

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kekuatan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai aset penting dalam menyadari keberadaan manusia yang merupakan komponen penggerak dalam organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi lingkup yang bersifat internal dan eksternal dimana dalam pelaksanaannya tentu membutuhkan kerja sama dari semua pihak yang meliputi pengendalian dari manajemen maupun keterlibatan dari karyawan secara langsung. Perusahaan dapat dikatakan berhasil mengelola Sumber Daya Manusia nya apabila mampu mengkoordinir karyawannya secara terarah, menciptakan rasa kerja sama yang tinggi, rasa nyaman dan aman, serta diiringi dengan tujuan visi dan misi organisasi.

Semakin berkembangnya zaman, berbagai perusahaan dari tingkat paling kecil hingga paling besar, domestik dan multinasional, menyadari bahwa dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik akan menentukan keunggulan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut, membuat suatu perusahaan harus dapat mengoptimalkan pemberdayaan di manajemen sumber daya manusia-nya supaya tidak hanya perusahaan atau organisasi saja yang dapat berhasil, namun karyawan yang ada di dalamnya dapat berkembang secara personal dan bahkan professional.

Memasuki revolusi industri 4.0, transformasi digital mulai memiliki dampak yang cukup besar di seluruh dunia termasuk di Indonesia dimana persaingan perusahaan semakin ketat. Dengan begitu, tidak bisa dipungkiri bahwa tranformasi digital memiliki dampak yang cukup besar bagi masyarakat Indonesia dan juga terus berkembang di peningkatan perekonomian Indonesia. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya perusahaan rintisan (*startup*) di Indonesia yang mulai bermuculan dan berkembang menawarkan berbagai kebutuhan masyarakat Indonesia dalam menjalani aktivitas.

Berdasarkan situs *Startup Ranking*, Indonesia menduduki tingkat ke-5 besar dengan jumlah *startup* paling banyak di dunia dengan total 2.223 *startup*

dengan sekitar 50% diantaranya berlokasi di Jakarta dan sekitarnya. Hal ini didukung juga dengan sebuah survey dari Temasek, Google, dan Bain & Company di akhir tahun 2019, melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia termasuk terbesar di Asia Tenggara dengan menyentuh angka USD 40 miliar atau mencapai Rp 566,28 triliun (Alpha JWC Ventures, n.d.). Survey tersebut menandakan bahwa saat ini *startup* di Indonesia sangat berkembang dan memiliki pasar yang cukup menjanjikan.

Tabel 1. Data Peringkat Tertinggi Jumlah *Startup* di Dunia

Negara	Jumlah <i>Startup</i>
Amerika Serikat	66.849
India	9.394
Inggris	5.554
Kanada	2.853
Indonesia	2.223

Sumber : startupranking.com/countries (Data Diolah)

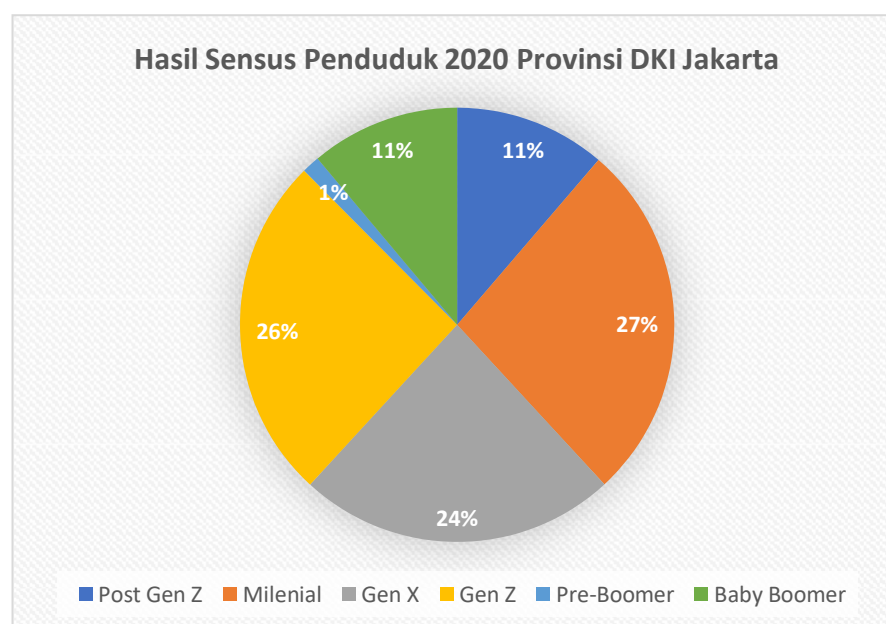
Menurut Paul Graham dalam (Lauma Kiwe, 2018 hlm. 7) menyatakan bahwa *startup* biasanya melibatkan teknologi, sehingga sebutan ‘*high-tech startup*’ hampir sering disebut oleh banyak orang. Selanjutnya, Paul Graham juga mengartikan bahwa perusahaan *Startup* adalah perusahaan kecil yang terus berkembang dengan menangani masalah teknis yang besar atau bahkan berat. Dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, perusahaan *startup* cenderung memiliki intensitas bekerja yang tinggi. Berdasarkan pernyataan tersebut maka, dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan *startup* membutuhkan infrastruktur teknologi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari bagaimana sebuah perusahaan *startup* yang menawarkan layanan jasa atau produknya secara *online*.

