

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era perkembangan Revolusi Industri ke-empat (Industri 4.0), teknologi telah berkembang yang membawa banyak kemudahan di berbagai bidang, terutama di bidang sumber daya manusia. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bahwa perusahaan perlu mengelola dengan baik untuk melakukan hal ini upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci keberhasilan tujuan perusahaan. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja manusia, meskipun memiliki sarana dan prasarana pendukung dan memiliki alat-alat teknologi yang canggih, jika tidak ada tenaga kerja maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat belajar dan mengembangkan keterampilan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Sitinjak et al., 2021). Pencapaian kinerja karyawan yang optimal membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini kinerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh perusahaan, karena pada kinerja karyawan akan terlihat pola pikir, tindakan dan tenaga dari seorang karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka karyawan yang tidak bekerja karena malas atau tidak dapat menyeimbangkan kehidupan diluar pekerjaan.

Dari tahun ke tahun di dunia kerja saat ini dipenuhi dengan karyawan yang berasal dari kaum milenial. Generasi yang terlahir antara tahun 1980 – 2000 (Smith, 2015). Milenial dianggap berpendidikan tinggi, memiliki ambisius dan berorientasi terhadap karir (Wen et al., 2018) lahir dan besar di era kemajuan teknologi, generasi

milennial memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi lebih baik dari generasi sebelumnya. Kemampuan ini membuat mereka lebih mudah mencari informasi, belajar lebih cepat, lebih kreatif dan inovatif. Milennial di tempat kerja telah menantang batas-batas kerja tradisional. Karyawan milennial dengan ekspektasi, prioritas, dan etos kerja yang unik telah mendorong manajemen SDM untuk berubah dan beradaptasi dengan perubahan budaya kerja saat ini. Perubahan yang diperlukan adalah restrukturisasi proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM menghadapi beberapa tantangan ketika berhadapan dengan karyawan milennial. Di awal karir profesional mereka, mereka perlu dilatih dan didukung saat mereka memasuki dunia kerja. Pada generasi ini memiliki karakteristik yang mencolok yaitu cenderung mementingkan adanya kebebasan berpendapat, dalam dunia bekerja generasi milennial biasanya menyukai lingkungan yang kondusif, memiliki pribadi yang *multitasking*. Dalam bekerja generasi milennial akan lebih mementingkan kenyamanan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan diluar bekerja. Karakteristik *multitasking* yang membuat generasi milennial ini dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya dengan berbagai macam cara agar tetap dapat biasa bekerja dan juga menyenangkan diri sendiri. Dengan karateristik tersebut, diharapkan angkatan kerja generasi milennial dapat lebih kompetitif dan produktif dari generasi sebelumnya untuk menghadapi persaingan. Generasi milennial lebih menyukai profesi atau pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk tetap mengakses informasi secara luas dan multi sumber, memungkinkan mereka untuk tetap membangun jejaring sosial, bersikap evaluatif terhadap norma-norma di lingkungan kerjanya dan menginginkan perubahan yang berkelanjutan atau merangsang pembaharuan sistem kerja.

**Tabel 1.1 Jumlah Generasi Milennial Kota Bekasi**

<b>Kota</b>	<b>Generasi</b>	<b>Jumlah Jiwa</b>
Kota Bekasi	Milennial	160.001 – 210.000

Sumber : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 160.001 hingga 210.000 generasi milenial di Kota Bekasi. Menurut hasil Sensus Penduduk Kota Bekasi 2020 dari Badan Pusat Statistik (BPS), generasi milenial mendominasi dengan angka 27,67%. Kota Bekasi merupakan salah satu kota berkembang di Provinsi Jawa Barat dan juga merupakan Area Metropolitan Jakarta.

**Tabel 1.2 Wilayah Kota Bekasi**

No	Nama Kecamatan	Nama Kelurahan
1	Bekasi Timur	Bekasi Jaya, Margahayu, Duren Jaya, Aren Jaya.
2	Bekasi Barat	Bintara, Kranji, Kota Baru, Bintara Jaya, Jakasampurna
3	Bekasi Utara	Kaliabang Tengah, Perwira, Harapan Baru, Teluk Pucung, Marga Mulya, Harapan Jaya.
4	Bekasi Selatan	Pekayon Jaya, Marga Jaya, Jaka Mulya, Jaka Setia, Kayuringin Jaya

Sumber : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Bekasi telah menyerap sebesar 62% lahan industri menurut artikel dari (Binus University, 2021). Berdasarkan data yang dimiliki oleh pihak terkait, Bekasi merupakan daerah yang paling mendominasi dalam hal penyerapan lahan industri. Industri yang berkembang di Bekasi adalah otomotif dan FMCG. Industri ini telah menyerap sebanyak 96% atau sekitar 32 hektare lahan industri di Bekasi.

