

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang dituju. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu mendapatkan laba semaksimal mungkin. Mengelola manajemen dengan baik tentunya perusahaan memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Sumber Daya Manusia yang tinggi dapat diketahui melalui pengetahuan, keterampilan dan *attitude* yang baik. Hal tersebut jika dikelola dengan baik maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Dikutip dari kompas.com bahwa kinerja karyawan yang ada di sebagian perusahaan mengalami penurunan pada masa pandemi COVID-19 pada tahun 2020 hingga saat ini. Penurunan kinerja pada perusahaan di Indonesia yang terimbas dari dampak COVID-19 mengambil berbagai keputusan untuk meminimalkan atau mengurangi beberapa kerugian. Keputusan yang diterapkan oleh perusahaan akan menjadi dampak yang negatif bagi karyawan. Banyak sekali karyawan terkena imbasnya dari keputusan yang ditetapkan seperti adanya PHK, pemotongan gaji pada setiap bulan, beban kerja bertambah dan lainnya. Masa pandemi Covid-19 ini pemerintah juga mengeluarkan kebijakan yang nantinya akan memberika dampak negatif bagi karyawan di perusahaan sehingga membuat semakin jenuh dan merasa tertekan akibat situasi yang belum pernah terjadi dan belum beradaptasi. Survei global ini yang telah dilakukan oleh WTW pada tahun

2021 menyatakan bahwa keputusan perusahaan berpengaruh negatif ke arah kinerja karyawan sebanyak 40%.

Pada tahun 2019 pandemi covid mulai menyerang di berbagai negara salah satunya yaitu yang terjadi di Indonesia. Banyak sekali upaya yang dilakukan pemerintah untuk meminimalisir kasus Covid-19 ini. Pandemi Covid-19 ini juga mempengaruhi situasi ekonomi negara maupun di perusahaan. Perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin dalam meminimalisir kerugian yang terjadi pada saat pandemi. Pada tahun 2020 hingga 2021 banyak sekali karyawan yang di PHK akibat dari dampak ekonomi perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan di perusahaan menurun.

Hasil dari Sensus Penduduk pada tahun 2020 menunjukkan bahwa penduduk negara Indonesia didominasi oleh Generasi Z. Total dari generasi tersebut sekitar 74,93 juta atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Generasi Z pada saat ini diperkirakan berusia delapan tahun hingga dua puluh tiga tahun. Hasil usia dari semua Generasi Z produktif, tetapi sekitar tujuh tahun lagi seluruh Generasi Z akan masuk usia produktif. Komposisi penduduk terbesar selanjutnya berada di usia produktif, yaitu generasi milenial sebanyak 69.38 juta atau setara dengan 25,87% dan Generasi X sekitar 58,65 juta atau setara dengan 21,88%. Penduduk di Indonesia yang paling sedikit adalah *Pre Boomer* sebanyak 5,03 juta atau sekitar 1,87%. *Pre Boomer* sendiri memiliki arti yaitu penduduk yang lahir sebelum 1945, *Baby Boomer* kelahiran 1946 hingga 1964, dan Generasi X 1965 hingga 1980. Generasi berikutnya yaitu generasi milenial yang lahir pada tahun

1981 hingga 1996, Gen Z 1997 hingga 2012, dan Post Gen Z kelahiran 2013 hingga seterusnya.

Dikutip dari [detikfinance.com](http://detikfinance.com) bahwa hampir dua tahun pandemi COVID-19 menyebar dan mengubah pola hidup setiap orang. Hal ini juga berpengaruh pada tingkat kelelahan karyawan di tempat kerja. Perusahaan juga melakukan PHK terhadap karyawan sehingga terbatasnya sumber daya manusia (SDM). Selama masa pandemi berlangsung telah menyebabkan perusahaan berjuang untuk mengisi posisi yang terbuka, yang mengakibatkan stres tambahan bagi para karyawan. Banyak karyawan yang harus bekerja lebih keras untuk memenuhi tugas sehari-hari di tempat kerja karena kurangnya SDM. Hal inilah yang membuat para karyawan saat ini merasa kelelahan. Para karyawan yang mengalami kelelahan, ternyata karyawan yang berasal dari generasi milenial yang paling banyak mengalaminya di tempat kerja dibandingkan generasi lain.