Selain kebutuhan teknologi yang canggih, dalam menjalankan suatu perusahaan *startup* tentu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya. Sebuah studi dilakukan oleh Microsoft dan melibatkan 200 responden asal Indonesia yang merupakan karyawan bisnis perusahaan *startup* mengatakan bahwa walaupun saat ini mereka memiliki hak istimewa untuk dapat bekerja secara *fleksibel*, namun hanya 29% diantaranya yang merasa siap dengan gaya kerja perusahaan *startup* yang dinamis (Microsoft, 2016). Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan *startup* tentu membutuhkan karyawan

yang berkualitas dan dapat bekerja secara dinamis. Karena kebutuhan tersebut, sehingga salah satu karakteristik karyawan yang banyak dijumpai di perusahaan *startup* adalah yaitu mereka yang umurnya terbilang masih muda dan biasa disebut dengan generasi milenial.

Generasi milenial sendiri merupakan suatu sebutan yang cukup ramai dibicarakan akhir ini. Generasi ini mengacu pada sekelompok orang yang lahir pada periode 1980an sampai 1990an. Mereka yang lahir pada tahun tersebut dikatakan mengalami transisi dinamika sosial, termasuk ketika mulai banyaknya transformasi digital dan pada akhirnya mulai mengubah cara pandang generasi ini terhadap suatu pekerjaan. Hal ini membuat para generasi ini akhirnya mulai meninggalkan gambaran pekerjaan yang sebelumnya terbilang kaku dan berulang-ulang setiap hari menjadi lebih dinamis dan cepat.

Pada bulan September 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan hasil Sensus Penduduk Indonesia yang di kategorikan berdasarkan Komposisi Penduduk Indonesia.



Sumber : BPS (Data Diolah)

Gambar 1. Hasil Sensus Penduduk 2020 Provinsi DKI Jakarta

Pada survei tersebut dilaporkan bahwa jumlah penduduk Indonesia saat ini mencapai 270,20 juta jiwa. dengan sebanyak persentase milenial yang

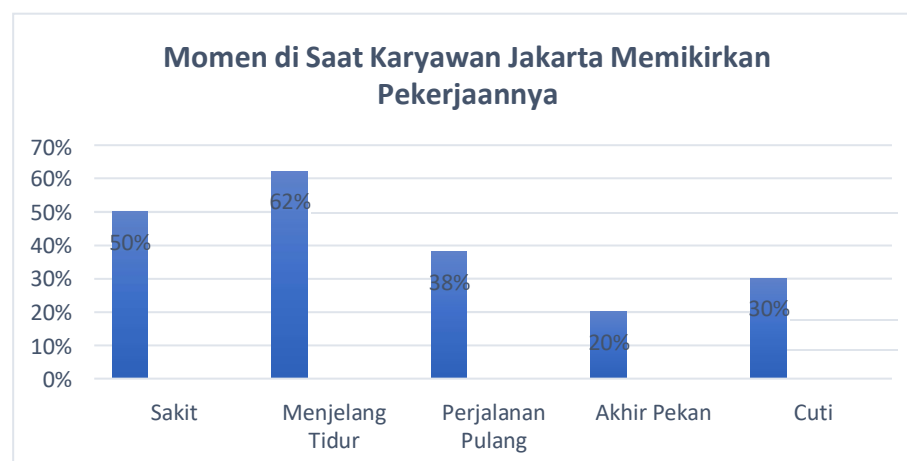
dikategorikan pada kelahiran 1981-1996 (usia 24-39 tahun) berjumlah sebanyak 25,87% atau sekitar 69,9 juta jiwa (Bps, 2020). Di wilayah DKI Jakarta sendiri, saat ini jumlah penduduknya mencapai 10,56 juta jiwa, dan didominasi oleh penduduk usia produktif di usia 15-64 tahun sebanyak 71,98%. Selanjutnya, komposisi penduduk DKI Jakarta terbanyak diduduki oleh generasi milenial dengan persentase sebanyak 26,78%.

