

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawan, 2021). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya (Nurhadian, 2019). Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan.

Badan Pusat Statistik pada 21 Januari 2021 pada penelitian (Marwan, 2021) menyatakan hasil sensus penduduk 2020 menunjukkan jumlah penduduk paling dominan kedua berasal dari generasi milenial sebanyak 69,38 juta jiwa penduduk atau sebesar 25,87 persen. Tidak mudah untuk mempertahankan generasi milenial di tempat kerja. Generasi ini memiliki karakteristik, kebutuhan, dan harapan yang sangat spesifik. Oleh karena itu, pemberi kerja harus melakukan upaya ekstra untuk membuat mereka bahagia, terlibat, dan produktif.

Keterlibatan generasi milenial cukup rendah karena generasi milenial adalah generasi yang paling tidak terlibat dalam angkatan kerja. Hanya 29% yang terlibat sementara 55% tidak terlibat, dan 16% secara aktif tidak terlibat. Generasi milenial lebih sering berganti pekerjaan daripada generasi lainnya. Sekitar 21% generasi milenial melaporkan beralih pekerjaan dalam setahun terakhir, dan 60% terbuka untuk peluang berbeda. Hanya 18% dari mereka yang disurvei ingin tetap berada di perusahaan mereka saat ini untuk jangka panjang.

Karyawan milenial juga mempunyai harapan tinggi terhadap perusahaan, karyawan milenial bekerja keras dan mereka ambisius dengan pertumbuhan karier mereka. Oleh karena itu, mereka mengharapkan lebih banyak mendapatkan umpan balik. Menurut penelitian generasi milenial mencari keseimbangan kerja atau hidup yang baik dan kebijakan keberagaman yang kuat tetapi merasa bahwa atasan mereka gagal memenuhi harapan mereka (Pointhub, 2021). Tingkat kinerja karyawan milenial menjadi fokus perhatian pada hampir semua perusahaan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek factual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumber daya dan ketidak tercapaian target perusahaan dan juga target karyawan baik secara kelompok maupun individual.

Untuk menciptakan kinerja karyawan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan milenial guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam

hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab karyawan milenial.

Dikutip dari [kompas.com](https://www.kompas.com) kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19 semakin menurun. Perusahaan yang terimbas dampak COVID-19 mengambil berbagai keputusan untuk meminimalkan kerugian sehingga karyawan terkena imbasnya seperti adanya PHK, pemotongan gaji, beban kerja bertambah dan lainnya. pandemi COVID-19 menyebar dan mengubah pola hidup setiap orang. Hal ini berpengaruh pada tingkat kelelahan pegawai karena tidak adanya kepuasan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, terutama bagi karyawan milenial.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan berdampak negatif bagi karyawan yang membuat semakin jenuh dan merasa tertekan akibat situasi yang mendadak dan belum beradaptasi. Dalam survei global yang dilakukan oleh WTW pada tahun 2022 menyatakan bahwa keputusan perusahaan berpengaruh negatif ke kesejahteraan karyawan sebanyak 50 persen dan memengaruhi kepuasan kerja sebanyak 40 persen. Untuk mengatasi permasalahan ini adalah memberikan dukungan dan manfaat lebih kepada karyawan perusahaan terutama pada karyawan milenial agar mereka dapat bertahan. Mulai dari meningkatkan kepuasan kerja, memperhatikan lingkungan kerja yang sesuai untuk mengatasi Pandemi COVID-19 dan meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya bagi karyawan milenial.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memadai untuk bekerja membuat karyawan semakin tertekan terhadap pekerjaannya. Masalah ini dapat diselesaikan dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan, atasan atau rekan kerja harus saling mendukung pekerjaan. Atasan harus pintar untuk membangun lingkungan positif saat bekerja sehingga karyawan dan rekan kerja dapat saling mendukung dan membantu. Memberikan rasa kepedulian kepada karyawan yang sedang kesulitan dengan pekerjaannya dapat membuat karyawan merasa bahwa mereka dipedulikan terhadap perusahaan.

Memperhatikan kesejahteraan dan keadaan karyawan juga solusi dari masalah ini, Atasan harus mengamati kondisi karyawan. Jika ada karyawan yang kinerjanya menurun perlu diperhatikan dan dibantu. Memberikan perhatian, kepedulian dan menjaga kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Athirah Saidi et al., (2019) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang kantor dan udara segar. Semua gangguan tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan kesehatan pada karyawan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan sesuai standar guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, jadi kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan perusahaan yang sudah menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai target dari perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan pada sebuah perusahaan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu cara pemberian kenyamanan kepada para karyawan adalah dengan lingkungan kerja yang sesuai situasi dan kondisi perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar lingkungan kerja yang kondusif tidak menjadi kendala dalam prestasi kerja karyawan, sehingga diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan patner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Menurut Athirah Saidi et al., (2019) lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam memastikan produktivitas karyawan untuk menghindari stres yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lokasi fisik, prosedur, kebijakan, aturan, budaya, lokasi kerja, hubungan kerja yang semuanya dapat berdampak besar pada cara karyawan bekerja. Standar lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja yang sehat membantu menjaga karyawan tetap bugar baik secara fisik maupun mental (Chan, 2007) dalam penelitian (Siddiqi & Tangem, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Riana et al., (2018) dalam penelitian Carvalho et al., (2020) kepuasan kerja mengacu pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan melakukan berbagai tugas untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja dapat

meningkatkan berbagai upaya dalam pekerjaan, selain itu karyawan yang puas cenderung memberikan kontribusi positif untuk membentuk iklim perusahaan yang lebih kondusif Noermijati & Primasari, (2015) dalam penelitian Carvalho et al., (2020).

Kesejahteraan karyawan adalah salah satu faktor penting untuk keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Menurut Haider et al., (2018) kesejahteraan karyawan adalah karyawan yang merasa segala kebutuhannya sudah terpenuhi baik dari segi tempat tinggal, pendidikan, kehidupan pokok lainnya. Saat ini banyak perusahaan yang berupaya untuk mensejahterahkan kehidupan karyawan berupa tunjangan, pinjaman maupun asuransi untuk memberikan kehidupan yang layak sehingga karyawan akan merasa bahwa dipedulikan oleh perusahaan dan menimbulkan kesejahteraan.

Adanya fenomena yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Jawa Timur” karena penelitian ini sangat penting untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan milenial. Jika berpengaruh, maka penelitian ini bisa membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan milenial Jawa Timur dapat meningkat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna memperoleh pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, sebagai bahan perbandingan antara teori perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan guna mengetahui kinerja karyawan lalu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi tambahan, kajian, informasi tambahan dan perbandingan bagi pembaca yang mempunyai topik serupa yaitu lingkungan kerja, kepausan kerja dan kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang oleh mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan. pembahasannya terdiri dari jenis dan desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data 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.

