

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam konteks manajemen, adapun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) termasuk bagian strategis dari fungsi manajemennya dengan berfokus pada potensi tenaga kerja perusahaan, yaitu manusia. SDM ialah kekuatan organisasinya yang dinilai sebagai *asset* berharga perusahaan, yang harus dijaga dengan baik (Hasibuan, 2019 hlm. 9). SDM yang kompeten dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Diperlukannya berbagai strategi sebagai upaya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Jika perusahaan berhasil mengelola karyawannya secara terarah, maka perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil dalam mengelola SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan kekuatan suatu organisasi sebagai penggerak roda, karena jika tidak ada SDM, aktivitas organisasi tidak bisa berlangsung secara lancar.

Pada arus globalisasi, persaingan yang terjadi diantara perusahaan meningkat dengan tajam, sehingga karyawan diminta melakukan pengembangan diri dengan berkelanjutan, dengan demikian dapat mengembangkan potensi dirinya dengan maksimal. Perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis juga merubah struktur organisasional dan kepemimpinan yang membuat manajemen sumber daya manusia memperluas perspektif atas peran dan fungsinya. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 6). MSDM memiliki fungsi yang lebih kompleks dibanding manajemen personalia yang memandang karyawan sebagai faktor produksi untuk mencapai tujuan perusahaan, MSDM beranggapan bahwa karyawan merupakan asset yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya. Karena hal tersebut, MSDM berfungsi untuk mengelola SDM suatu organisasi dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas atas pekerjaannya. Perusahaan yang dulu nya fokus kepada hasil kinerja dan kontribusi karyawan, perlahan mulai melakukan analisis perkembangan SDM untuk menambah *value* kepada karyawannya.

Di masa revolusi industri 4.0, tentunya peran SDM menjadi sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dimana manusia juga yang menjalankan misinya. Dalam kata

lain, manusia termasuk faktor strategis dari seluruh aktivitas organisasi. Manusia pada dasarnya pun memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Teori kebutuhan Maslow dalam Latif, Mukhtar & Latief (2018, hlm. 110) menjelaskan bahwa seorang individu memiliki lima hirarki kebutuhannya mencakup fisiologis, keamanan, afeksi, penghargaan serta aktualisasi dirinya.

Berdasarkan teori generasi Strauss & Howe dalam Lubis & Mulianingsih (2019), mengelompokan generasi sesuai rentang usia kedalam beberapa istilah generasi seperti *Baby Boomer*, X, Y, Z, serta *Alpha*.

Tabel 1 Timeline Generasi

Generasi	Tahun Lahir
Baby Boomer	1946 – 1964
X	1965 – 1980
Y	1981 – 1994
Z	1995 – 2010
Alpha	2011 – 2025

Sumber : (Lubis & Mulianingsih, 2019)

Generasi Y atau biasa dikenal dengan generasi millennial, merupakan generasi di era teknologi. Mereka sudah terbiasa dengan adanya teknologi komunikasi seperti e-mail, SMS, dan media sosial. Selain itu, mereka juga lebih ahli dalam mengoperasikan teknologi di zaman sekarang, seperti smartphone, laptop, komputer, dan alat teknologi lainnya. Ketika bekerja pun generasi milenial memiliki pola yang berbeda dibanding generasi X. Mereka cenderung lebih fleksibel dan tidak selalu berorientasi pada uang, namun lebih mengutamakan kebahagiaan, solidaritas, dan eksistensi diri di lingkungan sosial.

Di Indonesia, perusahaan *startup* mulai bermunculan dari berbagai sektor industri. Perusahaan *startup* ataupun suatu perusahaan dengan rintisan merujuk kepada seluruh perusahaannya yang belum terlalu lama melakukan operasi (Pramudianto, 2020 hlm. 18). Di dalam fase ini, seringkali beban kerja diberikan dalam jumlah banyak dengan waktu yang tidak menentu. Hal ini terkadang dapat mempengaruhi waktu mereka diluar jam kerja, karena tetap harus menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, tugas yang diberikan tersebut dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan dalam suatu perusahaan yang bergerak pada bidang *startup*. Demikian merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi

kesejahteraan dan sikap karyawan terhadap perusahaan (Scholarios & Marks, 2004).

