

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN KARIR KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PERUSAHAAN START-UP

Alfin Drajatiana Wajdi<sup>1</sup>, Tiara Nur Arofah Wajdi<sup>2</sup>, Yuliana L. Matutu<sup>3</sup>, Rivai Rahman<sup>4</sup>

Magister manajemen, Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email : [alfindw1216@gmail.com](mailto:alfindw1216@gmail.com)<sup>1</sup>, [tiaranaw@gmail.com](mailto:tiaranaw@gmail.com)<sup>2</sup>, [matutu.yuliana07@gmail.com](mailto:matutu.yuliana07@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rivairahmanpaygon@gmail.com](mailto:rivairahmanpaygon@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis peluang karir karyawan Generasi Milenial pada perusahaan Start-up, menganalisis faktor-faktor peluang keputusan karir karyawan Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan Start-up dan merumuskan strategi peningkatan keberhasilan karir yang sesuai dengan karakteristik karyawan Generasi Milenial. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari BPS dan IDN Research Institute. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan manajemen talent bagi karyawan Generasi Milenial bertujuan guna pelatihan yang terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan individu memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan motivasi generasi milenial. Analisis faktor yang dirasakan oleh generasi milenial dalam memilih pekerjaan, yaitu : gaji, jam kerja, minat kerja, dan karir.

**Kata Kunci:** Karir, Karyawan, Milenial, Perusahaan Start-up

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the career opportunities of Millennial Generation employees at Start-up companies, analyze the career decision opportunity factors for Millennial Generation employees who work at Start-up companies and formulate strategies for increasing career success that are in accordance with the characteristics of Millennial Generation employees. The data used in this research is secondary data from BPS and IDN Research Institute. The method used in this research is descriptive analysis and factor analysis. The research results show that talent management training for Millennial Generation employees aims to provide training that is structured and tailored to individual needs and has a significant impact on increasing the performance and motivation of the millennial generation. Analysis of factors perceived by the millennial generation in choosing work, namely: salary, working hours, work interests and career.*

**Keywords:** Career, Employees, Millennial, Start-up Companies

### Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

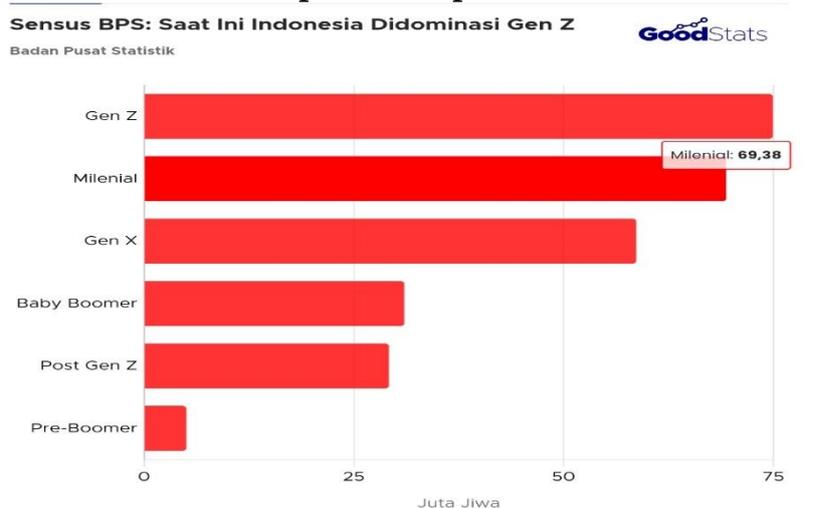
## PENDAHULUAN

Setiap orang bermimpi untuk mencapai karir yang sukses dan menjanjikan karena impian tersebut harus diraih dengan sebuah kerja keras, ketika impian seorang telah diraih, maka segala keinginan yang diimpikan dapat direalisasikan. Setiap orang perlu memiliki kualitas penunjang dan fokus pada pengembangan serta peningkatan kinerja dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, diperlukan persiapan dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Seiring kompetitifnya persaingan di dunia kerja, maka peluang pekerjaan semakin sulit. Maka dari itu, penting bagi para pencari kerja untuk memiliki keterampilan yang mumpuni dan mampu beradaptasi dengan cepat. Salah satu generasi yang memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi adalah Generasi Milenial.

