

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Hal yang dinilai krusial pada suatu organisasi ataupun perusahaan ialah sumber daya manusianya. Hal tersebut didasarkan pada potensinya yang menjadi sebuah aset bagi organisasinya. Selain itu berfungsi juga sebagai modal dalam organisasi. Dengan ketidakadaannya sumber daya manusia yang kompeten, maka suatu perusahaan memiliki potensi untuk tidak mampu mencapai tujuan. Dalam mencapai suatu tujuan, suatu perusahaan memiliki komponen yaitu personalia, fungsi, dan faktor fisik. Komponen tersebut merupakan sebuah perwujudan untuk tercapainya produktivitas maksimal, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Organisasi juga memanfaatkan setiap potensi sumber daya manusia yang ditujukan untuk mendapatkan output maksimal. Selain itu sumber daya manusia juga mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan seperti tujuan, sasaran, dan aktivitas dalam organisasi (Abdullah, 2017). Maka dari itu, faktor sumber daya manusia dalam organisasi harus terkelola dengan tepat, salah satu caranya yaitu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karena hal tersebut akan berdampak pada kondisi karyawan dan meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu instansi harus menghadirkan kondisi yang tepat, yakni kondisi para pegawai. Hal tersebut didasarkan pada kehidupan manusia yang merupakan sebuah dorongan dari kebutuhan dasar yang sama dan bersifat alami yang tidak hanya membutuhkan kebutuhan fisik namun juga kebutuhan yang bersifat psikologis. Kebutuhan tersebut terbagi menjadi 5 peringkat, diantaranya ialah: rasa aman, fisiologis, sosial, harga diri, serta pengaktualisasian dirinya (Maslow, n.d.). Adapun kebutuhan akan rasa aman termasuk didalamnya keamanan keuangan. Karena setiap manusia akan muncul motivasi diri secara naluriah, serta mengambil suatu tindakan dalam pemenuhan tersebut dengan bekerja. Setelah kebutuhan di tingkat terendah telah didapatkan, selanjutnya manusia akan berfokus ke tingkat berikutnya, yaitu kebutuhan sosial. Untuk memenuhi kebutuhan sosial, maka manusia secara langsung partisipatif dalam sebuah hubungan pertemanan, hubungan romantis, keluarga, serta yang

lainnya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mengedepankan kesejahteraan karyawannya.

Teori generasi Strauss & Howe dalam Lubis & Mulianingsih (2019) yang mengelompokkan generasi berdasarkan rentang usia ke dalam istilah seperti Baby Boomer dengan rentang tahun kelahiran 1946 sampai 1964. Kemudian, generasi X dengan kisaran kelahiran 1965 sampai 1980. Selanjutnya, generasi Y dengan kisaran kelahiran 1981 sampai 1994, generasi Z dengan kisaran kelahiran 1995 sampai 2010. Terakhir, generasi Alpha yang merupakan kisaran kelahiran antara 2011 sampai 2025.

Generasi Y atau kini populer disebut generasi milenial atau milenium merupakan generasi yang akrab dengan teknologi komunikasi serba cepat, seperti email, SMS, *instant messaging* serta media sosial. Generasi ini memiliki pola yang berbeda jika dibandingkan dengan generasi X. Generasi Y dikenal dengan fleksibilitasnya. Dalam bekerja, generasi Y tidak terlalu mementingkan harta, namun lebih mengacu pada hal-hal seperti kebersamaan, solidaritas, kebahagiaan bersama, dan eksistensi diri yang dihargai dalam lingkungan sosial.

Dalam mengelola sumber daya manusia didalam organisasi, akan lebih baik jika mengedepankan kesejahteraan karyawannya, terlebih dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawannya. Karena satu hal diantaranya yang dapat menjadi hambatan ialah sikap para karyawan atau pegawai. Perlu dipahami bersama bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang paling banyak dibicarakan. Kepuasan kerja dilihat dan dipahami sebagai suatu hal atau sikap yang mencerminkan perasaan suatu pegawai dalam menyukai pekerjaannya (Kinicki & Fugate, 2018, hal. 62). Kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi yang memiliki kaitan erat dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui kesesuaian antara harapan dan imbalan yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepuasan berkaitan antara tingkat kesukaan dan sebaliknya, yakni ketidaksukaan karyawan. Seperti yang dinyatakan Hasibuan (2013, hal. 302) sikap seseorang berkaitan dengan emosionalnya yang senang serta cinta pada suatu pekerjaan disebut kepuasan kerja. Demikian terlihat melalui disiplin, prestasi serta moral kerjanya. Selain itu, pandangan (Hanum et al., 2021) kepuasan kerja ialah sebuah sikap emosional untuk hal saat atau saat dikerjakan. Hal ini menyebabkan

jika kepuasan kerja tidak tercapai akan membuat karyawan merasa enggan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya. Selain saat bekerja, kepuasan kerja suatu karyawan dapat ditinjau pada aspek yang berbeda, yakni saat berinteraksi terhadap rekan kerja dan atasan, sikap untuk menaati tata tertib atau peraturan yang ada dan sikap di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu pada tanggungjawab atau tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan hal-hal berkaitan lainnya dalam suatu lingkungan yang menjadi tanggungjawabnya.

