggambarkan *Baby boomer* sebagai pekerja keras. Generasi ini berprinsip bahwa kerja keras dan pengorbanan adalah kunci kesuksesan, sehingga pekerjaan adalah orientasi hidup mereka. Hal inilah yang seringkali menyebabkan ketegangan dengan generasi yang lebih muda. Jora (2014) menambahkan bahwa selain optimis dan pekerja keras, *Baby boomer* juga percaya pada gaya kepemimpinan partisipatif, serta menyukai komunikasi dengan tatap muka, terbuka dan jujur.

Baby boomers generation adalah generasi yang materialistis dan berorientasi waktu (Howe & Strauss, 1991) generasi *baby boomers* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1946-1960. Mereka lahir di era yang belum modern dan minim lapangan pekerjaan sehingga membuat generasi mereka memiliki sifat kompetitif. Generasi ini berorientasi pada pencapaian, berdedikasi, dan berfokus pada karir. Mereka pun sampai disebut generasi gila kerja, tidak suka dikritik, tetapi suka mengkritik generasi muda karena kurangnya etika kerja dan komitmen terhadap tempat kerja.

Warner and Sanberg (2010) mendeskripsikan *baby boomers* sebagai generasi yang memiliki tingkat idealisme tinggi dan mampu mempertanyakan otoritas. *Boomers* memiliki tingkat optimisme dan kompetitif karena mereka dibesarkan untuk percaya bahwa segalanya mungkin, bahkan meyakini bahwa mereka dapat mengubah dunia. Generasi ini dikenal sebagai pekerja

keras yang bersedia bekerja ekstra dan mendefinisikan profesionalisme dengan prestasi mereka (Angelina et al., 2019).

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa generasi *baby boomer* merupakan generasi pekerja keras yang memiliki sifat optimis dan menjadikan pekerjaan sebagai orientasi hidup mereka. Nilai inti yang diyakini generasi *baby boomer* adalah *decisiveness* dan *teamwork*. Sebagai pekerja keras, mereka menginginkan usaha mereka dihargai dan jejak mereka diikuti oleh generasi berikutnya. Hal inilah yang seringkali menimbulkan potensi konflik, karena terdapat perbedaan pandangan dengan generasi berikutnya mengenai pekerjaan (Sari & Dalimunthe, 2023). Generasi *baby boomer* menyukai gaya kepemimpinan yang memperhatikan hubungan kolega atau manusiawi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, generasi *baby boomers* adalah generasi yang lahir di era sebelum zaman modern dengan memiliki beberapa karakteristik yang idealis serta berpikir secara konservatif. generasi *baby boomers* merupakan generasi pekerja keras yang memiliki sifat optimis dan menjadikan pekerjaan sebagai orientasi hidup mereka. Nilai inti yang diyakini generasi *baby boomers* adalah *decisiveness* dan *teamwork*. Sebagai pekerja keras, mereka menginginkan usaha mereka dihargai dan jejak mereka diikuti oleh generasi berikutnya. Hal inilah yang sering kali menimbulkan potensi konflik, karena terdapat perbedaan pandangan dengan generasi berikutnya mengenai pekerjaan. Generasi *baby boomers* menyukai gaya kepemimpinan yang memperhatikan hubungan kolega atau manusiawi.

Generasi Y (millennial) yang lahir tahun 1980-1995 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila menguntungkan diri sendiri, pengambilan keputusan berdasarkan ego dan jangka pendek, penggunaan teknologi informasi menjadi keseharian dalam hidup. Generasi Y (millennial) tumbuh besar seiring dengan terjadinya globalisasi dan terjadi perubahan-perubahan yang cepat, sehingga mereka memiliki berbagai prioritas dan harapan yang sangat berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Hal ini pun menjadikan generasi Y (millennial) cenderung ingin memperoleh segalanya dengan cara serba cepat, atau mereka kuasai dan mereka rasa mudah (Ahyad dan Widjanto, 2016). Karakteristik mereka dalam pekerjaan pun turut berpengaruh, mereka memiliki sikap dan harapan yang optimis, berfokus pada prestasi, serta percaya diri (Lancaster dan Stillman, 2004). Kesimpulan bahwa isu ini berkaitan dengan adanya gap generasi didukung dengan pengamatan dari tim HRD bahwa secara alami, karyawan terbagi menjadi dua kelompok yakni , kelompok muda, dan kelompok tua. Kelompok muda dijuluki Milenial dan kelompok tua dijuluki Selenial dan menurut tim HRD, kelompok tua didominasi oleh atasan dan kelompok muda didominasi oleh bawahan (Nazmah et al., 2017).