Generasi Millennial adalah masyarakat sosial yang melek dan adaptable pada teknologi. Mereka cenderung suka memanfaatkan teknologi untuk mempermudah segala aktivitas, tak terkecuali aktivitas belanja. Adanya kemajuan teknologi cara pembayaran membuat generasi ini makin *cashless* (cenderung tak membawa uang tunai) (KemenKeu RI, 2021). Sebutan generasi milenial yakni generasi Y, yaitu orang-orang yang lahir antara tahun 1981–1996. Istilah ini muncul karena generasi ini pernah melewati millennium kedua sejak teori generasi pertama kali dikemukakan pada tahun 1923. Generasi milenial memiliki beberapa karakteristik, di antaranya: Melek teknologi dan terbiasa menggunakannya untuk mempermudah aktivitas, terbuka terhadap perubahan, sering menggunakan media digital untuk mengakses informasi, lebih banyak memperhatikan gambar, grafik, warna, dan musik daripada tulisan, sering mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus (*multi-tasking*), berpendidikan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, dan suka membaca buku.

**Gambar 1. Kelompok umur penduduk Indonesia**



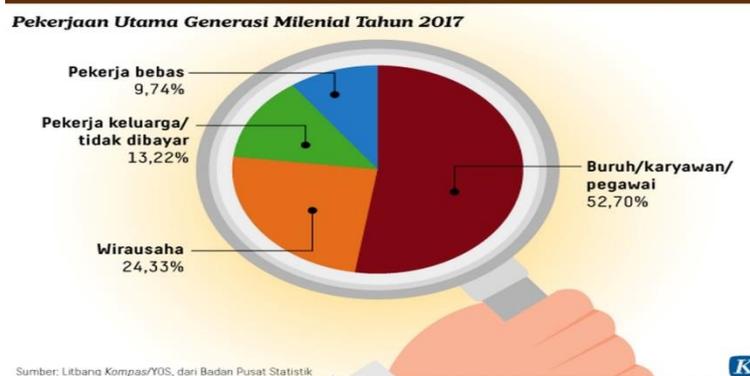
Sumber : Data GoodStats : BPS, diakses (Rainer, 2023)

Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data statistik yang mengungkapkan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur. Data ini merupakan hasil rilis dari Sensus Penduduk 2020. Data ini memberikan penjelasan lebih mendalam tentang struktur generasi Indonesia di masa depan. Generasi Milenial sebagai kelompok yang lahir antara tahun 1981

hingga 1996, menyusul dengan jumlah sekitar 69,38 juta jiwa. Generasi Milenial menjadi penduduk dominan urutan kedua, sebelumnya dominan utama adalah Generasi Z.

Dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa generasi Z sangat mendominasi di Indonesia yakni sebanyak 74,93% selanjutnya diikuti oleh generasi milenial sebesar 69,38%, generasi X 58,65%, generasi baby boomers 31,01%, generasi post Gen Z 29,17%, dan generasi pre-boomer 5,03%. Generasi Milenial adalah masyarakat sosial yang melek dan adaptable pada teknologi. Salah satu perbedaan antara Generasi Z yakni generasi Z lebih terbiasa dengan teknologi digital dan lebih baik dalam menghadapi perubahan teknologi. Generasi Milenial beradaptasi dengan teknologi digital melalui fase *trial and error*. Dimana bisa diambil simpulan bahwa generasi Milenial adalah generasi pertama melek dan mengikuti teknologi (Rainer, 2023).

**Gambar 2. Minat pekerjaan generasi milenial**



Sumber : Badan Pusat Statistik, diakses (2023)

Berdasarkan data di atas, minat Generasi Milenial terhadap berbagai sektor pekerjaan dapat dianalisis dengan lebih mendalam. Persentase minat menunjukkan bahwa karyawan khususnya dalam Perusahaan Start-up mendominasi pilihan karir bagi Generasi Milenial dengan 52,70% minat, jauh melampaui sektor-sektor lainnya. Antara lain, wirausaha 24%, pekerja keluarga/tidak dibayar 13%, dan pekerja bebas 9%. Selain itu, diperjelas dalam data yang dikeluarkan oleh Start-up Ranking, Indonesia berada di peringkat ke enam di dunia dengan total 2.492 start-up pada tanggal 10 mei 2023. Banyaknya jumlah tersebut menjadikan kalangan remaja terutama generasi Milenial yang bermimpi untuk memulai karir di start-up. Hal ini menciptakan peluang bagi start-up karena generasi Milenial cenderung lebih terbuka terhadap teknologi.