Tersedianya sumber daya manusia yang bermutu merupakan suatu faktor kesuksesan pada organisasi, karena jika hal tersebut berkualitas mampu melahirkan prestasi terbaik. Untuk mewujudkan tujuannya, kepuasan kerja berperan penting karena saat karyawan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja, maka karyawan berusaha melakukan hal yang optimal dalam menyelesaikan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, sehingga mampu memberikan dampak baik terhadap perusahaan. Namun, kepuasan kerja memiliki sifat personal atau pribadi karena tiap orang memiliki level kepuasan kerja dengan beragam Artinya, beberapa nilai pada tiap individu berbeda. Tingkat kepuasan yang dimiliki oleh individu akan semakin tinggi, jika semakin banyak nilai yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh individu (Indrasari, 2017, hal. 38).

Satu diantara faktor berkenaan dalam memengaruhi kepuasan kerjanya dari karyawan, yakni Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Kehidupan yang sangat kompleks dialami oleh karyawannya seperti pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, kehidupan sosial, serta tanggung jawab yang membutuhkan manajemen waktu yang baik agar mendapatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Karena adanya kewajiban untuk mengerjakan pekerjaan dengan profesional dan sesuai dengan tujuan organisasi, namun juga harus tetap memenuhi kehidupan keluarga dan diri sendiri seperti liburan dan menjalankan hobi, dan juga memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga maupun teman-teman diluar lingkungan kerja. Keseimbangan Kehidupan-Kerja merupakan alokasi waktu dan energi psikologis dengan seimbang antara kehidupan kerja dengan non-kerja, dan memperoleh kepuasan dari keduanya (Sirgy & Lee, 2018). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja yang tidak mampu di kontrol dengan baik

mampu berakibat pada depresi, menurunnya kinerja, timbulnya permasalahan dengan keluarga dan rasa lelah. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dipandang sebagai keefektifan dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran non-kerja yang sesuai dengan nilai dan prioritas perorangan.

Untuk bersosialisasi dengan rekan kerja semakin dimudahkan karena adanya perkembangan teknologi. Dengan adanya perkembangan teknologi, kini berkomunikasi dapat dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu saja menggunakan gawai dan internet baik dengan *chatting*, *email*, dan melakukan panggilan telepon. Disamping kemudahan yang didapat, hal ini menyebabkan orang-orang dapat berinteraksi dengan teman atau kolega kerja dan membahas mengenai tugas dan tanggungjawab, meskipun sedang diluar kantor. Tidak jarang pula karyawan yang mendapatkan pekerjaan saat sudah diluar jam kerjanya. Sehingga kehidupan kantor dan rumah menjadi sulit dibedakan.

Kemajuan teknologi yang masif tentunya memudahkan komunikasi, namun hal tersebut dapat menimbulkan masalah lain yaitu tidak seimbangnya Keseimbangan Kehidupan-Kerja karena mudahnya terhubung dengan masalah pekerjaan disaat yang seharusnya diluangkan untuk kehidupan pribadi. Jika pekerjaan sudah masuk ke dalam ranah kehidupan pribadi maka terdapat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Istilah Keseimbangan Kehidupan-Kerja merujuk pada korelasi aspek terkait pekerjaannya maupun non-pekerjaannya pada hidup karyawan, dan keadaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja diartikan sebagai pembatasan terhadap pekerjaan agar mempunyai lebih banyak waktu untuk hal yang lain diluar pekerjaan. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dapat dikategorikan dalam dua dimensi utama, yaitu keterlibatan peran dalam berbagai peran di tempat kerja dan diluar tempat kerja, serta konflik minimal antara peran kerja dan diluar pekerjaannya (Sirgy & Lee, 2018).