**Tabel 1.3 Bidang industri yang diminati generasi milenial**

No	Sektor Pekerjaan	Persentase
1	Oli dan gas	14%
2	Pertahanan dan keamanan	12%
3	Asuransi	12%
4	Layanan pemerintahan dan masyarakat	11%
5	Industri kimia	11%
6	Kertas dan packaging	9%
7	Bank	9%
8	Industri logam	8%

9	Industri kesehatan	7%
10	Transportasi dan logistik	7%
11	Pelayanan finansial	7%
12	Industri manufaktur	6%
13	Rumah sakit	6%
14	Retail dan kinsumen	6%
15	Industri energi	6%

Sumber: Laporan PWC 2011

Dalam hal ini penulis telah melakukan prasurvei mulai dari tanggal 20 Maret 2023 – 21 Maret 2023 yang dimuat menjadi kuesioner dan disebar kepada generasi milenial yang ada di Kota Bekasi untuk menganalisa fenomena apa yang sering dialami pada karyawan generasi milenial yang ada di Kota Bekasi. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Warga Kota Bekasi
2. Kelahiran tahun 2000 – 1980
3. Telah bekerja lebih dari 1 tahun

**Tabel 1.4 Prasurvei Fenomena**

Fenomena	Pernyataan	Presentase	Keterangan			
			Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju
<i>Work-life Balance</i>	Saya selalu meluangkan waktu untuk melakukan hoby	100%	<b>73,3%</b>	23,3%	3,3%	0%
	pekerjaan berat membuat saya tidak bisa bersenang senang dengan keluarga	100%	<b>63,3%</b>	33,3%	3,3%	0%

Beban Kerja	Saya merasa beban pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	100%	0%	10%	20%	70%
	beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>6,7%</b>	<b>30%</b>	63,3 %

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah (2023).

Data tersebut diambil dengan menggunakan penyebaran kuesioner secara random dengan mendapatkan 30 responden generasi milenial di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil prasurvei menunjukkan fenomena yang banyak dialami oleh pekerja generasi milenial di Kota Bekasi yaitu mengenai Beban kerja dan *Work-life Balance* yang mendapatkan hasil presentasi paling banyak. Dalam penelitian Rian et al, (2022) membuktikan bahwa tingkat beban kerja dinilai cukup tinggi dengan persentase sebesar 79,9%, artinya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini tinggi dan cukup berat, dan membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki tingkat presentase yang tinggi sebesar 87,7%, dan disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Dan dalam penelitian Hasya, (2022) membuktikan bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari prasurvei terdapat fenomena beban kerja yang dialami generasi milenial. Ketika karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan yang baik juga, namun hasil kinerja yang baik akan sulit tercapai jika beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi dan akan berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisiknya. Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang muncul saat karyawan melakukan aktivitas mental

pada lingkungan kerjanya (Koesomowidjojo, 2017). Beberapa perusahaan terkadang memberikan kerja ekstra di luar jam kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja adalah kondisi yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu tertentu (Munandar, 2012). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu perhatian pada tekanan fisik dan mental. Agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk mengatasi tugas pekerjaan sehari-hari dengan massa otot yang jumlahnya hampir setengah dari berat badan. Kualitas pekerjaan menurun karena terlalu banyaknya pekerjaan yang tidak seimbang dengan produktivitas tenaga kerja yang mengakibatkan penurunan mutu pekerjaan karena kelelahan fisik dan berkurangnya kemampuan berkonsentrasi, pengendalian diri dan ketelitian sehingga pekerjaan menjadi tidak sesuai standar. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Dalam penelitian Sasanti & Irbayuni, (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari et al, (2022) dalam penelitiannya membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Panjaitan et al,(2022) menyatakan bahawa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Work-life balance* saat ini sistem yang sering dilakukan oleh kebanyakan karyawan agar pekerjaan dan kehidupan sehari-hari diluar jam kerja tetap seimbang serta untuk menjaga kinerja agar tetap dapat dilakukan dengan baik. Dalam hal ini keseimbangan kehidupan berarti tingkat keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan keluarganya dan dari kedua hal tersebut karyawan merasa puas dengan peran yang diambil. Baik perusahaan maupun individu sudah banyak menyadari pentingnya *work-life balance* pentingnya disadari oleh perusahaan karenakaryawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan. Jika *work-life balance* tidak dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada karyawan dengan kinerjanya dan perusahaan. Karena jika tuntutandari perusahaan

kepada karyawan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja atau ditempat kerja dan menyebabkan sedikitnya waktu yang dihabiskan dirumah ini akan berpengaruh terhadap *work-life balance*. Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Dalam penelitian Rian et al, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dilihat dari seberapa besar keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari seorang karyawan. Pengaruh *work-life balance* juga sudah dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Dalam penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *work-life balance* terhadap kinerja. Dalam penelitian Bataineh (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena yang sudah diuraikan maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap generasi milenial di Kota Bekasi dan berdasarkan hasil prasarvei analisis fenomena maka peneliti mengangkat judul Efek Mediasi *Work-life Balance* Atas Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bekasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Work-life Balance*?
2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Bekasi?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Bekasi?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Bekasi melalui *Work-life Balance*?

### 1.3 Tujuan penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain :

1. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life Balance*.
2. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja generasi milenial di Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja generasi milenial di Kota Bekasi.
4. Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja generasi milenial di Kota Bekasi melalui *Work-life Balance*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian ini antara lain :

1) Bagi peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperbanyak pengetahuan peneliti. Terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai efek mediasi *work-life balance* atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bekasi

2) Bagi akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, dan menjadi sebuah karya yang dapat dipercaya dan dijadikan referensi atau literature tambahan untuk peneliti lain mengangkat permasalahan yang sama.

3) Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang positif dan menjadi pertimbangan untuk pihak perusahaan-perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.



## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini pembahasan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu efek mediasi work-life balance atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN.**