Start-up merupakan perusahaan yang beroperasi secara digital dan memiliki karakteristik seperti usia perusahaan yang kurang dari tiga tahun. Dengan jumlah pegawai kurang dari 20 orang serta pendapatan kurang dari 1 miliar rupiah/tahun dan masih dalam tahap berkembang serta umumnya start-up sering kali memanfaatkan kemajuan teknologi untuk menciptakan penemuan baru dan mengatasi masalah yang ada (Indarto dan Prawihatmi, 2021). Istilah start-up sering dikaitkan dengan teknologi, internet, dan inovasi. Sebelum memasuki dunia kerja di perusahaan start-up, generasi Milenial perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika dan budaya di dalamnya. Walaupun demikian, yang lain perlu mengalami perubahan struktural agar tetap relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus. Sektor start-up masih dianggap sebagai kekuatan utama dalam pertumbuhan ekonomi dan pembukaan peluang kerja. Start-up sering kali menjadi pendorong utama inovasi yang

revolusioner, yang membuatnya menarik bagi para pencari pekerjaan, terutama bagi generasi Milenial ketika memilih jalur karir (Murdianto, 2022).

Kaum Millennial dan Gen Z yang lebih memilih untuk bekerja secara fleksibel. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Job Street dengan 3500 responden, terkait dengan tipe-tipe pekerjaan yang diinginkan oleh kaum Millennial didapatkan sebanyak 65,8% responden memilih untuk meninggalkan tempat kerjanya setelah satu tahun dan lenih membutuhkan pekerjaan yang mengedepankan fleksibilitas kerja serta dapat mengembangkan karir mereka (Anisah dan Ma'rifah, 2021). Survey ini juga didukung dengan hasil survey oleh Badan Pusat Statistik (2018) dan Devina & Dwikardana (2019) Millennial memilih untuk pergi dari tempat kerja setelah bekerja selama satu tahun dengan alasan Millennial membutuhkan pekerjaan yang bisa memberikan kesempatan untuk berkembang, fleksibilitas kerja yang baik, dan value tambahan yang didapatkan di tempat kerja. Millennial lebih memilih untuk mendapatkan pembinaan daripada di perintah. Begitu juga dengan kaum Gen Z yang memang bergantung dengan internet dan menyukai lingkungan pekerjaan yang fleksibel, adaptif, dan dukungan perusahaan yang suportif (Nurqamar, dkk., 2022). Sehingga lingkungan kerja yang mendukung pengembangan personal, flesksibilitas, dan adanya value tambahan merupakan tipe lingkungan kerja yang diinginkan oleh milenial dan Gen Z. Akhirnya banyak Millennial dan Gen Z yang mengincar bekerja di kerja perusahaan start-up, karena start-up memiliki lingkungan yang fleksibel, terbuka, mendukung pengembangan diri, dan memiliki peluang untuk peningkatan karir.

Dari latar belakang di atas, fenomena ini perlu di analisis dengan baik dan diperlukan penelitian secara mendalam sehingga permasalahan yang terkait dapat teridentifikasi dan solusinya dapat ditemukan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih dalam terkait Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Karir Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Start-Up.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pada umumnya, bekerja di perusahaan multinasional dengan gaji yang besar merupakan kehidupan impian yang dapat memberikan jaminan untuk pengembangan karier. Namun, tidak semua milenial memiliki pemikiran yang serupa.

**Gambar 3. Aspek pilihan pekerjaan generasi milenial**



Sumber : IDN Research Institute, diakses (2023)

Hasil riset oleh IDN *Research Institute* dari laporan yang berjudul “Indonesia Millennial Report 2022” tentang aspek yang dipertimbangkan oleh para milenial ketika memilih pekerjaan untuk pengembangan karier. Dari data di atas, terlihat bahwa tidak semua milenial memiliki pemikiran bahwa dengan bekerja di perusahaan multinasional pengembangan karier akan terjamin.