Data tersebut menunjukkan bahwa dengan mendominasinya generasi milenial saat ini, mereka memiliki potensi untuk dapat menggeser generasi X yaitu kelahiran 1965-1980 (saat ini berusia 40-55 tahun) yang merupakan angkatan kerja yang masih aktif. Generasi milenial saat ini memiliki peluang besar menjadi sumber daya manusia yang mempunyai potensi luar biasa, terutama dimasa saat ini dimana teknologi menjadi kebutuhan sehari-hari. Keberadaan internet, *smartphone*, laptop, dan berbagai teknologi lainnya yang memungkinkan mereka menjadi yang terdepan. Selain itu, generasi milenial cenderung menyukai lingkungan kerja yang fleksibel dan kolaboratif, hal tersebut bertujuan agar mereka dapat meningkatkan kreativitas mereka di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan kebanyakan perusahaan *startup* yang menciptakan lingkungan kerja yang santai, namun tetap serius.

Namun, tidak dapat dipungkiri seperti pada umumnya suatu perusahaan, tentu terdapat kekurangan yang juga menimpa perusahaan *startup*. Sebanyak 17 perusahaan *startup* di Indonesia gulung tikar di awal tahun 2020. Penyebab umum yang terjadi diantaranya seperti kurangnya eksekusi ide, kekurangan modal dan biaya operasional, pengelolaan manajemen yang tidak *solid*, dan masih banyak lagi penyebab lainnya (Highlight.ID, 2020). Salah satu pernyataan ‘pengelolaan manajemen yang tidak *solid*’ yang diungkapkan dalam kegagalan startup, menggambarkan bahwa faktor sumber daya manusia jika pengelolaannya tidak baik tentu akan menimbulkan akibat merugikan bagi perusahaan. *Chief of Talent* Bukalapak Bagus Harimawan mengatakan bahwa pada Bukalapak manajemen melihat karyawan sebagai aset yang sangat penting. Hal tersebut didasari oleh *mindset* atau pikiran dan *skill set* atau kemampuan karyawan tersebut untuk menyesuaikan kebutuhan dalam menghadapi tantangan bisnis.

Terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia-nya, akan lebih baik apabila perusahaan dapat mengedepankan kesejahteraan karyawannya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana perasaan yang dirasakan oleh karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya, karena tentunya ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, mereka memiliki ekspektasi atau harapan hasil dari pekerjaannya. Apabila karyawan dapat mengupayakan diri mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, maka dapat dikatakan karyawan tersebut cenderung akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya. Rasa puas dalam bekerja merupakan salah satu respon yang positif dari seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kinicki dan Kreitner dalam (Tannady, 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja yaitu salah satu bagian dari respon sikap atau emosi seseorang dalam berbagai keadaan pekerjaannya.

Sebuah survei yang dilakukan oleh *jobstreet* mengenai kepuasan kerja karyawan di Jakarta menunjukkan bahwa waktu ketika karyawan dapat beristirahat justru dihabiskan dengan memikirkan pekerjaannya. Sehingga beberapa karyawan cenderung akan kehilangan waktu berharga mereka yang seharusnya dapat mereka habiskan untuk keluarga atau sekedar beristirahat. Hal ini lah yang membuat para karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dan juga dalam kehidupan pribadinya (*work-life balance*).



