

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era industri yang dinamis saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek kritis dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan sebuah organisasi (Puput, 2020). Faktor-faktor seperti motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, khususnya pada generasi milenial. Peningkatan pemahaman terhadap dinamika pengelolaan SDM, terutama terkait dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan milenial, menjadi suatu keharusan dalam menghadapi tantangan persaingan di pasar bisnis yang semakin kompleks (Sunarto, 2020).

Tingginya tingkat perubahan dalam dunia bisnis, termasuk perubahan teknologi dan paradigma nilai kerja, menciptakan tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM, terutama bagi generasi milenial yang membawa nilai-nilai unik dan aspirasi karier yang berbeda (Wahyudi et al., n.d, 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memotivasi dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan milenial menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Penelitian ini, dengan mengfokuskan pada motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, berupaya memberikan kontribusi pada literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks generasi milenial di Surabaya. Melalui pemahaman lebih lanjut terhadap faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan

wawasan yang berharga bagi perusahaan dan praktisi SDM dalam mengoptimalkan kepuasan dan kinerja karyawan milenial, yang pada gilirannya, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan keberlanjutan bisnis.

Mendapatkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik sebenarnya bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga dapat dipersiapkan sejak dini melalui Pendidikan di kampus. Beberapa kampus saat ini telah diberlakukan program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) dimana mahasiswa diberi kesempatan untuk belajar lebih luas. Kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan ini bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja. Kebijakan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pada Pasal 18 disebutkan bahwa pemenuhan masa dan beban belajar bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan. Program MBKM memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melakukan magang di perusahaan. Banyak kampus memiliki visi, misi, dan deskripsi lulusan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta berusaha mengembangkan riset dan program pengembangan yang terencana. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

Generasi milenial, kelompok demografis yang lahir antara awal 1982-an hingga pertengahan 1990-an sampai awal 2000-an, telah menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian dan diskusi terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) di era kontemporer (Muktamar dkk, 2023). Generasi ini dianggap sebagai

kelompok yang memperlihatkan karakteristik unik dan nilai-nilai yang membedakan karyawan dari generasi sebelumnya. Pemahaman mendalam terhadap generasi milenial menjadi esensial dalam konteks manajemen SDM, karena karyawan merupakan kontributor signifikan dalam dunia kerja saat ini dan masa depan (Suprihanto & Putri, 2021).

Menurut data dari CNN Indonesia Generasi milenial merasakan tekanan atau stres lebih besar ketimbang kelompok usia lain yang jauh lebih tua di tempat kerja. Kaum milenial merupakan generasi yang lahir di antara tahun 1980-an dan 2000-an. Kelompok usia itu kini mulai memasuki tempat kerja. Berdasarkan data CNN Indonesia 2020, 28 persen generasi milenial yang berada dalam rentang usia antara 18 hingga 38 tahun merasa lebih tertekan dibandingkan rekan kerja yang lain. Sementara pada Gen-X yang berusia antara 53 hingga 71 tahun, stres hanya dirasakan oleh sekitar 12% saja. Sebanyak 34% kaum milenial juga merasa stres membuat kurang produktif di tempat kerja. Sedangkan hanya 19% kelompok usia yang lebih tua merasakan hal serupa (Puput, 2020).

Data menunjukkan generasi milenial cenderung memiliki kontrak kerja yang tidak aman, upah rendah dan beban kerja tinggi. Tekanan yang dihadapi sangat berbeda di banding generasi milenial, pekerjaan yang baik dapat menciptakan rasa aman sehingga dapat meningkatkan Kesehatan mental. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dan tidak aman justru dapat mengurangi Kesehatan mental karyawan tersebut. Oleh karena itu memanfaatkan generasi milenial akan sangat penting untuk prestasi Indonesia di masa depan, terutama dalam menghadapi persaingan

global dan mendorong pertumbuhan produktivitas, yang akan berdampak pada penguatan ekonomi Indonesia(Sasongko, 2021) .