Kota Depok menjadi salah satu kota dalam provinsi Jawa Barat serta tersusun dari 11 kecamatan (BPS, 2021). Salah satu kecamatan pada Kota Depok mencakup kecamatan Pancoran Mas yang didalamnya terdapat 6 kelurahan. Pada penelitian ini, objek yang ditetapkan ialah karyawan milenial perusahaan *startup* dengan berdomisili pada RW 15, Kelurahan Rangkapan Jaya, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok. Karyawan milenial perusahaan *startup* memiliki sifat yang homogen, karena perusahaan *startup* merupakan perusahaan rintisan yang mana sistem kerjanya belum *settled* layaknya perusahaan *corporate*.

Work life balance merupakan salah satu isu yang sudah berlangsung cukup lama dan sering menjadi topik perbincangan. Di perusahaan *startup* sendiri, yang mayoritas karyawannya merupakan generasi milenial dan generasi-Z, merasa bahwa *work life balance* adalah sesuatu yang perlu diterapkan di perusahaan. Contoh penerapannya seperti penetapan jam kerja yang tidak kaku atau *flexible*, sehingga karyawan memiliki kebebasan untuk bekerja sesuai waktu yang diinginkannya. Dengan adanya *work life balance* dapat memberikan keseimbangan bagi karyawan dalam mengelola waktunya untuk kepentingan pribadi maupun kerjanya.

Namun, dengan adanya kebijakan *work life balance*, adanya intensifikasi kerja yang didapat karyawan. Menurut Korunka & Kubicek (2017), *work intensification* mengacu pada peningkatan upaya karyawan dalam bekerja, untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam satu hari kerja. Dengan adanya pekerjaan tambahan, beberapa karyawan mungkin merasa sulit dalam mengatur waktu kerja dan waktu untuk teman, keluarga, ataupun dirinya sendiri. Sebagian waktu mereka tersita untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan kantornya. Sehingga tidak sedikit dari mereka yang mudah merasa *stress*, *burnout*, serta dapat mempengaruhi *mental health* nya. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Ketika seorang karyawan diberikan beban kerja yang lebih banyak dari biasanya, karyawan dapat menjadi lebih semangat untuk bekerja karena merasa adanya tantangan dalam pekerjaannya. Namun, beban kerja yang berlebih juga

dapat menyebabkan *stress* bagi beberapa karyawan. Sehingga pentingnya seorang karyawannya guna memiliki *work life balance* secara baik sebagai penunjang rasa kepuasan kerjanya. Adanya kepuasan kerja termasuk suatu perasaan emosional pada setiap karyawannya terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Dengan adanya *work life balance* secara baik, kemungkinan karyawan mendapatkan rasa puas atas pekerjaannya karena menikmati apa yang dilakukannya.

Pekerjaan di *startup* terkenal *hectic* namun adanya fleksibilitas yang diberikan oleh perusahaan, seperti waktu bekerja, tempat bekerja, serta dress code ketika bekerja. Tidak heran jika sekarang banyak anak muda yang bercita-cita untuk kerja di perusahaan *startup* karena menilai kerja di *startup* terkesan ‘santai’. Padahal, banyak karyawan *startup* yang terkadang mengeluhkan waktu lembur serta beban pekerjaan yang mereka dapatkan. Berdasarkan pengamatan penulis, banyak karyawan *startup* yang harus mengorbankan waktu istirahat hingga hari liburnya untuk bekerja. Semakin besar perusahaan *startup*, semakin baik pula sistem manajemen yang ada di perusahaannya. Namun pada *startup* yang masih baru didirikan, jumlah karyawan yang dimilikinya belum terlalu banyak. Sehingga terkadang para karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan mereka. Beban kerja yang semakin banyak juga dapat menyita waktu karyawan. sehingga akan semakin sulit untuk mendapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya.