Anantatmula (2012) menjelaskan bahwa generasi Y dibesarkan pada era kejatuhan komunis dan revolusi internet. Di dunia kerja generasi Y memiliki sifat percaya diri, *multitasking* dan tidak terikat. Generasi ini termotivasi oleh posisi yang tinggi, pendapatan yang tinggi tetapi kurang peduli pada persetujuan sosial, sehingga mereka cenderung menyukai pemimpin yang fleksibel. Penjelasan ini didukung oleh Jora (2014) yang mengatakan bahwa generasi Y selalu dekat dengan teknologi, mereka adalah generasi Facebook, Twitter dan LinkedIn. Mereka memiliki teman-teman maya di jejaring sosial, pragmatis, *multitasking*, bertanggung jawab secara sosial. Jora juga memberikan tambahan atas beberapa pendapat sebelumnya, yaitu bahwa generasi Y lebih memilih komunikasi informal, langsung dan cepat, serta menyukai kepemimpinan bergaya kooperatif dan kolaboratif, memiliki kompetensi dan mengutamakan kebersamaan (Situngkir et al., 2020).

Pendapat-pendapat di atas menyepakati bahwa generasi Y merupakan generasi yang dekat dengan teknologi sejak mereka dilahirkan. Mereka *multitasking*, percaya diri dan fleksibel. Nilai utama yang diyakini generasi ini adalah *achievement* dan *empathy*, sehingga mereka membutuhkan penghargaan atas keahlian yang mereka miliki.

Fenomena yang ada pada PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan yaitu konflik antarasesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Hal tersebut disebabkan karena adanya gaya komunikasi yang sulit dimengerti, latar belakang pendidikan, perbedaan usia, kecanggihan teknologi, maupun pengalaman bekerja. Kondisi tersebut menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan mengakibatkan terjadinya konflik kerja dengan rekan kerja di bagian SDM akibat penerapan teknologi yang belum disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Hal ini dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang tergolong generasi *baby boomers* di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan:

".....seperti peraturan selalu berubah atau ada peraturan yang baru contohnya dari absen, saya tidak terlalu pandai dek dalam menggunakan smartphone jadi saya harus dituntut bisa

menggunakan aplikasi absen dari kantor, jadi saya harus sering membuka HP terkadang jaringannya lelet jadinya saya tidak bisa absen, dan harus beberapa kilometer dari kantor baru bisa absen....." (wawancara personal 1 dilakukan pada tanggal 10 Mei 2022).

Berikut adalah kutipan wawancara pada karyawan yang tergolong generasi millennial di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan:

"Saya sebagai gen milenial pernah mengalami konflik dengan atasan saya dikarenakan perbedaan usia yang terlalu jauh (usia atasan saya sekitar umur 52 tahun) membuat gaya komunikasi menjadi kurang sesuai antara lain seperti kata-kata yang diucapkan terlalu kasar, marah tanpa disebabkan alasan yang jelas dan terlalu memaksakan kemampuan bawahannya padahal kemampuan bawahannya tersebut sudah maksimal." (wawancara personal 2 dilakukan pada tanggal 10 Mei 2022)

Sesuai pengamatan yang dilakukan bahwa permasalahan yang dihadapi PT tersebut yaitu sering terjadi kesalahpahaman dengan rekan kerjanya. Apabila hubungan antar individu atau kelompok sudah terganggu akibat adanya konflik, maka individu akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis yang tertekan dan berdampak penurunan pekerjaannya (Syahputra et al., 2022).

Konflik yang terjadi pada karyawan generasi *baby boomers* terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi (Fernando et al., 2021). Adapun konflik yang terjadi pada karyawan generasi millennial yaitu menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadinya perbedaan atau kesalahpahaman memersepsikan isi dari informasi tersebut (Silmi & Novita, 2022).

Konflik dalam hubungan kerja muncul ketika persoalan-persoalan yang sifatnya pribadi ikut dibawa dalam rutinitas kerja di perusahaan sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja (Prabowo et al., 2021). Konflik tugas merupakan suatu kesadaran anggota tim kerja bahwa terdapat ketidaksesuaian tentang tugas aktual yang dikerjakan dengan tujuan dan sasaran serta pembagian tugas yang telah dibuat sebelumnya (Prayogi, 2018). Hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik, terlebih saling ketergantungan kegiatan kerja merupakan salah satu sumber konflik organisasional (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2008).