Sumber : *Jobstreet* (Data Diolah)

Gambar 2. Momen di Saat Karyawan Jakarta Memikirkan Pekerjaannya

Work-life balance merupakan kondisi di mana seseorang sanggup untuk mengendalikan berbagai tanggung jawab yang dimiliki oleh orang tersebut. Tanggung jawab yang dimaksudkan disini, yaitu seperti beban pekerjaan, berkumpul dengan keluarga, bersosialisasi dengan kerabat atau relasi tertentu, termasuk kebutuhan pribadi pekerja tersebut seperti waktu istirahat atau waktu untuk berlibur. Fisher, *et al* dalam (Wenno, 2018) menjelaskan bahwa ketika seseorang dapat membagi waktunya dalam bekerja dan memenuhi kebutuhan pribadinya, maka seseorang tersebut dikatakan mempunyai *work life balance* yang cukup baik.

Di DKI Jakarta sendiri, umumnya karyawan yang bekerja di kantor mempunyai jam kerja yaitu pukul 09:00 - 17:00. Namun pada perusahaan *startup*, fakta yang ditemukan akan berbeda. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari Bapak Dika selaku *Customer Service Supervisor* di salah satu perusahaan *startup fintech* di Jakarta, beliau berkata bahwa jam kerja beliau yang seharusnya yaitu dari pukul 09:00-18.00, jam tersebut tidak termasuk *briefing* (rapat sebelum bekerja) selama 30 menit yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum jam kerja dimulai, yaitu pukul 08:30. Selain itu, sehari-harinya beliau juga terkadang menghabiskan waktu hingga pukul 18:30 atau 19:00 untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya di hari tersebut, hal tersebut mengakibatkan durasi kerja yang tidak semestinya (*overtime*).

Beragam faktor merupakan alasan mengapa seorang karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut juga berlaku pada karyawan yang masih muda seperti generasi milenial, dimana walaupun generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi, namun ada saatnya ketika para pekerja di generasi ini juga mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupannya dan kehidupannya. Selain itu, pergerakan dinamika perusahaan *startup* yang cepat, dinamis, dan sering berubah-ubah juga memaksa para karyawannya untuk beradaptasi dengan cepat. Beban kerja yang lebih banyak daripada tuntutan kerja yang seharusnya juga menjadi salah satu faktor mengapa karyawan perusahaan *startup* kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupannya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang sudah diteliti oleh (Rahmawati & Gunawan, 2019) dimana peneliti menjelaskan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar generasi milenial di Indonesia. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian terhadap karyawan di PT Hasjrat Abadi di Kotamobagu yang dilakukan oleh (Endeka, 2020) dimana di dalam penelitiannya, dikatakan bahwa *work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya pengembangan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai variabel yang sama, yaitu *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga didasari oleh beberapa alasan, seperti keingintahuan penulis mengenai *work-life balance* pada perusahaan *startup*, bagaimana *work-life balance* dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja para karyawan perusahaan *startup* terutama bagi para milenial, apa saja yang mempengaruhinya dan faktor-faktornya. Berdasarkan hal ini sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Pada Perusahaan Startup Di Jakarta”**

I.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan di penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah WIPL (*Work Interference with Personal Life*) / gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah PLIW (*Personal Life Interference with Work*) / gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah WLE (*Work Life Enhancement*) / peningkatan saat bekerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah PLE (*Personal Life Enhancement*) / peningkatan dalam kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya mencoba mencari jawaban dari apa yang menjadi pokok dari permasalahan. Merujuk pada perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah WIPL (*Work Interference with Personal Life*) / gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah PLIW (*Personal Life Interference with Work*) / gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah WLE (*Work Life Enhancement*) / peningkatan saat bekerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui serta membuktikan apakah PLE (*Personal Life Enhancement*) / peningkatan dalam kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari penelitian ini peneliti berharap dapat mendapatkan keuntungan yang akan diperoleh oleh banyak pihak setelah penelitian dapat berhasil diselesaikan. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai sumber untuk menambah wawasan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama pembahasan mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan juga kepuasan kerja di dalam perusahaan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lingkungan Pendidikan dan akademi, dapat menambah wawasan dan aplikasi ilmu pengetahuan bagi para pengembang dan dapat meningkatkan sumber daya manusia terutama pembahasan mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan juga kepuasan

kerja di dalam perusahaan yang diperoleh dari pendidikan formal di UPN Veteran Jakarta.

- 2) Bagi Perusahaan, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi para pimpinan Perusahaan *Startup* di Jakarta mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan juga kepuasan kerja karyawannya.
- 3) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek terutama pembahasan mengenai *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan juga kepuasan kerja di dalam perusahaan *Startup*.