Menurut Fisher dalam Silaban & Margaretha (2021). Keseimbangan Kehidupan-Kerja adalah suatu upaya untuk membuat pembagian waktu secara seimbang ketika kehidupan diluar pekerjaannya maupun saat bekerja. Ketika individu menjalankan kedua tanggung jawab antara pekerjaannya beserta peran pada keluarganya secara baik, maka akan tercipta kepuasan kerja karena jika seseorang dapat membagi waktu untuk kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan

seperti keluarga, menjalankan hobi, atau sekadar waktu luang untuk diri sendiri dengan baik maka akan tercipta kepuasan kerja.

Selain Keseimbangan Kehidupan-Kerja, instansi juga harus memperhatikan tingkat stres para karyawannya. Dalam era globalisasi tentunya persaingan menjadi semakin kompetitif dan menjadi sebuah hal yang susah dihindarkan. Tingkat persaingan dengan secara ketat pun dapat menjadi penyebab stres dengan dialami oleh generasi milenial. Dikutip dari Juniman (2018) menyatakan bahwa generasi milenial lebih merasakan tekanan atau stres yang lebih besar dibanding kelompok usia yang jauh lebih tua di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Mental Health Foundation (MHF) mengemukakan bahwa generasi saat ini merasa lebih stres dibanding kelompok yang umurnya lebih tua seperti salah satu generasi di atasnya yaitu generasi X. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa 28 persen milenium atau generasi milenial dengan rentang usia 18-38 tahun merasa lebih tertekan jika dibandingkan dengan generasi X dengan rentang usia 53 hingga 71 tahun yang hanya merasakan stres sekitar 12 persen saja. Dan sejumlah 34 persen kaum milenial mengungkapkan jika stres berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Namun, survey yang dilakukan terhadap 4500 orang itu mengungkapkan bahwa hanya 14 persen yang nyaman untuk membicarakan stres mereka dengan manajer.

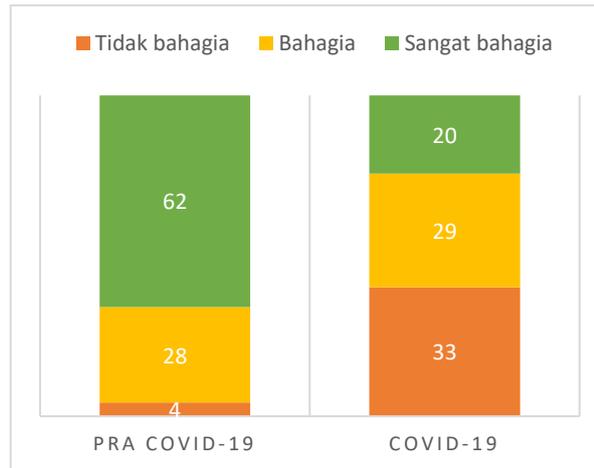
Saat mengalami stress karena pekerjaan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Karena hal ini merupakan dampak psikologis yang dari adanya stres kerja. Selain itu, stres kerja dapat timbul dalam keadaan psikologis yang berbeda, yakni seperti tegang, cemas, mudah marah, bosan, dan kebiasaan suka tidak menyelesaikan dengan segera. Hal ini serupa dengan penjelasan Hasibuan (2013, hal. 204) yakni keadaan tegang dimana dapat mempengaruhi bagaimana berpikirnya, emosi serta kondisi individu disebut stres. Kondisi ini terbukti apabila individu diharuskan melakukan pekerjaan atau tanggungjawab yang memiliki tuntutan besar serta adanya konflik, ataupun pada area dimana jika dilihat tidak terdapat kejelasannya berkaitan dengan wewenang, tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut berdampak terhadap tingkat stres dan ketidakpuasan kerja bias meningkat. Stres kerja dapat hadir karena akibat dari tidak seimbangnya diantara tuntutan kerjanya terhadap sumber dayanya

ataupun kemampuan pada diri seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja.

Stres kerja dapat memengaruhi semangat kerja karyawan yang memburuk sehingga berkurangnya semangat kerja dan dapat menyebabkan ketidaknyamanan, hal ini dapat menyebabkan karyawan menarik diri dengan sengaja dari organisasi seperti terlambat mengambil tindakan, mangkir dari pekerjaan, berkurangnya komitmen organisasi, bahkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain stres kerja maupun Keseimbangan Kehidupan-Kerja, terdapat kondisi lain dengan berdampak kepada kepuasan kerjanya pada karyawan, yaitu kondisi pandemi Covid-19. Sejak pemerintah menerapkan pembatasan sosial (*social distancing*) yang dikarenakan merebaknya virus Covid-19 menyebabkan terjadinya banyak perubahan pada kultur kerja di Indonesia, salah satunya karena diterapkannya skema bekerja “*Work From Home*”. Berdasarkan survey Jobstreet yang dilaksanakan di negara Indonesia pada tahun 2020 terdapat perubahan drastis pada kepuasan terhadap kualitas hidup. Sejak Covid-19 proporsi kandidat yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka menurun dari persentase 89% sebelum pandemi, menjadi 49% yang merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya saat ini.