Perusahaan *startup* terkenal dengan jam kerja yang fleksibel, dimana pada perusahaan *non-startup* umumnya mempunyai jam kerjanya dari 09.00 hingga 17.00, namun pada perusahaan *startup* berbeda. Jam kerja yang fleksibel ini mungkin terdengar menarik bagi beberapa orang, namun pada kenyataannya jam kerja yang fleksibel ini berarti tidak ada batasan waktu dalam bekerja. Jam kerja setiap hari nya tidak menentu, bahkan terkadang karyawan dapat bekerja hingga pukul 20.00 atau lebih demi menyelesaikan pekerjaan di hari itu. Tidak jarang karyawan harus bekerja di hari libur (*overtime*) karena tugas yang diterimanya diberikan dalam jumlah yang lebih banyak daripada seharusnya. Dalam JDIH BPK RI Database Peraturan (2003) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagarejaan, Pasal 77 ayat (1) juga menjelaskan yakni jam kerja karyawan dalam satu minggu maksimal 40 jam.

Konsep fleksibilitas kerja yang sekarang ini umum didengar seperti *remote working* atau WFH merupakan salah satu kebijakan fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan di masa pandemi. Banyak perusahaan *startup* yang menerapkan sistem kerja *remote working* atau WFH. Khususnya bagi startup yang berlokasi di Jakarta, banyak dari mereka yang menerapkan sistem WFH semenjak pandemi ini karena mengikuti kebijakan pemerintah DKI Jakarta karena termasuk ke zona merah Covid-19. Fleksibilitas kerja juga dinilai sebagai konsep yang tepat bagi generasi milenial, melihat kebutuhan mereka akan *work life balance* merupakan salah satu alasan konsep fleksibilitas kerja semakin didukung. Penerapan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan *work life balance* bagi karyawan milenial, yang mana jika mereka mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja dapat membuat mereka merasa senang ketika bekerja dan tidak tertekan. Harus dicatat bahwa fleksibilitas kerja memberikan kemudahan dalam perencanaan kerja, bukan pengurangan waktu kerja (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte (2017), 84% milenial menyatakan bahwa organisasi mereka sudah menerapkan sistem fleksibilitas kerja di beberapa aspek, seperti waktu, peran, rekrutmen, dan lokasi. Perusahaan yang menawarkan fleksibilitas kerja mendapat tingkat loyalitas yang lebih tinggi dari karyawan. Kaum milenial merasa adanya pengaruh positif dari fleksibilitas kerja, mereka mengatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan yang lebih besar serta meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, dan kebahagiaan pribadi mereka.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet (2014) tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, menyatakan bahwa 73% karyawan dari 17,623 korespondennya merasakan ketidakpuasan terdapat pekerjaan yang dilakukan karena berbagai faktornya. Sebesar 85% korespondennya menjelaskan tidak dimilikinya *work life balance*. Adapun faktor lainnya yang menjadi pemicu ketidakpuasan kerja seperti bekerja yang tidak bersesuaian dengan latar belakang pendidikannya, tidak terdapat jenjang karier, serta gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan dinilai buruk. Berdasarkan mapping database startup Indonesia yang dilakukan oleh Kemenparekraf (2018), terdapat 992 startup di Indonesia, dimana

522 berlokasi di Jabodetabek. Di Kota Depok sendiri, hanya terdapat 20 perusahaan, dibanding dengan DKI Jakarta yang terdapat 428 startup. Lapangan kerja di DKI Jakarta memang lebih banyak dibandingkan Kota Depok, maka dari itu tidak sedikit masyarakat Kota Depok yang bekerja di DKI Jakarta, Bogor, atau lainnya. Perusahaan *startup* memang terkenal sebagai perusahaan yang bersentuhan dengan teknologi, namun sebenarnya bisa juga merupakan perusahaan jasa yang berdiri secara mandiri tanpa bantuan dari perusahaan *corporate*.