Mayoritas responden, sebanyak 52%, setuju bahwa perusahaan multinasional dapat memberikan stabilitas karier yang lebih baik. Tetapi, 35% responden memilih netral. Sementara itu, sisanya, 13% responden setuju bahwa pengembangan karier akan lebih terjamin di perusahaan domestik. Pemikiran ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang dirasakan oleh generasi milenial dalam memilih pekerjaan. Berikut 4 faktornya:

## 1. Gaji

Pendapatan menjadi pertimbangan penting dalam pemilihan pekerjaan. Dikarenakan merupakan salah satu faktor utama dalam memenuhi kebutuhan hidup. Terbukti dari hasil riset, sebanyak 86% responden memilih gaji sebagai aspek penting dalam memilih pekerjaan. Selain itu, gaji yang memadai juga memungkinkan seseorang untuk memiliki keuangan yang stabil. Hal ini biasa dilakukan dengan menabung, berinvestasi, atau menyiapkan dana pensiun.

## 2. Jam kerja

Faktor kedua adalah jam kerja. Hal ini merupakan pertimbangan penting dalam memilih pekerjaan menurut 61% responden. Mereka setuju apabila waktu yang dihabiskan untuk bekerja berpengaruh terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Durasi jam kerja akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Hal ini disebabkan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Jam kerja yang teratur tentunya juga akan memberikan kesempatan pada pekerja untuk dapat mengoptimalkan kesempatan untuk pengembangan diri untuk jenjang karier yang lebih luas lagi.

## 3. Minat

*Passion* atau motivasi dalam bekerja akan sangat membantu produktivitas dan semangat dalam bekerja. Sebanyak 58% responden menyetujui bahwa minat adalah salah satu aspek penting ketika memilih pekerjaan. Apabila kamu tidak menyukai bidang pekerjaanmu, tentunya kamu tidak akan menikmati setiap proses pekerjaanmu. Justru kurangnya minat dapat membuat kamu tidak semangat bekerja hingga dan malah menjadi bekerja dengan asal-asalan. Dan juga dapat meningkatkan level stress sehingga menelusuri minat pekerjaan merupakan salah satu hal yang penting.

## 4. Jenjang karier

Sebanyak 56% responden generasi milenial menilai bahwa jenjang karier adalah salah satu faktor penting yang tentunya berpengaruh terhadap pemilihan pekerjaan. Perusahaan yang menyediakan jenjang karier yang jelas dapat membantu karyawan agar lebih termotivasi dan memiliki dorongan untuk mengembangkan karier. Itulah 4 faktor yang dipertimbangkan oleh milenial dalam memilih pekerjaan sesuai dengan laporan dari IDN *Research Institute*. Faktor yang dipertimbangkan oleh milenial secara tidak langsung berhubungan erat dengan benefit yang akan diterima oleh para milenial ketika sudah bekerja di perusahaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode analisis deskriptif-kualitatif. Hal ini disebabkan tujuan penelitian yang bersifat untuk mengeksplorasi kajian-kajian yang terkait dengan fokus penelitian untuk memperoleh penjelasan secara terperinci dan lengkap (Creswell, 1998). Oleh sebab itu, dari kajian literatur terhadap berbagai macam objek penelitian dan pembahasan diharapkan mampu memberikan informasi komprehensif untuk mendeskripsikan variabel, gejala dan keadaan yang menjadi fokus penelitian.

Adapun fokus penelitian ini adalah menganalisis peluang karir karyawan Generasi Milenial pada perusahaan Start-up, menganalisis faktor-faktor peluang keputusan karir karyawan Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan start-up dan merumuskan strategi peningkatan keberhasilan karir yang sesuai dengan karakteristik karyawan Generasi Milenial.

Oleh karena itu, analisis ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan cara mengumpulkan beberapa studi kepustakaan atau hasil penelitian ilmiah yang ditelusuri secara seksama dan dikomparasikan dengan berbagai sumber informasi lainnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal dan relevan dengan topik penelitian ini (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan beberapa metode untuk menciptakan hasil analisis yang maksimal sebagaimana diungkapkan oleh Miles dan Huberman (2005) melalui tiga langkah, yaitu:

- a. Data reduksi, yaitu mengumpulkan, merangkum dan memilih hal-hal pokok kemudian memfokuskannya pada data mengenai analisis faktor-faktor terhadap keputusan karir generasi Milenial.
- b. Data display, yaitu penyajian data yang diatur sedemikian rupa untuk menciptakan sistematika penulisan yang baik berdasarkan masing-masing kategori dalam pembahasan penelitian dan uraiannya secara terperinci.
- c. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, yaitu kesimpulan yang mencerminkan hasil seluruh penelitian berdasarkan data-data yang telah didapatkan. Namun kesimpulan pertama yang dibuat biasanya hanya bersifat sementara, sehingga mampu terjadi perubahan jika ditemukan data yang lebih akurat dan kuat untuk mencapai kesimpulan yang lebih kuat dan objektif (Sugiyono, 2008).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### STRATEGI PENINGKATAN KEBERHASILAN KARIR