Konflik yang terjadi pada karyawan generasi *baby boomers* terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi (Anggriyani et al., 2023). Adapun konflik yang terjadi pada karyawan generasi millennial yaitu menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendapatkan sumber informasi sehingga timbul terjadinya perbedaan atau kesalahpahaman memersepsikan isi dari informasi tersebut (Dalimunthe et al., 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul "Perbedaan Konflik Kerja Generasi *Baby boomers* dan Generasi Millennial pada Karyawan PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan".

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan tipe penelitian komparatif. Tipe penelitian komparatif tersebut digunakan untuk mengetahui perbandingan variabel yang akan diteliti pada lokasi yang berbeda.

Tipe penelitian tersebut dipilih berdasarkan pendapat Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa penelitian yang bersifat komparatif ini adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Menurut Hudson (dalam Winaldi, 2020) metode komparatif dilakukan dengan cara membandingkan dua atau lebih data yang diteliti dengan baik dengan membandingkan perbedaan maupun persamaan atas pemikiran tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe penelitian yang digunakan adalah tipe komparatif karena bertujuan untuk mencari perbandingan variabel berdasarkan konflik kerja.

Dalam penelitian ini adalah populasinya adalah karyawan PT. Pelindo Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan yang terdiri dari 28 karyawan baby boomers dan 32 karyawan millennial.

Pada penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan total sampling. Dikatakan total sampling karena jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sugiyono,2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

Anava atau Analysis of varians (anova) adalah tergolong analisis komparatif lebih dari dua variabel atau lebih dari dua rata-rata. Tujuannya ialah untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi artinya data sampel dianggap mewakili populasi. (Riduwan, 2004, p. 165). Alasan digunakan uji anova dalam penelitian ini tujuannya adalah untuk membandingkan rata-rata populasi untuk mengetahui perbedaan signifikan dua atau lebih kelompok data, yang dapat memberikan informasi inti dari pengumpulan data yang ada terkait konflik kerja ditinjau dari generasi *baby boomers* dan generasin millennial. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) 21.0 for windows

1. UJI ASUMSI

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi SPSS For Windows 21 dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa skala Kelelahan Kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Gunawan, 2015).

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	K-S	SD	Sig	Ket
Konflik Kerja	77,25	1,193	15,891	0,091	Normal

Keterangan:

Mean : Nilai rata-rata

K-S : Koefisien *Kolmogorov-Smirnov*

SD : Standart Deviasi

Sig : Signifikansi

Berdasarkan hasil *Test Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas, disimpulkan sebagai berikut: variabel konflik kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai K/S= 1,193 dengan $p=0,091$ atau $p > 0,05$.

B. UJI HOMOGENITAS

Ada pun maksud dari uji homogenitas ini adalah ununtuk memperlihatkan bahwa dua kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama sehingga perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar benar berasal dari perbedaan antar kelompok bukan dari perbedaan yang terjadi didaam kelompok. Uji homogenitas dianalisis dengan menggunakan program *SPSS For Windows 21*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa skla konflik kerja memiliki variasi yang homogen.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians

Variabel	F	Sig	Keterangan
Konflik Kerja	12,135	0,101	Homogen

Keterangan:

F : Bilangan Uji Homogenitas

Sig : Signifikansi

Berdasarkan analisis di atas, dapat diketahui bahwa kedua kelompok sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sampel yang homogen. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien homogenitas Levene's test sebesar $F = 12,135$ dengan probabilitas sebesar $0,101$ ($p > 0,05$).

2. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis anova, diketahui terdapat perbedaan konflik kerja antara Generasi baby boomers dan Generasi millennial. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan anova sebesar $329,874$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan, yang berbunyi adanya perbedaan konflik kerja pada generasi baby boomers dan generasi millennial, diterima. Hasil perhitungan analisis anova dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Perhitungan Uji Anova

Variabel	T Beda	Sig (p)	Keterangan
Konflik Kerja	329,874	0,000	Ada Perbedaan

Keterangan:

Kriteria : $P < 0,05$ maka dinyatakan ada perbedaan. Keterangan:

T : Koefisien perbedaan anova

Sig (p) : Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada perbedaan Konflik Kerja antara Generasi *baby boomers* dan Generasi *millennial* pada karyawan di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien perbedaan analisis anova sebesar $329,874$ dengan probabilitas $0,000$ ($P < 0,050$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Selain itu diperoleh juga hasil bahwa karyawan Generasi millennial memiliki konflik kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan Generasi *baby boomers*, dengan melihat nilai rata-rata konflik kerja karyawan di Generasi millennial yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata $90,84$ dibandingkan dengan karyawan Generasi *baby boomers* yang memiliki nilai rata-rata $61,71$. Nilai rata-rata Generasi millennial dan Generasi *baby boomers* memiliki tingkatan yang berbeda, yaitu tergolong rendah dan sedang, hal ini terlihat dari perilaku-perilaku yang muncul ketika peneliti melakukan pengambilan data pada karyawan di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan seperti generasi millennial banyak memberikan ide baru untuk perusahaan dan merasa lebih memiliki skill dibanding dengan generasi *baby boomers*. Jadi karyawan millennial ingin dihargai karena merasa lebih hebat dibanding karyawan generasi *baby boomers* yang akhirnya membuat kesalahpahaman di antara keduanya.

Dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek konflik kerja melalui teori Flippo (2003) antara lain: kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi. Nilai rata-rata Generasi millennial dan Generasi *baby boomers* memiliki tingkatan yang berbeda, yaitu tergolong rendah dan sedang, hal ini terlihat dari perilaku-perilaku yang muncul ketika peneliti melakukan pengambilan data pada karyawan di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan seperti generasi millennial banyak memberikan ide baru untuk perusahaan dan merasa lebih memiliki skill dibanding dengan generasi *baby boomers* jadi, karyawan millennial ingin dihargai karena merasa lebih hebat dibanding karyawan generasi *baby boomers* yang akhirnya membuat kesalahpahaman di antara keduanya.

Adanya perbedaan generasi dalam perusahaan dapat memungkinkan munculnya konflik yang bila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan tingginya laju turnover karyawan (Eagton, 2018). Faktanya sekitar 60% HR profesional dari perusahaan besar melaporkan adanya konflik generasi (Eisner, 2004). Survei yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP (LLP, 2009) mendapatkan bahwa $48,9\%$ karyawan Millenials yang tidak cukup puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah 6–24 bulan bekerja. Perusahaan mengakui gap antar generasi dapat menimbulkan konflik, halangan komunikasi, dan perselisihan. Gap antar generasi juga mengganggu kualitas komunikasi dalam organisasi, bahkan dapat menunda proses organisasi

untuk dapat mengikuti tren dan kehilangan kesempatan membentuk tim karyawan yang efektif dan efisien yang terdiri dari berbagai generasi.

Dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara generasi *baby boomers* dengan generasi millennial pada dimensi kepatuhan dan keseimbangan kehidupan kerja. Nilai rata-rata mean pada generasi *baby boomers* lebih tinggi dari pada generasi millennial, yang artinya generasi *baby boomers* memiliki kepatuhan yang lebih baik dari pada generasi millennial. Kepatuhan tersebut diwujudkan dalam penerimaan pada peraturan dan sikap terhadap otoritas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Gursoy et.al (2013).

Perbedaan yang signifikan antara generasi *baby boomers* dengan generasi millennial juga ditemukan pada dimensi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang diukur dengan keseimbangan waktu kerja dan keseimbangan keterlibatan. Nilai rata-rata mean untuk generasi millennial lebih tinggi dari pada generasi *baby boomers*, artinya generasi millennial memiliki keseimbangan waktu dan keterlibatan yang lebih baik dari pada generasi *baby boomers*. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Twenge et.al (2010) yang menyatakan bahwa nilai-nilai kesenangan/ rekreasi semakin meningkat dari generasi ke generasi. Pendapat ini didukung oleh Gursoy et.al (2013) yang menyatakan bahwa bagi generasi millennial kehidupan di luar pekerjaan lebih penting dari pada pekerjaan.

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Jumlah aitem yang valid pada variabel konflik kerja adalah sebanyak 35 aitem yang di skor berdasarkan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(35 \times 1) + (35 \times 4)\} : 2 = 87,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran, diketahui bahwa mean empirik Konflik Kerja adalah sebesar 77,25 dengan SD sebesar 15,891.

C. Kriteria

Upaya mengetahui bagaimana kondisi konflik kerja di di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan, maka perlu dibandingkan antara mean empirik (ME) dengan mean hipotetik (MH) dengan memperhatikan besarnya bilangan SD. Untuk variabel konflik kerja pada Generasi *baby boomers* memiliki nilai SD sebesar 7,542, sedangkan variabel konflik kerja pada Generasi millennial memiliki nilai SD sebesar 4,725.

