

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi mempunyai peran penting untuk perusahaan, melalui organisasi yang terbentuk dengan baik dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Organisasi yang memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten yaitu sumber daya yang mampu memberikan kontribusi untuk organisasi (Y. N. Supriadi, 2022, hlm. 8). Organisasi membutuhkan kontribusi karyawan yang memiliki pemikiran secara kritis, kreatif, inovatif, dan produktif terhadap kemajuan perusahaan dan perkembangan teknologi (Rezeki, Yusup, dkk, 2021 hlm. 14). Perkembangan teknologi memudahkan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan perekonomian sehingga perusahaan harus beradaptasi dan berinovasi untuk terus berkembang (Tahir, Rusdin, dkk, 2023. hlm. 60). Hal tersebut ditandai dengan kemajuan perusahaan yang bergerak pada industri teknologi di Indonesia yang menawarkan produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis.

Berdasarkan data dari (Databoks, 2023) Perusahaan riset bisnis berasal dari Amerika Serikat yaitu CB Insight mengumpulkan data daftar perusahaan Unicorn di dunia berdasarkan sektornya dengan total mencapai 317 perusahaan atau menyumbang 30,40% didominasi oleh perusahaan teknologi. Hal tersebut dikuatkan oleh informasi dari artikel (Kominfo, 2023) yang memberikan laporan bahwa perkembangan teknologi semakin naik dengan jumlah ekonomi digital Indonesia mencetak Pendapatan Domestik Bruto Indonesia sebesar 5,11% disebabkan oleh kemajuan teknologi digital. Informasi tersebut menunjukkan bahwa saat ini industri teknologi di Indonesia sangat berkembang dan memiliki potensi yang sangat baik.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 21 (2021, hlm. 4) industri teknologi merupakan hasil pengembangan, penyempurnaan, penemuan, dan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk teknologi produk termasuk teknologi proses, desain, dan rekayasa serta sistem yang digunakan dalam kegiatan industry. Maka, perusahaan perlu mempersiapkan kemampuan dan karakteristik

karyawan untuk memenuhi kebutuhan bisnis industri sehingga dapat berjalan secara efisien dan terus beradaptasi dengan teknologi terbaru (Darmawan *et al.*, 2023, hlm. 70). Sesuai dengan kebutuhan tersebut, karakteristik generasi yang mendominasi industri teknologi memiliki keunikan dibandingkan generasi sebelumnya terutama soal kreativitas dalam teknologi disebut generasi milenial atau generasi Y (Deloitte Indonesia Perspective, 2019).

Generasi millennial merupakan kelompok generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000. Generasi millennial tumbuh menjadi bagian dari perkembangan keadaan lingkungan ketika teknologi seperti komputer digunakan menjadi perangkat yang mudah digunakan sehingga menyebabkan perubahan yang berjalan cepat. Generasi millennial menjadi aset penting bagi perusahaan teknologi karena generasi millennial dapat menghasilkan inovasi dan bersaing di pasar yang lebih besar serta memiliki karakter suka bekerja secara kolaboratif dalam sebuah tim (Hardika *et al.*, 2019, hlm. 15).

Menurut Hartini *et al.*, (2021, hlm. 17) terdapat tiga jenis perilaku individu yang diperlukan organisasi yaitu karyawan yang memiliki perilaku yang berada pada sistem mulai dari proses rekrutmen, rendahnya absensi, dan turnover. Kedua, karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan deskripsi pekerjaan. Ketiga, karyawan menunjukkan perilaku yang inisiatif diluar dari tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan jenis perilaku tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis perilaku dan kedua termasuk *the in role behavior*. Sedangkan, jenis perilaku yang ketiga yaitu *the extra role behavior* atau biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Mencapai kemajuan organisasi dalam kegiatan bisnis diperlukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kolaborasi yang baik dalam tim dan partisipasi aktif secara teknis dalam proses operasional bisnis. Meilina (2017, hlm. 21) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan melebihi dari pekerjaan karyawan. Dengan adanya perilaku OCB dapat lebih meningkatkan efisiensi kegiatan bisnis karyawan dalam menyelesaikan permintaan pasar terutama berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan jasa teknologi yang

dibutuhkan (Mahayasa & Suartina, 2019). Berdasarkan artikel (BBC.com, 2018) mengungkapkan bahwa generasi milenial cenderung dianggap pemalas dan mencari kesenangan. Hal ini didukung fenomena yang dirasakan seorang karyawan milenial selama mereka bekerja. Pertanyaan yang diajukan tentang apakah karyawan mempunyai kepedulian untuk membantu pekerjaan rekan kerja diluar tanggung jawab mereka dan suka ikut kegiatan yang diadakan perusahaan. Berikut informasi yang peneliti dapatkan dari narasumber:

“Saya merasa kurang kolaborasi antar tim karena terkadang masih ada perilaku untuk mementingkan dan menyelesaikan pekerjaan sendiri dulu, saya juga cenderung bodo amat dengan pekerjaan rekan kerja terutama jika pekerjaan tersebut bukan bidang saya, saya juga terkadang masih suka terlambat karena ketatnya peraturan di perusahaan, dan saya juga kurang merasakan hubungan yang baik dengan atasan di perusahaan sehingga membuat saya kurang tertarik ikut kegiatan.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB pada generasi Y di industri teknologi di DKI Jakarta masih rendah dan perlu ditingkatkan mengingat OCB merupakan unsur penting dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, hal tersebut dapat memberikan dampak lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Wibowo (2022) kurangnya OCB pada karyawan dapat diatasi apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi karyawan karena terciptanya rasa aman dan tidak banyak ketegangan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja mencakup aspek lingkungan fisik dan sosial di perusahaan. Lingkungan kerja bisa diartikan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas (W Enny, 2019 hlm. 56-57). Hal tersebut selaras dengan Sultan Imran Hikam Fadillah & Faisal Marzuki (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu terdapat di tempat kerja yang terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan yang aman dan nyaman tentunya membuat karyawan menjadi totalitas dalam bekerja dan berpengaruh baik bagi perusahaan.

Berdasarkan data survei yang dilakukan Deloitte Indonesia Perspective, (2019) mengenai harapan karyawan dari tempat kerja yaitu menunjukkan hasil 83% menjawab mengharapkan mendapatkan apresiasi atas ide dan hasil kerja, 68% menjawab mengharapkan suasana kantor yang menyenangkan, 61% menjawab membutuhkan fleksibilitas kerja, 60% menjawab mengharapkan komunikasi di kantor yang fleksibel, dan 45% menjawab membutuhkan fasilitas rekreasi dan fasilitas kantor yang memadai. Survey tersebut didukung fenomena yang didapatkan penulis melalui wawancara bersama karyawan di industri teknologi mengenai bagaimana lingkungan fisik dan non fisik yang didapatkan karyawan selama bekerja. Berikut informasi yang peneliti dapatkan dari narasumber:

“Lingkungan kerja di tempat saya bekerja memiliki ruang yang lumayan sempit sehingga sedikit sulit untuk beraktivitas, penataan ruang kerja juga tidak optimal karena kelembaban dan sirkulasi udaranya tidak memadai, kadang AC nya mati dan barang kantor masih ada yang berantakan, suara kebisingan di dalam ruangan akibat suara mesin dan suara karyawan yang mengobrol karena jarak yang lumayan berdekatan antar divisi, dan saya merasa kurang harmonis dengan atasan dan karyawan karena saya kurang suka dengan kebijakan yang diberikan perusahaan”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang nyaman diduga kurangnya kondusif di ruangan, suhu ruangan, tata letak ruang dan kurangnya harmonisasi antara karyawan dan atasan. Kurangnya harmonisasi antar karyawan dan atasan disebabkan kurangnya komunikasi dan perhatian atasan terhadap kondisi kelelahan karyawan dalam bekerja. Sehingga, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan *work life balance* karyawan. Sejalan dengan penelitian Shindy Nur Aifha & Sri Suwarsi (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *work life balance*.

Work life balance adalah cara karyawan dalam menyeimbangkan kondisi dalam pekerjaan di perusahaan dengan kegiatan pribadinya. *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dan bertanggung jawab dengan keluarga dan orang lain di luar perusahaan (Lestari & Margaretha, 2021 hlm. 1).

Work Life Balance juga bisa diartikan kesejahteraan yang karyawan rasakan karena dapat berkontribusi secara fisik dan mental tanpa merasa tertekan dalam bekerja, *work life balance* yang meningkat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Oktaviani Dwi Wulansari (2023) yaitu faktor organisasi salah satunya jam kerja dan faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga dan pengasuhan anak. Selain itu, survey yang dilakukan Jobstreet (2022) menunjukkan hasil bahwa 62% karyawan di Jakarta terusik oleh pekerjaannya, karyawan merasakan momen yang paling berharga yang dapat digunakan untuk beristirahat justru dihabiskan untuk memikirkan pekerjaan. Hal tersebut dikuatkan juga oleh data dari Point2homes.com, (2022) menunjukkan bahwa data generasi muda kurang bahagia dengan *work life balance* yaitu sebanyak 20% generasi milenial tidak merasakan *work life balance*. Penulis melakukan wawancara dengan pertanyaan yang diajukan tentang apakah karyawan sudah merasakan *work life balance* dan apakah perusahaan sudah memperhatikan *work life balance*. Berikut informasi yang peneliti dapatkan dari narasumber:

“Saya kurang merasakan *work life balance* di mana lebih sering lembur dalam menyelesaikan target karena banyaknya permintaan pelanggan dan target pekerjaan, saya juga merasa kurang mengatur waktu untuk keluarga jadi saya memilih untuk istirahat daripada menghabiskan waktu dengan keluarga dan mengurus rumah karena kelelahan dalam menjalankan pekerjaan, dan saya merasakan kurang memiliki keadaan yang baik setelah bekerja ketika pulang ke rumah karena kelelahan”.