Tabel 2 Jumlah Startup di Jabodetabek

Kota	Jumlah Startup
Bekasi	19
Bogor	20
Depok	20
DKI Jakarta	428
Tangerang	35

Sumber : Kemenparekraf

Adapun usia founder *startup* yang mayoritas merupakan generasi milenial, yaitu sebanyak 69,2%. Berdasarkan data mapping tersebut, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial mendominasi perusahaan startup.

Setiap karyawan pasti ingin memiliki keseimbangan diantara kehidupan kerjanya dengan sosialnya, ataupun seringkali dinamakan “*work life balance*”, Sayangnya, beberapa karyawan *startup* sulit untuk memiliki keseimbangan tersebut. Persaingan di era globalisasi yang ketat dan perubahan teknologi yang pesat membuat karyawan di *startup* harus kerja keras demi mendapatkan keuntungan untuk perusahaan. Kerja keras ini seringkali bisa melebihi jam kerja normal hingga akhirnya karyawan tidak mendapatkan istirahat yang cukup. Kehidupan pribadi karyawan pun bisa terganggu karena banyaknya pekerjaan. Berdasarkan *post* dari Instagram Kemnaker (2021), salah satu cara membahagiakan karyawan di tempat kerja adalah dengan memberikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan.



Sumber : Instagram Kemnaker

Gambar 1. Cara Mudah Membahagiakan Karyawan di Tempat Kerja

Rasa kepuasan kerja karyawannya merupakan hal yang relatif, terutama pada karyawan generasi milenial yang memiliki perbedaan gaya bekerja dengan generasi Z. Dalam riset kepuasan kerja karyawan milenial oleh Jobplanet (2016), menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerjanya yang paling rendah oleh karyawan milenial berusia 26-35 tahun, dibandingkan dengan karyawan *freshgraduate* di kelompok usia 21-25 tahun dan karyawan senior berusia di atas 35 tahun. Aspek penilaian kepuasan kerja karyawan dalam riset tersebut meliputi kepuasan kerja secara umum, budaya perusahaan, jenjang karier, gaji & tunjangan, manajemen dan *work life balance*. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan milenial berusia 26-35 tahun terhadap semua aspek tersebut disebabkan karena mereka sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, dan banyak dari mereka yang mulai membandingkan prestasi dan kesuksesan kerja mereka dengan teman seumurnya. Karyawan milenial yang berada di rentang usia ini mulai serius mencari *career path* yang terbaik untuk masa depan mereka.

Berdasarkan penelitian Wang *et al* (2018), menunjukkan *work intensification* terdapat pengaruhnya pada kepuasan kerja kepala sekolah di Ontario, Kanada. Dalam penelitian mereka yang mengkaji kepuasan kerja dalam kaitannya dengan *work intensification*, menjelaskan bahwa dengan adanya *work intensification* memotivasi beberapa faktor lain seperti tantangan kerja, pengakuan dari atasan, serta faktor lainnya seperti kebijakan eksternal, dukungan organisasi, hubungan antara kepala sekolah dengan guru, pengawas, dan serikat pekerja. Faktor-faktor tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja kepala

sekolah di Ontario, Kanada. Selain itu, faktor-faktor ini juga mempengaruhi sejauh mana mereka mampu untuk berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan prestasi siswa dan kinerja sekolah. Meskipun beban kerja kepala sekolah meningkat, namun mereka merasa positif dan menikmati pekerjaan mereka.

Namun berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Lawrence *et al* (2019) memperoleh hasil yang berbeda. Dalam hasil penelitiannya terhadap guru sekolah menengah di Australia menjelaskan bahwa *work intensification* membuat mereka merasa lelah secara emosional. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan *work intensification* dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Sehingga, dapat menimbulkan *stress* dan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka. Dengan menyadari bahwa guru memiliki banyak tuntutan lain pada waktunya, sekolah dapat secara aktif membantu dalam membantu mengurangi *burnout* dan ketidakpuasan dengan pekerjaan, sehingga dapat mengurangi risiko *turnover* guru yang baik karena terlalu banyak bekerja dan stres.

