

ABSTRAK

Lingkungan kerja saat ini mengalami perubahan demografi yang telah merombak angkatan kerja menjadi lebih beragam, dengan komposisi karyawan yang terdiri dari usia karyawan yang lebih tua dan muda. Perubahan demografi angkatan kerja pun tak terkecuali terjadi di Telkom, dimana selama kurun waktu 2015-2020 akan terjadi gelombang pensiun masif yang diikuti dengan program rekrutmen ribuan karyawan *fresh graduates*. Hal ini turut menyebabkan komposisi SDM Telkom menjadi lebih beragam, dengan komposisi karyawan yang terdiri dari usia tua dan muda, yang secara tahun kelahiran dapat digolongkan dalam tiga kelompok generasi: *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y.

Keberadaan multigenerasi di dalam sebuah organisasi memunculkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM, dimana karyawan dari kelompok generasi yang sama memiliki karakteristik generasi masing-masing, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap kehidupan dan pekerjaan, termasuk dari aspek desain pekerjaan (*job design*). Oleh karenanya, berdasarkan karakteristik unik antar generasi, maka organisasi juga perlu memahami bagaimana perbedaan *job characteristics* terjadi pada tiap kelompok generasi.

Penelitian ini mengidentifikasi dan mengkomparasi *job characteristics* antar kelompok generasi di Unit Kantor Telkom Regional II Jakarta, dengan menggunakan kelima dimensi *job characteristics model*, yaitu: *task variety*, *task identity*, *task significance*, *authority*, dan *feedback*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner online yang didistribusikan kepada 262 karyawan Unit Kantor Telkom Regional II Jakarta. Data yang valid sejumlah 212 dari 243 kuesioner yang kembali.

Terdapat satu dimensi *job characteristics* yang memiliki perbedaan signifikan, yaitu *task significance* antara *baby boomers* dan generasi X (2363,5) dengan *p-value* sebesar 0,000, serta *task significance* antara *baby boomers* dan generasi X (1096,0) dengan *p-value* sebesar 0,019. Sementara, tidak terdapat perbedaan signifikan untuk *task variety*, *task identity*, *task authority*, dan *feedback* terhadap masing-masing perbandingan kelompok generasi.

Melalui hasil penelitian ini, dimana *task significance* merupakan *job characteristics* yang berbeda secara signifikan antara generasi X baik terhadap *baby boomers* dan generasi Y, maka disarankan kepada Unit Telkom Regional II untuk mendorong motivasi generasi X melalui penugasan pada pekerjaan yang memberikan pengaruh terhadap internal dan eksternal organisasi.

Kata Kunci: Kelompok generasi, Karakteristik pekerjaan, *Baby boomers*, Generasi X, Generasi Y, Telkom, Telkom Regional, Indonesia