Berdasarkan dalam data yang telah dikumpulkan didapat hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan belum merasakan *work life balance* di perusahaan. Karyawan dengan *work life balance* yang belum baik diduga karena karyawan masih susah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Dalam proses meningkatkan *work life balance* karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan terkait jadwal kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Menurut Wijayanto *et al* (2022) *work life balance* yang dapat terbentuk dengan baik jika perusahaan melibatkan karyawan atau

employee engagement dalam pekerjaan dan menjalin keterlibatan karyawan di perusahaan.

Menurut Albrecht dalam Adi dan Fithriana (2018, hlm. 9), *employee engagement* adalah sikap positif yang berkaitan dengan keinginan secara yakin untuk ikut serta dengan tujuan organisasi. Selain itu, menurut Byrne dalam (Adi & Fithriana, 2018 hlm. 9) karakter *employee engagement* yaitu menunjukkan kesesuaian karakter secara kognitif, bahasa tubuh, dan emosional yang mana fokus pada tujuan organisasi. *Employee Engagement* juga bisa diartikan bagaimana perusahaan melibatkan karyawan dalam bekerja dalam proses pekerjaan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan kegiatan lain dari perusahaan.

Berdasarkan hasil survey Carnegie (2018) memberikan data bahwa hanya 25% saja karyawan milenial yang terlibat atau *fully engaged* dengan perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan perusahaan untuk meningkatkan keberlangsungan usaha dan pembentukan hubungan baik di tempat kerja. Hal tersebut didukung fenomena yang didapatkan penulis melalui wawancara bersama karyawan di industri teknologi mengenai apakah karyawan merasakan dilibatkan dan terlibat di perusahaan. Berikut informasi yang peneliti dapatkan dari narasumber:

“Saya kurang merasa terhubung dan terlibat dengan perusahaan karena perusahaan kurang mengikutsertakan beberapa karyawan dalam kegiatan, karyawan yang masih terlambat karena kurangnya semangat dalam bekerja karena banyaknya tuntutan dalam bekerja, ketika bekerja saya sering kali ingin merasa cepat pulang bahkan pulang karena kurangnya interaksi antar rekan kerja, saya juga tidak terlalu antusias terhadap program yang diadakan oleh perusahaan”.

Berdasarkan hasil pra survei *employee engagement* pada data yang telah dikumpulkan karyawan generasi Y industri teknologi belum memiliki merasa keterlibatan dalam pekerjaan oleh perusahaan. Perusahaan perlu untuk memberikan kesempatan karyawan untuk merasakan keterlibatan atau *employee engagement* dalam kegiatan perusahaan, artinya karyawan bukan hanya sekedar pekerja. Namun, karyawan juga mempunyai hak untuk berkontribusi dalam

keputusan di perusahaan. Jika *employee engagement* di perusahaan terhadap karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan bersama karyawan dengan maksimal.

Dalam beberapa *research gap* yang telah diidentifikasi mengenai variabel yang digunakan pada lingkungan kerja dan *work life balance*, dan *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mempunyai hasil yang signifikan atau tidak signifikan yaitu beberapa *research gap* penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, dalam penelitian Aryanti & Panjaitan (2023) memiliki hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penelitian oleh Fajri (2022) memberikan hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan pada karyawan generasi Milenial. Selain itu, dalam penelitian Muliku *et al.* (2023) yang dilakukan oleh memiliki hasil yaitu variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Semen Tonasa *Packing Plant* Bitung.

Ditemukan juga penelitian oleh Dwi Harsono *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan pada karyawan KCP Bank Mandiri Universitas Jember. Selaras penelitian yang dilakukan oleh Ridwan *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diartikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka dapat meningkatkan perilaku OCB.

Berdasarkan *research gap* yang sudah ada, penelitian ini menggunakan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan pada generasi Y dalam industri teknologi di DKI Jakarta.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas yang sudah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari pengaruh lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada generasi Y industri teknologi di DKI Jakarta. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Generasi Y Pada Industri Teknologi DKI Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, maka penelitian ini mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, maka penelitian ini mengidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta.
2. Mengetahui serta membuktikan apakah *work life balance* memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta.

3. Mengetahui serta membuktikan apakah *employee engagement* memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta.
4. Mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement* memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Generasi Y Industri Teknologi DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diharapkan memiliki potensi untuk memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terlibat, antara lain:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pedoman dan referensi untuk meningkatkan dan menambah wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik bagi pembaca yang ingin mengeksplorasi penelitian yang sama di waktu yang akan datang dengan topik pengaruh lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Secara praktisi

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan fungsi sebagai sumber informasi bagi perusahaan, yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan atau strategi untuk meningkatkan upaya meningkatkan kesejahteraan generasi Y industri teknologi DKI Jakarta. Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mempertimbangkan lingkungan kerja, *work life balance*, dan *employee engagement*. Keberadaan faktor tersebut dalam memberikan peningkatan pada kondisi karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, *work life balance*, *employee engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai sumber referensi yang bermanfaat dalam meningkatkan penelitian lainnya yang serupa.