

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

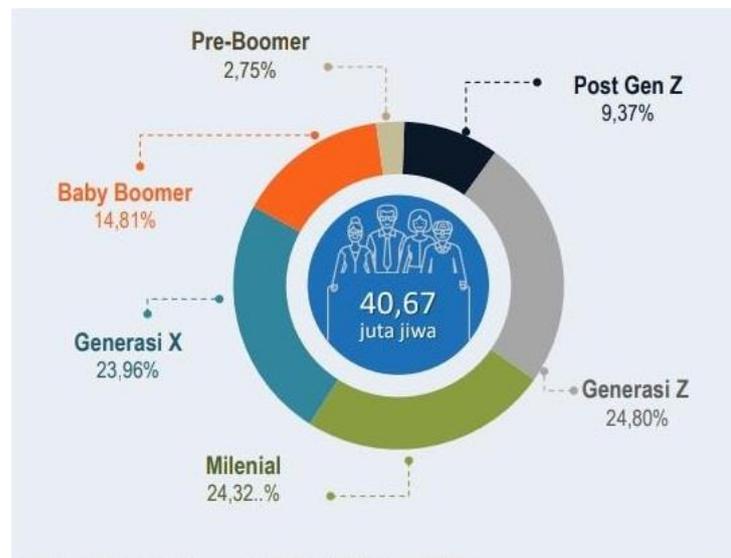
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, maka akan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan, seperti meningkatkan efektifitas perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk mampu mengelola, megoptimalkan dan menyediakan sumber daya manusianya dengan baik. Ada banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusinya. Salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

Pada saat ini tidak hanya di Indonesia melainkan seluruh dunia telah melewati tiga tahun masa pandemi Covid-19 yang dimana virus corona ini sangat mengakibatkan dampak yang besar bagi seluruh sektor didunia, terutama pada sektor ekonomi yang berimbas pada seluruh perusahaan di Indonesia. Pandemi Covid-19 memaksa seluruh dunia untuk dapat hidup dengan tatanan hidup yang baru atau pada era *New Normal*, yaitu kondisi dimana masyarakat dapat melakukan aktivitas sehari-hari dengan melakukan adaptasi agar dapat hidup berdampingan dengan Covid-19 (kesmas.kemkes.go.id). Tercatat oleh Badan Pusat Statistik Februari 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan 11,53 juta orang (5,53 persen) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19

(bps.go.id, diakses 19/10/2022). Tentunya dengan adanya fenomena ini mengakibatkan menurunnya kesejahteraan karyawan di perusahaan.

Hasil Sensus Penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa Generasi Z mendominasi penduduk Indonesia, yakni 74,93 juta atau 27,94 persen dari total penduduk Indonesia. Usia produktif menjadi komposisi penduduk terbesar setelahnya, yaitu Generasi Milenial sebanyak 69.38 juta atau 25,87 persen dan Generasi X 58,65 juta atau 21,88 persen (databoks.katadata.co.id, diakses 12/04/2022). Kelompok paling rentan terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah kelompok usia muda, sehingga perlu mendapat perhatian khusus. Data penelitian menunjukkan 34,5 persen terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang sangat besar pada usia muda (Ngadi et al., 2020).

United States Census menyatakan bahwa Generasi milenial atau generasi Y merupakan kelompok yang lahir setelah tahun 1982 sampai dengan tahun 2000. Dengan rentang usia 25-40 tahun, generasi milenial memiliki karakter yang erat kaitannya dengan kecanggihan teknologi digital dan media sosial. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi milenial mempunyai karakteristik komunikasi yang terbuka, pengguna media sosial yang fanatik, kehidupan mereka sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, juga lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi. Sehingga, generasi milenial terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya (Budiati et al., 2018:15-18).



Gambar 1.1

Jumlah Generasi Milenial di Jawa Timur, 2020

Generasi milenial di Indonesia menurut hasil sensus penduduk tahun 2020 oleh BPS (Badan Pusat Statistik) sebesar 25,87 persen. Menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) provinsi Jawa Timur menempati posisi ke dua komposisi generasi milenial tertinggi yaitu sebesar 12.335,3 juta jiwa (Budiati et al., 2018:26). Sedangkan dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa di Jawa Timur generasi milenial menempati komposisi penduduk tertinggi ke dua setelah generasi Z yaitu sebesar 24,32 persen dan terdapat selisih yang sangat sedikit dengan presentase generasi Z sebesar 24,80 persen. Generasi milenial tidak hanya bekerja untuk memenuhi hidupnya, melainkan bekerja dengan tujuan mencapai hidup yang berkualitas dan lebih mengutamakan kesejahteraannya (kompas.com). Jumlah penduduk generasi milenial yang semakin tinggi di Jawa Timur dan karakteristik yang dimiliki generasi ini menjadikan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendorong kesejahteraan karyawannya.