Menurut penelitian Haar *et al* (2014) memaparkan kunci untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja dan hidup dengan lebih tinggi, dan memiliki kesehatan mental secara lebih baik yaitu *work life balance*. Pada penelitiannya kepada karyawan dari Malaysia, China, New Zealand Maori, New Zealand European, Spanyol, Perancis, dan Italia, diperoleh pengaruh secara positif dengan adanya *work life balance* pada *job and life satisfaction*. Penting bagi organisasi untuk memastikan adanya keseimbangan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya bagi karyawan. Organisasi mampu menerapkan *work-life policies* seperti jam kerja dengan fleksibel, mendorong karyawannya supaya menggunakan kebijakan *work-life* yang ada, dan mendorong karyawan untuk mengakui keberhasilan mereka dalam menyeimbangkan perannya. Penerapan *work life balance* secara baik dan tepat bisa mengurangi level stress karyawan, sehingga tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkat.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Endeka (2020), *work life balance* diartikan sejauh mana seseorang terikat serta ada kepuasan terhadap waktu maupun keterlibatan psikologisnya terhadap perannya pada pekerjaan maupun kehidupan pribadinya serta tidak memiliki konflik dalam kedua perannya. Dalam penelitiannya terhadap subjek yaitu karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang

Kotamobagu, menunjukkan *work life balance* tidak memberikan pengaruh pada *job satisfaction*. Adapun penelitian yang dilakukan memaparkan kompensasi memiliki pengaruh kepuasan kerja dengan signifikan serta positif. Maka diartikan, tingkat kompensasinya bisa mempengaruhi kepuasan kerjanya bagi karyawan. Sedangkan tinggi rendahnya *work life balance* yang dimiliki individu tidak akan memberikan pengaruh pada rasa kepuasan kerjanya. Hal ini dikarenakan jam kerja karyawan yang lebih fleksibel, sehingga para karyawan memiliki waktu yang luang untuk keluarga serta kehidupan diluar pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jackson & Fransman (2018) terhadap subjek yaitu karyawan perempuan di South African International Highschool, ditemukan bahwa *flexi work* tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *financial well-being* dan *work life balance* memiliki peran yang lebih penting terhadap suatu kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan yakni *financial well-being* maupun *work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan pada *productivity* dan *job satisfaction*, sedangkan *flexi work* tidak meningkatkan *productivity* atau *job satisfaction*.

Namun mengacu pada hasil penelitian Ma (2018), fleksibilitas kerjanya tidak hanya mencakup fleksibilitas waktu, tetapi juga bagaimana karyawan dapat memilih cara dan tempat mereka bekerja. Dalam penelitiannya terhadap subjek yaitu 309 karyawan perusahaan *startup* divisi R&D dan sales, ditemukan hasil yang berbeda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada dua dimensi *work flexibility* yang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, yaitu *schedule flexibility* dan *workplace flexibility*. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja di suatu perusahaan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi, dan menurut sudut pandang timbal balik dalam teori pertukaran sosial, karyawan akan memiliki pengakuan yang lebih baik terhadap perusahaan dan tugas, serta meningkatnya kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan enam penelitian diatas, adanya perbedaan hasil dari masing-masing variabel. Penelitian Wang *et al* (2018) menghasilkan *work intensification* terdapat pengaruh secara positif pada kepuasan kerja kerjanya sedangkan penelitian Lawrence *et al* (2019) memperoleh hasil bahwa *work intensification* berpengaruh negatif pada kepuasan kerjanya. Adapun pada penelitian Haar *et al*

(2014) ditemukan adanya pengaruh positif dari *work life balance* pada *job and life satisfaction*, sementara pada penelitian Endeka (2020) tidak ditemukan adanya pengaruh *work life balance* pada *job satisfaction*. Pada penelitian Jackson & Fransman (2018) menyatakan yakni *flexi work* tidak mempunyai pengaruh dengan signifikan pada rasa kepuasan kerja karyawannya, sedangkan *financial well-being* dengan *work life balance* memberikan pengsignifikan pada kepuasan kerja. Namun pada penelitian Ma (2018) menyatakan *work flexibility* memberikan pengaruh secara positif pada kepuasan kerja karyawannya.

