

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Bekasi merupakan bagian dari metropolitan jabodetabek dengan jumlah penduduk yang besar. Saat ini Kota Bekasi berkembang menjadi tempat tinggal kaum urban dan sentra industri. (Pujiastuti, 2014). Pada tahun 2021 penduduk Kota Bekasi berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 diperkirakan sebanyak 2,56 juta jiwa dan 1,37 juta jiwa diantaranya termasuk dalam angkatan kerja diantaranya sebanyak 875 ribu adalah generasi millennial dan 53 ribu jiwa berstatus sebagai *casual worker* atau pekerja bebas (Badan Pusat Statistik Kota Bekasi, 2020). Pada tahun 2019 perusahaan industri di Kota Bekasi sebanyak 332 unit usaha. (Azhar, 2020). Terdapat beberapa generasi angkatan kerja menurut meuse dalam (Nurdin & Rohaeni, 2020), salah satunya yakni Generasi millennial, generasi yang memiliki rentang tahun lahir 1980-1999. Generasi millennial Mempunyai karakter yang ambisius dan kompetitif. Millennial akan mencari pekerjaan yang mendukung otonomi kerja, kebebasan dan mempunyai kecenderungan untuk menghindari organisasi yang memiliki birokrasi manajemen tradisional, oleh karena itu pekerja millennial memiliki intensitas perputaran kerja yang cukup tinggi jika perusahaan tersebut mempunyai cara kerja konvensional dan menyebabkan pekerja millennial lebih memilih untuk bekerja di perusahaan yang memiliki fleksibilitas dan tantangan untuk berkembang. (Elison & Purba, 2021). Sebelum terjadinya pandemi Covid-19, ada yang namanya *old working habit/kebiasaan kerja lama*, dimana kita dapat berinteraksi dengan orang lain tanpa adanya batasan, menyentuh barang-barang di sekitar kita sesuka hati, sangat jarang memakai masker, tidak terlalu detail dalam memperhatikan kebersihan diri dan lingkungan, dan lain-lain. Namun sejak terjadinya pandemi Covid-19, seluruh karyawan perlu meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan digital, sehingga akan terbentuk yang namanya *new habit working performance/kebiasaan kerja baru* atau saya sebut dengan *remote working/kerja jarak jauh*. Dengan begitu akan menghasilkan produktivitas baru dengan peningkatan dalam penggunaan digital. (Bimanti Esthi, 2020). Dengan adanya *remote working* pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya

dari mana saja tanpa perlu datang ke kantor. Remote working atau kerja jarak jauh adalah seseorang yang bekerja luar kantor dengan menggunakan virtual digital sebagai alat komunikasi. Ada tiga faktor sukses dalam menjalankan remote working, yaitu: menyampaikan ekspektasi dengan jelas, dengan cara membagikan secara terbuka dan sering menyampaikan dampak nyata krisis dalam bisnis, menormalisasi apa yang diekspektasikan, dan mendorong manajer untuk menyampaikan ekspektasi dengan jelas. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menjadi produktif. Berikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya meskipun perusahaan tidak dapat melihat. Direct supervisor fokus kepada hasil. Mendukung pemberdayaan teknologi, yaitu dengan mengaktifkan dukungan interaksi di antara karyawan (melalui WhatsApp/WA, Google Meet, Zoom, dan lain-lain), serta memastikan karyawan sadar terhadap kebijakan keamanan cyber yang diberikan. Namun sayangnya, pekerja millennial dinilai memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi. Jika perusahaan tidak bisa memberikan kesempatan untuk generasi millennial dapat sepenuhnya mengembangkan keahlian mereka, maka kepuasan kerja tidak akan terjadi. (Praprotnik, 2018). *Remote working* memiliki dampak positif pada diri pekerja karena dalam penerapannya *remote working* memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. (Chandra Putra et al., 2020).

Pada era modern seperti saat ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugian karena tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. (Saputra, 2021). Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. (Husaini, Abdullah, SE, 2017). Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti *Work Passion* adalah semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. (Bawelle & Sepang, 2016). Kaum milenial memiliki gairah bekerja yang masih segar. Mereka memiliki banyak ide kreatif yang dibutuhkan perusahaan. Di sisi lain, karena semangat yang masih membara, membuat milenial juga sulit mengendalikan emosinya. (Surya, 2019).

Keseimbangan gaya hidup dan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi para generasi millennial. Jika tidak, mereka cenderung berhenti dari pekerjaan. Maka dari itu mereka lebih suka pekerjaan yang kreatif dan lebih berani menerima tantangan kerja dengan melakukan banyak inovasi.(D. Rahmawati, 2018). Dengan adanya *Work Passion* maka pekerja akan mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk dapat melakukan tugas-tugas yang ada dalam sebuah pekerjaan secara baik. (Kemie, 2020). Selain itu juga bisa mengurangi tingkat stress pekerja dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya. (Prasetya, 2015). Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *Work Passion* khususnya pada generasi millennial dengan remote work menggunakan model dari menurut (Pollack et al., 2020) Terdapat tiga tipe passion yaitu general passion, harmonious passion, dan obsessive passion. sehingga dalam penelitian ini peneliti berharap dapat menemukan sejauh mana *Work Passion* generasi millennial yang bekerja dengan *remote workers* dapat memengaruhi kepuasan kerja para karyawannya.

