

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi milenial lahir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan teknologi sangat baik dibanding generasi Sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan generasi ini mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, terpercaya untuk krenatif dan inovatif. Generasi milenial di tempat kerja telah menantang batas-batas kerja yang tradisional. Para karyawan generasi milenial yang memiliki ekspektasi, prioritas dan etos kerja yang unik telah mendorong manajemen SDM untuk melakukan perubahan dan harus beradaptasi dengan perubahan kultur kerja saat ini. Menurut Haroviz (2020), generasi Y atau yang disebut sebagai generasi milenial adalah sekelompok anak-anak muda yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an. Generasi ini juga nyaman dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap terkoneksi dengan teman-temanya. Menurut Saddam & Hermansyah (2023), Generasi milenial ini dianggap sebagai masa depan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi sangat ketat, untuk itu perusahaan harus memiliki strategi-strategi khusus dalam menjalankan bisnis agar mampu bersaing dan dapat mencapai tujuan organisasi dan tujuan atas didirikannya perusahaan tersebut. Selain strategi-strategi khusus yang perlu dilakukan, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Menurut Aguinis (2019) asset

perusahaan yang paling berharga untuk mencapai keunggulan bersaing adalah SDM-nya, karena SDM yang berkualitas akan lebih cepat untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi zaman. Sihotang (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk juga kualitas kerja karyawan milenial. Kualitas kerja karyawan milenial merupakan salah satu faktor penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan juga mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Perusahaan atau organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat menciptakan suatu kondisi dimana antar karyawan milenial dan Perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau mempunyai suatu timbal balik, sehingga karyawan milenial dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya di dalam perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Jaya et.al, 2020).

Dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan milenial perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan *Work life balance*

atau keseimbangan kehidupan & kerja. Menurut Lockwood (2021) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya. Megaster dkk., (2021) berpendapat adanya korelasi *work-life balance* dengan kualitas kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya pengalaman dapat membantu karyawan untuk mencapai keberhasilan bagi perusahaan.

Work-life balance penting bagi seorang karyawan milenial. Keseimbangan keberadaan pekerjaan dapat menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan non-publik seorang karyawan untuk bekerja dengan baik sehat, ideal dan menampilkan kehidupan yang bahagia. Berdasarkan hasil wawancara awal pada karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda, penulis menemukan berbagai masalah yang di alami karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda yang sesuai dengan *work-life balance* yang dimana Pada karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda dengan sistem kerja yang mengharuskan karyawannya tetap bekerja di hari libur seperti hari minggu (kerja lembur) serta sistem kerja yang menggunakan shift juga mengharuskan karyawannya tetap bekerja di malam hari

ditambah lagi beban kerja yang tinggi, tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan kerja yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu membuat karyawan milenial cenderung menghabiskan waktu dan tenaganya bahkan pikirannya ke pekerjaan dibandingkan dengan urusan lainnya, yang akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaannya sehingga kualitas kerja karyawan menurun.

Kualitas dalam bekerja juga terjadi karena adanya dukungan sosial. Menurut Wills (2020) dukungan sosial adalah mengarah kepada kenyamanan, kepedulian, penghargaan terhadap seseorang atau membantu seseorang menerima dari orang lain atau sekelompok. Dukungan ini dapat dari sumber atau banyak sumber yang berbeda, pasangan seseorang yang dicintai, keluarga, teman, teman kerja, dokter, komunitas organisasi. Menurut Taylor (2019) Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang yang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Menurut teorinya Taylor dukungan sosial adalah umpan balik dari orang yang lain seseorang yang dicintai dan dihargai. Oleh karena itu, membuktikan bahwa dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja dapat membuat individu memiliki kepercayaan diri dan merasa optimis dalam melakukan pekerjaannya. Studi ini pun mengemukakan interaksi rekan kerja baik atasan maupun bawahan dapat memicu emosi positif pada individu.

Dukungan sosial yang kurang akan menyebabkan berkurangnya rasa

tanggung jawab terhadap pekerjaan, terlebih lagi dengan pekerjaan yang mempunyai tuntutan kerja yang mengharuskan karyawan milenial menyelesaikannya tepat waktu, akan menghabiskan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya. Hal ini terjadi pada karyawan milenial pada PT. Pupuk Iskandar Muda, dimana perusahaan kurang memperhatikan karyawan milenial sehingga timbul beban kerja yang unbalance antar pekerja satu dengan yang lainnya.

Selain itu tidak lepas juga dari beban kerja, Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Vanchapo (2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Mengingat manusia bekerja dengan mental dan fisik, maka beban kerja mempunyai tingkat yang berbeda-beda.

Tingkat beban kerja pada karyawan milenial yang terlalu tinggi akan menguras energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu meningkatkan intensitas beban kerja yang optimum di antara kedua batas tersebut, dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja yang terlalu menyimpang dengan kemampuan akan mengakibatkan kinerja para setiap anggota di suatu organisasi

tidak maksimal dan akan menimbulkan masalah-masalah pekerjaan yang sedang di jalani. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan milenial PT. Pupuk Iskandar Muda yang dimana karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda memiliki beban kerja tersendiri dalam bagian *Safety officer* PT. Pupuk Iskandar Muda, salah satunya yaitu memiliki cakupan wilayah kerja yg lebih luas dari bagian bagian yg lain dengan anggota yg lebih sedikit. PT. Pupuk Iskandar Muda memiliki 2 buah unit pabrik pupuk urea dan amonia, 1 unit pabrik NPK, 1 unit proyek pabrik H₂O₂ dan 2 unit utilitas. Dengan cakupan wilayah tersebut pihak *safety officer* PT. Pupuk Iskandar muda sangat kewalahan dalam menangani dan meminimalisirkan risiko bahaya dan kecelakaan kerja yang muncul dalam pekerjaan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya kualitas kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda. Kualitas kerja dapat dilihat dari faktor *work-life balance*, dukungan sosial, dan beban kerja yang berbeda-beda di setiap individu dan juga pada setiap bagiannya masing-masing. Permasalahan yang terlihat jelas juga yaitu, permasalahan karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda yang dimana sistem kerja yang mengharuskan karyawannya tetap bekerja di hari libur seperti hari minggu (kerja lembur) serta sistem kerja yang menggunakan shift juga mengharuskan karyawannya tetap bekerja di malam hari ditambah lagi beban kerja yang tinggi, tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan kerja yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life**

Balance, Dukungan Sosial dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.
2. Seberapa besar pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kualitas Kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life Balance* terhadap Kualitas Kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kualitas Kerja karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini, diharapkan berguna dan bermanfaat bagi semua pihak adapun kegunaan dari penelitian ini didasarkan pada teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Work Life Balance, Dukungan sosial dan Beban Kerja terhadap Kualitas karyawan milenial di PT. Pupuk Iskandar Muda.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktekkan teori-teori yang di peroleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan peningkatan kualitas kerja di PT. Pupuk Iskandar Muda.