#### 1. Efektivitas Pelatihan Manajemen Talent

Efektivitas pelatihan manajemen talenta bagi generasi milenial dalam lingkungan perusahaan start-up menjadi fokus penelitian yang penting. Kuzior et al., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan individu memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan motivasi generasi milenial. Ketika pelatihan dapat memberikan pengalaman langsung yang dapat diterapkan, ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan adaptasi generasi milenial dalam menghadapi situasi bisnis yang kompleks dan berubah dengan cepat (Frolova et al., 2021).

Penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan dan preferensi individu dalam pelatihan manajemen talenta. Hussain et al., (2024) menekankan bahwa pendekatan yang personalisasi dalam pelatihan dapat memberikan hasil yang lebih efektif, mengingat generasi milenial cenderung memiliki kebutuhan yang beragam dan menginginkan pembelajaran yang sesuai dengan gaya belajar mereka. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, pelatihan dapat menjadi lebih efektif dalam mengembangkan potensi dan keterampilan generasi milenial di lingkungan perusahaan start-up.

## 2. Dampak Pelatihan terhadap Retensi Karyawan

Pelatihan manajemen talenta tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan, khususnya generasi milenial, dalam lingkungan perusahaan start-up. Lee & Kim (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program pelatihan yang kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Hal ini dapat mengurangi risiko turnover yang merugikan perusahaan dan menghasilkan tim yang stabil dan terfokus pada tujuan jangka panjang.

Kemudian, pelatihan manajemen talenta dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, menciptakan atmosfer yang inklusif dan berfokus pada pengembangan karyawan (Fang et al., 2020). Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang relevan, mereka cenderung lebih terikat dan termotivasi untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut (Davidescu et al., 2020). Hal ini sesuai dengan temuan bahwa generasi milenial cenderung mencari lingkungan kerja yang memberikan nilai tambah dalam pengembangan karir mereka. Selain itu, dampak positif pelatihan terhadap retensi karyawan juga dapat dilihat dari sudut pandang pengembangan kepemimpinan internal. Romao et al., (2022) mencatat bahwa program pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pemimpin yang lebih kompeten dan terampil, yang kemudian dapat membimbing dan memotivasi karyawan lain untuk tetap berada dalam perusahaan.

## 3. Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan dan Kolaborasi

Pelatihan manajemen talenta memberikan kesempatan yang sangat berharga bagi generasi milenial untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kolaborasi yang krusial dalam lingkungan start-up yang dinamis. Studi yang dilakukan oleh Salau et al., (2022) menyoroti bahwa melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, generasi milenial dapat menjadi pemimpin yang efektif dan mampu memimpin tim dengan cara yang inovatif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa generasi milenial cenderung memiliki potensi yang besar dalam hal kreativitas dan pemikiran strategis yang inovatif (Pasiusiene et al., 2024).

Pelatihan manajemen talenta juga dapat membantu generasi milenial memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana membangun hubungan kerja yang efektif dan berkolaborasi dengan tim. Krawczyk-Bryłka et al., (2020) menekankan bahwa kolaborasi yang kuat dalam tim merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan start-up, dan pelatihan dapat menjadi wadah yang efektif untuk mengembangkan keterampilan ini. Ketika generasi milenial dapat mengaplikasikan keterampilan

kepemimpinan dan kolaborasi ini dalam konteks start-up yang dinamis, mereka dapat membawa inovasi dan efisiensi yang diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan peran teknologi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan dan kolaborasi generasi milenial. Martínez-Moran et al., (2024) menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki keterampilan teknologi yang kuat, dan pelatihan manajemen talenta yang mengintegrasikan teknologi dapat memberikan manfaat tambahan dalam hal efisiensi, komunikasi yang lebih baik, dan penerapan solusi inovatif dalam penyelesaian masalah bisnis.