Dikutip dari [www.talenta.com](http://www.talenta.com) bahwa karyawan milenial memiliki efektivitas dan kualitas yang sangat baik di organisasi atau perusahaan. Karyawan milenial pada saat ini banyak sekali yang menjadikan kerja adalah prioritas utama hal tersebut sangat baik bagi sisi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan peningkatan laba, namun berbeda dengan karyawan yang telah memiliki keluarga, karyawan tersebut akan merasakan beban antara keluarga dan pekerjaan. Pada kasus yang terjadi pada tahun 2020, pandemi lagi marak-maraknya hal tersebut juga akan mempengaruhi perusahaan seperti karyawan bekerja di rumah. Hal tersebut juga akan menimbulkan ketidak seimbangan kehidupan kerja, karena dengan adanya kasus Covid-19 membuat karyawan milenial harus melakukan

pekerjaan dari rumah sehingga karyawan tersebut tidak bisa membedakan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki arti bahwa seseorang mampu dalam mengelola kehidupan pribadi dengan beban kerja yang diterimanya.

Kesejahteraan mencakup berbagai aspek organisasi perlindungan seperti kesehatan dan keselamatan. Namun, pada saat pandemi berlangsung kesejahteraan psikologis karyawan mulai terganggu dengan adanya tekanan dan beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurun, sehingga ketika karyawan tersebut tidak mampu bertahan dengan kondisi seperti itu maka perusahaan akan PHK. PHK yang dilakukan oleh perusahaan pada saat pandemi perusahaan bertujuan untuk meminimalkan pengeluaran perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawan milenial, karena banyak sekali fasilitas yang dipakai oleh karyawan tersebut ditarik kembali oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan saat ini. Perusahaan perlu memberikan rasa kepedulian terhadap karyawan agar karyawan tersebut merasakan kenyamanan di lingkungannya. Karyawan milenial memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan juga memiliki rasa kepuasan yang tinggi juga di tempat kerja karena lingkungan yang nyaman. Ketika pandemi berlangsung kepuasan kerja karyawan milenial menurun, karyawan akan merasakan kejenuhan ditempat bekerjanya. Beban kerja yang banyak serta pemotongan gaji pada saat pandemi Covid-19 juga akan mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga karyawan tersebut tidak

menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan ukuran tingkat kepuasan karyawan bisa merasakan hasil yang dikerjakan sesuai keinginan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki peran penting dengan meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan akan merasakan puas dengan hasil kerjanya ketika perusahaan menghargai hasil kerja kepada karyawan tersebut.

Dikutip dari [djkn.go.id](http://djkn.go.id) bahwa kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Meningkatkan produktivitas di perusahaan maka perusahaan perlu adanya karyawan yang memiliki kreativitas tinggi. Kreativitas yang tinggi pada karyawan akan menciptakan sebuah inovasi dan berbagai macam ide. Ketika pandemi berlangsung banyak sekali karyawan yang melakukan WFH, hal ini akan menghambat karyawan untuk mengembangkan inovasi di perusahaan tersebut. Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk menyampaikan sebuah ide dan inovasi untuk mengembangkan sebuah produktivitas. Sedangkan kreativitas memiliki pengertian yaitu karyawan yang mengacu pada perkembangan dirinya untuk meningkatkan inovasi pada perkembangan produk perusahaan (Ximenes et al., 2019).

Pandemi Covid-19 ini memberikan banyak sekali dampak yang membuat perusahaan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi, namun upaya yang dilakukan oleh perusahaan belum adanya peningkatan dari sisi kesejahteraan karyawannya, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja serta kreativitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu adanya penelitian untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari antar

variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja serta kreativitas kerja karyawan. Dengan demikian, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Milenial Di Daerah Jawa Timur”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
2. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
3. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
4. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan yang diharapkan dalam penulisan penelitian adalah:

1. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

2. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai tujuan dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mendapatkan pengetahuan, wawasan serta dapat menjadikan rujukan dan bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat di implementasikan dan dikembangkan lebih baik.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan masyarakat mendapatkan informasi dan dapat menjadikan bahan evaluasi bagi perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pembaca dapat menjadikan sebagai bahan rujukan dan topik penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Diharapkan bagi kampus dapat dipublishkan hasil karya ilmiah ini dan dapat dijadikan bahan tambahan refrensi. Sehingga dapat memajukan bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat sebagai pedoman penulis dalam menyusun skripsi ini, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini dijelaskan tentang alasan pemilihan topik serta pengantar dari penelitian ini yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan karya ilmiah.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

### **BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Penjelasan tentang populasi dari hasil penelitian serta aspek-aspek sampel penelitian yang akan dianalisis. Pada bab ini terdiri dari gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran berdasarkan hasil penelitian.