Jika dilihat dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variable konflik kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka konflik kerja tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka konflik kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka konflik kerja tergolong rendah.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik

	SD	Nilai Rata-Rata (Mean)		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Generasi <i>baby boomers</i>	7,542	87,5	61,71	Rendah
Generasi millennial	4,725	87,5	90,84	Sedang

Berdasarkan tabel perhitungan kategoris diatas, dapat diketahui bahwa mean hipotetik untuk generasi babyboomers sebesar 87,5 dengan mean empirik diperoleh data sebesar 61,71 dengan standar deviasi yakni 7,542 dimana dapat dikatakan konflik kerja pada generasi babyboomers tergolong rendah. Dan mean hipotetik konflik kerja generasi millennial sebesar 87,5 dengan mean empirik diperoleh dari data sebesar 90,84 namun selisih mean hipotetik dan mean empirik melebihi nilai standar deviasi yakni 4,725 dimana dapat dikatakan konflik kerja pada generasi millennial tergolong sedang

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat perbedaan konflik kerja yang signifikan pada karyawan generasi babyboomers dan generasi millennial. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan konflik kerja sebesar 329,874 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima. Artinya perbedaan pada konflik kerja pada generasi babyboomers dan generasi millennial pada karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Persero Regional 1 Cabang Belawan. Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan (mean empirik generasi bayboomers=61,71 < mean hipotetik= 87,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD=7,542), maka dinyatakan bahwa konflik kerja generasi babyboomers tergolong rendah, dan untuk konflik kerja generasi millennial (mean empirik=90,84 > mean hipotetik=87,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD=4,725), maka dinyatakan bahwa konflik kerja pada generasi millennial tergolong sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyad, A., Widjajanto, D. (2016). *Smart Millenials (Generasi Milenial yang Cerdas)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anantatmula, V.S., & Shrivastav, B. 2012. Evolution of Project Teams for Generation Y Workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*. 51: 9 - 26.
- Gursoy, D, Christina Geng-Qing Chi b, Ersem Karadag. 2013. Generational Differences In Work Values And Attitudes Among Frontline And Service Contact Employees. *International Journal of Hospitality Management* 32: 40-48.
- Jora R. Bansal and Khanz Sanober. 2014. Motivating Multigenerational Human ational Journal of Organizational Behavior and Management Perspectives ©Pezzottaite Journals, Volume 3, Number 4, October - December, ISSN (Print): 2279-0950 (Online)
- Lancaster, L.C., Stillman, D. (2002). *When Generation Collide, Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Bussiness.
- Nawawi, Hadari. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- RIVAL, A. (2021). *PENGARUH KONFLIK, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT INDOFOOD TANJUNG API-API* (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Angelina, D., Barus, B., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Work Value , Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous) Work Value , Level of Educational Culture of Batak Toba in The. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 10-22.
- Anggriyani, S. T., Murad, A., & Hasanuddin, &. (2023). Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Self Esteem dan Self Disclosure dengan Komunikasi Interpersonal pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Binjai The Relationship between Self Esteem and Self Disclosure with Interpersonal Communication . *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 17-2023. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v5i1>
- Dalimunthe, L. R. I., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri dengan Kemandirian Belajar Siswa di SMP Negeri 9 Tebing Tinggi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 161-170. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.270>
- Fernando, L., Effendy, S., & Fadilah, R. (2021). Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 76-86. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.427>
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Analitika Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(9), 33-42.
- Prabowo, A. D., R. daya, I., Darma, S., & Sahputra, D. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 87-95. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.626>
- Prayogi, R. (2018). Peningkatan Kesadaran Demokrasi dalam Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Pasir Pengaraian. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 52-59. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i1.8>
- Sari, S. M., & Dalimunthe, H. A. (2023). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 59-63. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v5i1.1601>
- Silmi, A., & Novita, E. (2022). Dampak Psikologis Perilaku Phubbing Dalam Berinteraksi Sosial Pada

- Mahasiswa. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 25–32. <https://doi.org/10.31289/jsa.v1i1.1096>
- Situngkir, B., Lubis, Z., & Kadir, A. (2020). Peluang Pelaksanaan Manajemen Kolaboratif dalam Pariwisata di Kota Medan Opportunities for the Implementation of Collaborative Management in the Development of China City Site Areas as a Tourism Potential in Medan City. *Perspektif*, 9(2), 149–167.
- Syahputra, R., Lubis, R., & Effendy, S. (2022). Hubungan Leadership Style Dan Self Efficacy Dengan Subjective Welll Being Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(1), 53–70. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i1.670>
- Turnip, K., & Area, U. M. (2012). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organizational citizenship behavior dengan produktivitas kerja karyawan. *Universitas Medan Area*, 61–68.