Di era perkembangan teknologi yang semakin maju teknologi bukan hanya membantu manusia dalam bidang pekerjaan tetapi sudah menjadi kebutuhan yang tidak bisa dilepaskan oleh manusia. (W et al., 2020). Sejak merebaknya pandemi covid-19 dan banyaknya jumlah korban dalam waktu yang relatif singkat yang mengakibatkan adanya penerapan protokol covid-19 yang salah satunya membuat pembatasan sosial berskala besar/PSBB. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta menetapkan skema bekerja jarak jauh. (Mungkasa, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan. (sangadah & Kartawidjaja, 2020). Desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. (Lestari, 2016). desain pekerjaan (*job design*) adalah metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas – tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. (Fidiyah et al., 2015). Generasi millennial dengan

kemajuan teknologi saat ini menjadikan mereka tidak terlepas dari pengaruh teknologi mulai dari informasi sampai komunikasi. (W et al., 2020). *Remote working* saat ini menjadi tren dan berkembang semakin populer di Indonesia. Generasi millennial cenderung memilih berada di metode kerja yang membuat mereka tidak stress dan dapat membuat mudah berpikir. *Remote working* ini memiliki dampak positif pada diri pekerja karena dalam penerapannya *remote working* memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. (Chandra Putra et al., 2020). Karena memiliki metode kerja yang fleksibel karyawan dapat bekerja lebih banyak pada rata-rata bulanan, karena lebih sedikit istirahat dan hari sakit, mampu bekerja di lingkungan yang lebih tenang dan lebih nyaman, menyebabkan mereka dapat fokus lebih baik dan dengan demikian melakukan jumlah tugas serupa yang lebih tinggi dalam jumlah waktu yang sama. (Popovici & Popovici, 2020) Dengan lingkungan seperti itulah para generasi millennial lebih nyaman dalam bekerja karena terdapat transparansi kenyamanan ruang dan juga relasi antara pekerja lainnya. (Surya, 2019). Maka dari itu peneliti tertarik untuk peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai Desain pekerjaan khususnya pada pekerja remote yang memiliki metode kerja atau desain pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan konvensional dengan Hal ini khususnya berkaitan dengan tingkat kebebasan yang diberikan dalam bekerja atau *Task Characteristics Autonomy*, sehingga dalam penelitian ini peneliti berharap dapat menemukan sejauh mana desain pekerjaan *remote workers* khususnya *task characteristics autonomy* dapat memengaruhi kepuasan kerja para karyawan millennial.

Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasan kerja, kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. (Nurdin & Rohaeni, 2020). Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. (Setyawati, 2019) Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. (Saputra, 2021).

Generasi milenial menganggap pekerjaan sebagai sebuah bagian dari kehidupan, bukan menjadikan pekerjaan sebagai segalanya dalam hidup. Mereka lebih menghargai berbagai aspek fleksibilitas dalam bekerja, seperti bersenang-senang dengan lingkungan kerja, mendengarkan musik saat bekerja, jam kerja yang fleksibel, dan sebagainya. (Z. Rahmawati & Gunawan, 2019). Kepuasan kerja karyawan milenial yaitu meliputi lingkungan pekerjaan, konten pekerjaan, atasan, status, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, jenjang karier, dan struktur organisasi. (Muliawati, Triyana & Frianto, 2020).

Penelitian yang sebelumnya dilakukan menyatakan bahwa memang terdapat hubungan positif antara *Work Passion* dan Desain Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja, namun penelitian sebelumnya menguji dengan pekerjaan konvensional. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *Work Passion* dan Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini milenial yang menjadi responden adalah milenial yang dengan kerja remote yang dianggap sesuai dengan profil milenial. Penelitian ini sangat relevan dengan kemajuan teknologi dan kondisi pandemi yang telah banyak mempercepat perubahan dunia kerja ke dunia kerja virtual.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai “**Work Passion dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Passion* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi?
2. Apakah Desain Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Passion* terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan serta pengalaman untuk meningkatkan pemahaman yang memiliki kaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan kontribusi masukan bagi pihak terkait dalam penetapan kebijakan atau pengambilan keputusan yang berkaitan dengan passion kerja dan desain pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja para generasi millennial yang bekerja remote.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sekaligus memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan masalah merancang pekerjaan secara komprehensif khususnya untuk para pekerja millennial.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi dari masalah di atas, untuk menghindari bias dalam permasalahan tersebut, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada *Work Passion* dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini untuk mempermudah memahami pembahasan dalam penulisan. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan mengenai hasil penelitian dan implikasi manajerial.