#### 4. Kreativitas dan Inovasi

Program pelatihan yang memperhatikan aspek kreativitas dan inovasi menjadi kunci penting dalam memaksimalkan potensi generasi milenial di lingkungan perusahaan startup yang sering kali menghadapi tantangan inovasi dan adaptasi yang cepat. Papp-Vary et al., (2023) mengemukakan bahwa generasi milenial cenderung memiliki gagasan-gagasan baru dan solusi kreatif dalam mengatasi masalah bisnis, yang menjadi aset berharga jika dikelola dengan baik melalui pelatihan yang mendorong eksplorasi ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kreativitas dan inovasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan start-up yang ingin memenangkan persaingan di pasar yang kompetitif.

Pelatihan yang mengutamakan kreativitas dan inovasi dapat membantu generasi milenial mengembangkan kemampuan untuk berpikir *out of the box* dan menciptakan solusi yang tidak konvensional dalam menanggapi perubahan pasar dan teknologi yang cepat (Henriksen et al., 2024).

Dengan adanya fokus pada kreativitas dan inovasi dalam program pelatihan, generasi milenial dapat menjadi agen perubahan yang berperan aktif dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan start-up. Mereka dapat membawa ide-ide segar, memecahkan masalah dengan cara yang baru, dan menginspirasi tim untuk berpikir lebih kreatif dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks dan dinamis.

#### 5. Tantangan dalam Implementasi Pelatihan

Implementasi pelatihan manajemen talenta di lingkungan perusahaan start-up memang memberikan manfaat besar, namun juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan. Aldianto et al., (2021) menyoroti pentingnya mempertimbangkan keterbatasan sumber daya dan infrastruktur perusahaan start-up dalam merancang program pelatihan yang efektif dan terjangkau. Tantangan ini meliputi ketersediaan anggaran yang terbatas, keterbatasan waktu, dan kurangnya tenaga pengajar yang berkualifikasi dalam lingkungan yang serba cepat dan dinamis.

Perusahaan start-up seringkali memiliki struktur organisasi yang lebih ramping dan fleksibel, yang dapat mempersulit implementasi pelatihan yang membutuhkan waktu dan sumber daya yang signifikan. Adapun kultur perusahaan yang inovatif dan cenderung fokus pada tugas-tugas yang mendesak juga dapat menjadi hambatan dalam menetapkan prioritas untuk pelatihan manajemen talenta.

Selain keterbatasan internal, perubahan yang cepat dalam teknologi dan pasar juga menjadi tantangan dalam merancang program pelatihan yang tetap relevan dan efektif. Generasi milenial sering kali mengharapakan pengalaman belajar yang interaktif dan berbasis

teknologi, sehingga perusahaan start-up perlu mengadopsi pendekatan yang lebih modern dan digital dalam pelaksanaan pelatihan.

## KESIMPULAN

Setiap orang bermimpi untuk mencapai karir yang sukses dan menjanjikan karena impian tersebut harus diraih dengan sebuah kerja keras, ketika impian seorang telah diraih, maka segala keinginan yang diimpikan dapat direalisasikan. Oleh sebab itu, setiap orang perlu memiliki kualitas penunjang dan fokus pada pengembangan serta peningkatan kinerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu, diperlukan persiapan dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Generasi Millennial adalah masyarakat sosial yang melek dan adaptable pada teknologi. Mereka cenderung suka memanfaatkan teknologi untuk mempermudah segala aktivitas, Generasi milenial memiliki beberapa karakteristik, di antaranya: Melek teknologi dan terbiasa menggunakannya untuk mempermudah aktivitas, terbuka terhadap perubahan, sering menggunakan media digital untuk mengakses informasi, lebih banyak memperhatikan gambar, grafik, warna, dan musik daripada tulisan, sering mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus (multi-tasking), berpendidikan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, dan suka membaca buku.

Dengan demikian, dalam menganalisis peluang karir karyawan Generasi Milenial pada perusahaan Start-up, menganalisis faktor-faktor peluang keputusan karir karyawan Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan start-up dan merumuskan strategi peningkatan keberhasilan karir yang sesuai dengan karakteristik karyawan Generasi Milenial. Ada beberapa faktor yang dirasakan oleh generasi milenial dalam memilih pekerjaan. Berikut 4 faktornya: Gaji, jam kerja, minat kerja, dan jenjang karir.