Tabel 1. Kepuasan akan Kualitas Hidup



Sumber: JobStreet

Dengan diberlakukannya kebijakan bekerja dari rumah dapat memengaruhi jam kerja dan kebiasaan kerja para pegawai. Dalam survei yang dilakukan Jobstreet mengungkapkan bahwa sebagian responden bekerja lebih lama selama bekerja dari rumah, hal ini dikarenakan tidak adanya batasan yang jelas antara kantor dan rumah yang menyebabkan waktu kerja seperti tidak ada batas tertentu. Hal ini memengaruhi tingkat kepuasan para karyawan seperti dalam sektor pendidikan yang mengalami penurunan kepuasan sebesar 50% setelah terjadinya pandemi. Tentunya penyelenggara jasa pendidikan perlu memperhatikan hal ini, karena kepuasan kerja yang tinggi secara efektif meningkatkan produktivitas organisasi, dan penurunan stres kerja.

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (UPNVJ) sebagai lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan ilmiah dan profesional dengan jumlah disiplin ilmu tertentu juga tak terhindarkan dari kewajiban untuk mengelola sumber daya manusianya dengan efektif dan efisien agar dapat optimal dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan, tentunya peran sumber daya manusia memegang peran penting sehingga memerlukan pengelolaan dengan baik. UPNVJ memiliki budaya organisasi yang cukup kuat, yaitu budaya PIKIR yang merupakan kependekan dari Profesional, Integritas, Kejuangan, Inovatif, dan Responsif yang diimplementasikan dalam bentuk tindakan atau sebagai perilaku kerja. Tentunya untuk menerapkan aspek aspek tersebut diperlukan adanya kepuasan kerja karena

kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan hidup para pegawai (Robbins & Judge, 2018, hal. 88).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPNVJ, didapatkan hasil bahwa selama WFH terdapat perubahan jam kerja menjadi relatif lebih lama dibanding sebelumnya, hal ini dikarenakan padatnya jam mengajar dan terdapat pekerjaan lain yang harus dilakukan seperti mengurus pekerjaan selain mengajar, penelitian, bimbingan, dan lain-lain. Namun, hal ini tidak memengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh dosen milenial di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mereka cenderung merasa puas dengan indikatornya yang dipergunakan. Demikian serupa terhadap penelitian Lestari dan Rahardianto (2021) yang berjudul “*Work Life Balance And Job Satisfaction of Lecturer in Faculty Of Economics And Business Unjani*” dengan sampel sebanyak 46 orang yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisisnya deskriptif serta dipergunakan juga regresi linier sederhana yang mendapatkan hasilnya yakni Keseimbangan Kehidupan-Kerja memengaruhi kepuasan kerja dosen sebesar 31.8% sedangkan sisanya dipengaruhi dari beberapa variabel yang lainnya namun tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya. Kemudian penelitian lain oleh Pranindhita & Wibowo (2020) yang berjudul “*Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati*” dalam penelitiannya yang meneliti hubungan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan kepuasan kerja menggunakan Analisa *Product Moment Pearson* menghasilkan kesimpulan yaitu tidak ditemukan adanya hubungan diantara Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kepuasan kerjanya.

Berbeda dengan penelitiannya Jyothi *et al.*, (2020) “*Does Work Life Balance Impacts Job Satisfaction: Evidence From Faculty Members*” dengan sampel sebanyak 420 anggota fakultas teknik yang berasal dari Negara Bagian Tamilnadu yang kemudian dianalisa menggunakan regresi berganda dan analisis korelasi bivariat mendapatkan kesimpulan yaitu adanya korelasi positif diantara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan kepuasan kerja. Hasil serupa ditemukan dalam penelitiannya Blackburn *et al.*, (2017) dengan judul penelitian “*Assessing*

the Relationship of Teacher Self-Efficacy, Job Satisfaction, And Perception of Work Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers” yang dilakukan dengan mengumpulkan kuesioner dari 105 guru yang kemudian dianalisa menggunakan *The Pearson product-moment correlation* mendapatkan kesimpulan bahwa guru pertanian di Louisiana merasa puas dengan pekerjaan saat ini, secara keseluruhan guru merasa memiliki kemampuan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja. Kemudian dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja merupakan komponen penting dari kepuasan kerja guru pertanian di Louisiana. Penelitian ini didukung oleh penelitian D. Shoba & G. Suganthi (2019), Khairunneezam *et al.*, (2017), dan Znidaršič & Marič (2021).