Fenomena yang terjadi dikutip dari jobstreet.com (Bayu, 2020) Sejak adanya pandemi COVID-19 hingga saat ini, proporsi kandidat karyawan yang bahagia dan puas dengan kualitas hidup atau memiliki kesejahteraan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya telah menurun drastis dari 93 persen menjadi hanya 38 persen. Tingkat rasa sejahtera diantara kandidat yang saat ini bekerja, yakni 89 persen bahagia dengan pekerjaannya sebelum COVID-19, **sedangkan hanya 49 persen yang merasa bahagia saat ini.** Selain itu peneliti berusaha menggali informasi melalui wawancara kepada salah satu karyawan milenial di Bank Jatim Kantor Cabang Pendukung Injoko yang menjadi salah satu obyek penelitian saat ini. Saudari Asmanisa mengemukakan bahwa adanya permasalahan mengenai jam kerja yang panjang, bekerja hampir terus-menerus, **lingkungan kerja yang kurang kondusif** pada masa *new normal* akibat pandemi Covid-19. Sehingga memberikan dampak adanya tekanan tinggi, **kurang adanya waktu luang untuk kehidupan pribadi** dan **menurunnya rasa sejahtera** pada lingkungan kerjanya (Asmanisa, 2022). Untuk mengatasi **fenomena** tersebut, peneliti menguji beberapa variabel yang terkait yaitu Kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja.

Pada masa kini, kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, apalagi jika mereka diberikan pengaturan kerja yang fleksibel. Disarankan agar adanya keseimbangan antara jam kerja dan beban kerja karyawan (Haddon 2018 dalam Gulzar et al., 2020). (Petrou dkk. 2012 dalam Gulzar et al., 2020) menekankan bahwa individu yang diberikan kesempatan dalam keseimbangan kehidupan kerja memiliki sikap yang lebih puas

dan berkomitmen di tempat kerja. Kesejahteraan karyawan dapat diartikan bagaimana seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan hal-hal lain kehidupan pribadinya. Karyawan yang sejahtera memiliki kehidupan bahagia dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi hal yang sulit dilakukan karyawan pada tempat kerja. Menurut (Ilies et al. 2017 dalam Rahim et al., 2020) keseimbangan kehidupan kerja merupakan titik dimana seorang individu terlibat secara setara dan merasa terpenuhi dengan partisipasi mereka sebagai karyawan atau anggota keluarga. Maka dapat dikatakan bahwa seorang individu yang telah mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menunjukkan investasi waktu dan komitmen yang sama untuk kebutuhan pekerjaan dan non-pekerjaan.

(Wong et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perasaan, emosi, dan perilaku yang berdampak secara langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan. Keadaan lingkungan kerja yang positif, seperti adanya dukungan dari atasan, hubungan keluarga yang baik dan kebijakan tempat kerja yang menguntungkan, secara positif mempengaruhi sikap, suasana hati dan kesehatan karyawan. Karyawan dengan sikap dan kondisi yang positif cenderung merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan merasa sejahtera dalam pekerjaannya.

Namun, hasil penelitian oleh (Gulzar et al., 2020) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki hubungan dengan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap

keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini menjadi sebuah peluang untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan moderasi lingkungan kerja.

Perusahaan sudah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi, namun belum adanya peningkatan dari sisi kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dirasa perlu adanya penelitian untuk melihat pengaruh antar variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Moderasi Lingkungan Kerja Pada Karyawan Milenial Di Jawa Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Milenial di Jawa Timur?
2. Apakah lingkungan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan Milenial di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Milenial di Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan moderasi lingkungan kerja Milenial di Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dan sebagai referensi untuk bahan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

3. Bagi Penulis

Penulis dapat memperluas wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari diperkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk bahan penelitian, juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan berguna untuk memberikan informasi dengan jelas dan tepat secara keseluruhan dalam pembahasan suatu laporan dari penelitian yang didalamnya mencakup beberapa bab, yakni:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini. Didalamnya mencakup 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

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai mengenai gambaran subyek penelitian serta analisis data yang terdiri dari analisis

deskriptif, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah ditentukan.