Motivasi memainkan peran krusial dalam kesuksesan individu di lingkungan kerja, mencakup kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan dipengaruhi oleh faktor internal individu (Jaya & Ningsih, 2018). Motivasi adalah daya yang memungkinkan seseorang bertindak menuju ke arah tertentu. Ketekunan, kinerja, dan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi ini. (Putra, 2022). Perusahaan harus memberikan motivasi yang efektif kepada karyawan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi standar operasional perusahaan (K. R. A. Putra et al., 2022). Selain itu, Karyawan juga dianggap cenderung memiliki perasaan yang tidak stabil, yang bisa memengaruhi semangat kerja karyawan. Ini berarti, suasana hati atau emosi yang tidak tetap dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Selain motivasi, kepuasan kerja adalah hal penting bagi karyawan dan organisasi. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya akan lebih produktif dan memiliki dampak positif pada bisnis Perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja harus dipertimbangkan (Aditia & Sudiana, 2023). Kepuasan kerja dapat dilihat dari evaluasi subjektif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap aspek-aspek yang terlibat dalam tugas-tugas yang karyawan lakukan. Perasaan dan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan berperilaku saat menjalankan tugas-tugas karyawan dan bagaimana karyawan menanggapi berbagai situasi kerja. Selain itu, ada korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan seberapa loyal

karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Pandangan afeksi atau perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan karyawan dapat memengaruhi sejauh mana karya tantangan fisik dan mental yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Terlalu banyak beban kerja atau kemampuan fisik yang tidak memadai serta tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan (Asmike & Setiono, 2020).

Selain faktor motivasi, beban kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitiannya (Zhou et al., 2020) menemukan bahwa ada korelasi negatif antara kepuasan kerja dan beban kerja tinggi. Beban kerja merujuk pada jumlah kegiatan yang biasanya dilakukan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu. Hal ini mencakup menyebabkan gangguan atau penyakit bagi karyawan (Sukatin et al., 2023).

Selain dua hal di atas, lingkungan kerja juga penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan perkantoran (Ningsih et al., 2023). Kondisi kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman, dan memastikan bahwa semua peralatan dan fasilitas keselamatan yang diperlukan tersedia. Selain itu, sangat penting untuk menjaga tempat kerja bersih dan meningkatkan semangat karyawan dalam setiap aktivitas. Kondisi fisik dan non-fisik yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja (Ningsih et al., 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penelitian perlu dilakukan tentang "pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan milenial di Surabaya".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial Surabaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Surabaya
2. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Surabaya
3. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Pihak-pihak yang berkepentingan berikut merasakan manfaat langsung dan tidak langsung dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi perusahaan di Surabaya dengan memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan milenial. Dengan pemahaman yang lebih baik terhadap motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih tepat sasaran. Implementasi hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

2. Bagi Pembaca dan Praktisi SDM:

Pembaca, terutama para praktisi SDM, akan mendapatkan manfaat signifikan dari penelitian ini. Temuan dan rekomendasi penelitian dapat menjadi panduan praktis dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan milenial. Para pembaca akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang cara mengelola motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan generasi milenial di berbagai konteks organisasi.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas:

Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada lingkup akademis. Universitas dan lembaga pendidikan tinggi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai bahan ajar dalam program studi manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi basis untuk penelitian lebih lanjut,

membuka peluang bagi pengembangan literatur dan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen SDM, khususnya terkait generasi milenial.

4. Bagi Industri yang terlibat:

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan industri secara umum. Temuan dan rekomendasi penelitian dapat menjadi bahan diskusi di konferensi industri, seminar, atau workshop, memberikan ruang bagi praktisi bisnis untuk berbagi pengalaman dan meningkatkan pemahaman bersama tentang dinamika manajemen SDM pada generasi milenial.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Untuk mempermudah penyusunan proposal, berikut adalah beberapa langkah yang harus dilakukan secara sistematis:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini, masalah yang akan dibahas dan dijelaskan, termasuk latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan prosedur penulisan proposal.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan penjelasan tentang penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian ini, dasar teori yang digunakan dalam penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang rancangan penelitian dan kendalanya. Ini juga mencakup identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode pengumpulan dan analisis data.