Hasil wawancara penulis dengan NA, salah satu karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup edu-tech* yang berdomisili di RW 15, Kelurahan Pancoran Mas, Kota Depok, menyatakan bahwa sistem kerja di startup yang sangat dinamis dan fast paced. Karyawan dituntut untuk cepat tanggap terhadap semua perubahan. Seringkali ia diberikan jobdesk yang berbeda atau oleh atasannya, maupun jobdesk tambahan. Selain itu juga KPI yang ditentukan berubah-ubah setiap bulannya, tidak jarang ia masih harus melakukan *meeting* setelah maghrib, yang mana sudah diluar jam kerja. Beban kerja yang tidak menentu serta sistem kerja di perusahaan *startup* bisa mempunyai pengaruh terhadap rasa kepuasannya.

Pada penelitian kali ini, penulis juga melakukan wawancara dengan MI, salah satu karyawan milenial yang berdomisili pada RW 15, Kelurahan Pancoran Mas, Kecamatan Rangkapan Jaya, Kota Depok, yang saat ini bekerja di perusahaan *startup e-commerce*. MI menyatakan bahwa perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk WFH/WFO, sehingga adanya fleksibilitas dari lokasi kerja yang dimiliki karyawan. Namun seringkali beban kerja yang diberikan oleh atasan berbeda-beda porsi nya setiap hari, terkadang diberikan dalam jumlah yang sangat banyak sehingga harus lembur, namun terkadang beban kerja tidak terlalu banyak. Namun dari segi gaji/upah, menurut MI memang sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

Penelitian ini dirancang untuk mengembangkan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti variabel yang sama, yaitu intensifikasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas kerja, serta kepuasan kerja karyawannya. Di samping hal tersebut, demikian didasari oleh beberapa alasan, seperti motivasi dan keingintahuan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan,

dampak dari adanya intensifikasi kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, serta fleksibilitas kerjanya dalam suatu *startup company*, dan bagaimana intensifikasi kerja, keseimbangan kehidupan kerjanya maupun fleksibilitas kerja bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di perusahaan *startup* dengan domisili di Depok. Berdasarkan hal ini, penulis memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Intensifikasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* Yang Berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok”**

I.2 Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, dipaparkan rumusan masalahnya pada penelitian yang dilakukan antara lain:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari intensifikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok?
- d. Apakah intensifikasi kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan fleksibilitas kerja sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian merujuk pada perumusan masalah di atas adalah:

- a. Mengetahui dan membuktikan hubungan antara intensifikasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.

- b. Mengetahui dan membuktikan hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.
- c. Mengetahui dan membuktikan hubungan antara fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.
- d. Mengetahui dan membuktikan hubungan antara intensifikasi kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan milenial *startup* yang berdomisili di RW 15 Kelurahan Rangkapan Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan harapannya bisa menebarkan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasilnya yang diperoleh diharapkan bisa memperluas referensi kepustakaan serta dapat dipergunakan untuk bahan referensi dalam penelitian berikutnya terkait Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a) Untuk lingkungan Pendidikan dan akademi, dengan hasil yang didapatkan harapannya bisa memperluas wawasan maupun aplikasi ilmu pengetahuannya untuk para pengembangnya serta bisa mengoptimalkan SDM yang berasal dari pendidikan formalnya yang ada dalam UPN Veteran Jakarta.
- b) Untuk Perusahaan, dengan hasil yang didapatkan harapannya dapat dipergunakan untuk rekomendasi ataupun pertimbangan yang dipakai para karyawan dan pimpinannya dalam Perusahaan *Startup*.
- c) Untuk Peneliti, dengan hasil yang didapatkan harapannya mampu dilakukan perbandingan diantara pengetahuan secara praktik dengan teoritisnya yang menjadi harapan para karyawan dan pimpinan Perusahaan *Startup*.