Berdasarkan pemeringkatan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh kementerian terkait, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yaitu di tahun 2017 dengan peringkat 433, di tahun 2018 dengan peringkat 143, dan pada tahun 2019 mencapai peringkat 77. Hal ini tentunya atas capaian dan kinerja yang diupayakan oleh sumber daya manusia di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Dengan adanya target dan sasaran yang jelas yang terdapat pada rencana strategis yang dimiliki oleh upn veteran Jakarta, tentunya berakibat pada beban kerja yang harus ditanggung oleh pemegang jabatan struktural menjadi lebih berat. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap 6 dosen milenial, terdapat perbedaan tingkat stress kerja yang dialami oleh dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta dengan disebabkan perbedaan beban kerja dan jabatan yang sedang dipegang. Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Yaacob & Long (2015) dengan judul “*Role of Occupational Stress on Job Satisfaction*” yang meneliti peran stres kerjanya sendiri terhadap kepuasan kerjanya dari guru di Malaka, hasilnya didapatkan *occupational stress* hanya memengaruhi sebesar 28% pada kepuasan kerjanya, demikian dipengaruhi dari peran yang berlebihan, serta ambiguitas peran. Hasil serupa ditemukan oleh Chaudhry (2012) bahwa stres kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja.

Namun hasil berbeda ditemukan oleh Lashkariani & Saeid (2020) dengan penelitiannya yang memiliki fokus atau judul “*The Influence of Job Stress on Job Satisfaction among Female Lecturers*” yang dilakukan terhadap dosen wanita

Fakultas Pendidikan, Manajemen Dan Peradaban Islam dengan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan diantara job stress dengan kepuasan kerja. Hasilnya tersebut selaras terhadap hasil yang didapatkan Pramono et al., (2020) dengan melakukan penelitian dengan populasi dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia dengan sampel sebanyak 106 dosen dari sepuluh perguruan tinggi yang terletak di Jawa-Bali, Sumatera, dan Sulawesi. Penelitian ini mendapatkan kesimpulan yaitu stres kerjanya mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya dari dosen. Stresor yang paling umum yaitu meningkatnya beban kerja, kebutuhan untuk memenuhi target atau tenggat waktu, dan jam kerja yang panjang.

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti variabel yang sama yaitu stres kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dilakukannya penelitian didasari beberapa alasan seperti keingintahuan penulis mengenai Keseimbangan Kehidupan-Kerja maupun stres kerjanya pada dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, bagaimana Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja dapat memberikan hubungan pada kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, serta berbagai hal yang memengaruhi beserta faktor-faktornya. Dengan demikian peneliti mempunyai ketertarikan dalam penentuan judul dalam penelitiannya, yakni “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada Dosen Milenial di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta”

1.2 Rumusan masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang diatas, maka dirumuskan masalahnya dalam penelitian kali ini antara lain ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?

3. Apakah Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta?

1.3 Tujuan penelitian

Terdapatnya pembatasan pada penelitian ini, sehingga tujuan dilaksanakan penelitian antara lain untuk:

1. mengetahui apakah Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
2. mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
3. mengetahui apakah Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

1.4 Manfaat hasil penelitian

1. Aspek teoritis

Studi ini harapannya mampu menyediakan pemahaman yang lebih baik kepada pembaca dan peneliti tentang Keseimbangan Kehidupan-Kerja beserta aspek-aspeknya, stres kerjanya beserta aspek-aspeknya, kepuasan kerja dan semua aspeknya, dan dengan demikian dapat menjadi sumber wawasan tentang subjek tersebut. Selain itu, secara akademis dapat dijadikan untuk literturnya bagi manajemen SDM termasuk pada tekanan kerja, *work-life balance*, serta kepuasan kerjanya.

2. Aspek praktis

- a. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengelola Keseimbangan Kehidupan-Kerja pegawai dan mengelola stres kerja yang dialami para pegawai serta mengembangkan pegawai agar dapat terhindar dari rasa stres saat bekerja. Sehingga dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam menjaga sumber dayanya, sehingga dapat menjaga

kepuasan kerja, dan produktivitas serta kinerja karyawan tetap stabil, sehingga kegiatan di dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sejalan dengan visi dan misi organisasi.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan mereka dapat memiliki pemahaman dan penerapan yang lebih dalam dari wawasan dan pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perkuliahan pada Program Studi Manajemen S1. Serta menambah wawasan yang dapat digunakan untuk pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.