Demi menindaklanjuti persoalan faktor sebagai karyawan generasi milenial di perusahaan start-up, salah satu terobosan strateginya adalah strategi pelatihan manajemen talenta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldianto, L., Anggadwita, G., Permatasari, A., Mirzanti, I. R., & Williamson, I. O. (2021). Toward a Business Resilience Framework for Startups. *Sustainability*, 13(6), 3132. <https://doi.org/10.3390/su13063132>.
- Anisah & Ma'rifah. (2021). Desain Kerja Bagi Milenial Berdasarkan Personal Values Dan Work Values. *Civil Service Journal* 15 (2 November).
- Badan Pusat Statistik. (2018). Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Budi Kanwil DJKN Banten. (2022). Generasi Millennial Sumber Ide. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Tradition*. London: Sage Publications.
- Davidescu, A. A., Apostu, S-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>.

- Devina & Dwikardana, S. (2019). Indonesian Millennials' Needs in the Workplace Case Study in: PT Akur Pratama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 341860. <https://doi.org/10.26593/jab.V15i2.3826>.
- Fang, Y-C., Chen, J-Y., Zhang, X-D., Dai, X-X., & Tsai, F-S. (2020). The Impact of Inclusive Talent Development Model on Turnover Intention of New Generation Employees: The Mediation of Work Passion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6054. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176054>.
- Frolova, Y., Alwaely, S. A., & Nikishina, O. (2021). Knowledge Management in Entrepreneurship Education as the Basis for Creative Business Development. *Sustainability*, 13(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/su13031167>.
- Henriksen, D., Mishra, P., & Stern, R. (2024). Creative Learning for Sustainability in a World of AI: Action, Mindset, Values. *Sustainability*, 16(11), 4451. <https://doi.org/10.3390/su16114451>.
- Hussain, T., Yu, L., Asim, M., Ahmed, A., & Wani, M. A. (2024). Enhancing E-Learning Adaptability with Automated Learning Style Identification and Sentiment Analysis: A Hybrid Deep Learning Approach for Smart Education. *Information*, 15(5), 277. <https://doi.org/10.3390/info15050277>.
- Indarto, I., dan Prawihatmi, C. Y. (2021). Faktor-Faktor Pendorong Minat Wirausaha Startup. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(3), 207. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i3.4534>.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999) *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Krawczyk-Bryłka, B., Stankiewicz, K., Ziemiański, P., & Tomczak, M. T. (2020). Effective Collaboration of Entrepreneurial Teams—Implications for Entrepreneurial Education. *Education Sciences*, 10(12), 364. <https://doi.org/10.3390/educsci10120364>.
- Kuzior, A., Postrzednik-Lotko, K. A., Smółka-Franke, B., & Sobotka, B. (2023). Managing Competences of Generation Y and Z in the Opinion of the Management Staff in the Modern Business Services Sector. *Sustainability*, 15(7), 5741. <https://doi.org/10.3390/su15075741>.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. (2005). *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta : UI Press.
- Murdianto, muhammad tarmizi. (2022). Faktor yang Mendorong Millennial dan Gen Z Tertarik Bekerja di Startup. <https://www.idntimes.com/life/career/muhammad-tarmizimurdianto/faktor-yang-mendorong-millennial-dan-gen-z-tertarik-bekerja-di-startup>.
- Nurqamar, I. F., dkk. (2022). The Intention of Generation Z to Apply for a Job. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 18 (3), 218-24.
- Papp-Váry, Á., Pácsi, D., & Szabó, Z. (2023). Sustainable Aspects of Startups among Generation Z— Motivations and Uncertainties among Students in Higher Educations. *Sustainability*, 15(21), 15676. <https://doi.org/10.3390/su152115676>.
- Pašiušienė, I., Podvieszko, A., Malakaitė, D., Žarskienė, L., Liučvaitienė, A., & Martišienė, R. (2024). Exploring Generation Z's Investment Patterns and Attitudes towards Greenness. *Sustainability*, 16(1), 352. <https://doi.org/10.3390/su16010352>.

- Rainer, Pierre. (2023). Web GoodStats, Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z. <https://data.goodstats.id/statistic/pierrerainer/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>.
- Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Singh, S. (2022). The Impact of Leaders' Coaching Skills on Employees' Happiness and Turnover Intention. *Administrative Sciences*, 12(3), 84. <https://doi.org/10.3390/admsci12030084>.
- Salau, O. P., Osibanjo, A. O., Igbinoba, E. E., Joel, O. O., Atolagbe, T. M., Adegbuyi, A. A., Dada, A. (2022). Sustaining Employees' Work Fulfilment through Multigenerational Diversity and Emotional Communication in Federal Civil Service Commission of Nigeria. 14(9),5018. <https://doi.org/10.3390/su14095018>.