

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dengan produktivitas tinggi serta memperlihatkan kinerja secara individu yang sesuai dengan orientasi perilaku yang baik merupakan bentuk dari baiknya kualitas kinerja karyawan (Sakban, et al., 2019). Berdasarkan survei yang dilakukan pada kalangan pekerja oleh Jobstreet.com (2022) sebanyak 73% karyawan di Indonesia memiliki perasaan tidak puas pada pekerjaan yang dimilikinya. Hasil survei ini mengungkapkan beberapa faktor yang menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan disebut dengan *job satisfaction* yaitu ketika perusahaan dapat memahami harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan serta tujuan bersama perusahaan juga penting untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan peralatan yang tepat untuk menjaga kepuasan karyawan di tempat kerja (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah kondisi emosional individu yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2015).

Kurangnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai akibat yaitu keluar meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, menyuarakan dengan memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan, berbuat abai misalnya membuat banyak kesalahan, sering terlambat serta kurang loyal pada perusahaan (Robbins et al., 2010). Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan *turnover* pada perusahaan tinggi, sebab loyalitas yang menurun sehingga mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaan lain dan mencari tempat kerja yang baru (Pratiwi & Riyono, 2019). Oleh karena itu, agar

karyawan merasakan *job satisfaction* maka diperlukan tempat kerja yang nyaman dan memperhatikan kebutuhan karyawannya (Andreas et al., 2023).

*Job satisfacton* dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mello (dalam Setiorini & Rachmarwi, 2020) antara lain: kompensasi, pengembangan karir, hubungan dengan atasan, manajemen dan komunikasi, *work life balance* dengan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja ini biasanya berkaitan dengan kenyamanan serta keseimbangan yang dimiliki seseorang dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan disebut dengan *work life balance* (Nugraha, 2019).

Penulis memilih *work life balance* pada salah satu faktor yang dikemukakan oleh Mello (dalam Setiorini & Rachmarwi, 2020) sebagai variabel bebas untuk penelitian ini berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratama & Setiadi, (2021) dengan hasil *work life balance* memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan yang bekerja di perusahaan *startup*. *Work life balance* merupakan penyesuaian keseimbangan antara dua kemauan pribadi yaitu kewajiban profesional dengan kehidupan pribadi yang dilakukan secara bersamaan (Asepta & Maruno, 2017). Menurut Pandey (dalam Tampubolon & Hafni, 2022) *work life balance* diartikan dengan kondisi tuntutan tugas dalam bekerja dan tugas kehidupan diluar pekerjaan yang dimiliki individu berada dalam posisi seimbang.

Penduduk Indonesia terdiri dari berbagai generasi, salah satunya adalah generasi Z yang saat ini mendominasi dunia kerja sebab usia generasi Z pada tahun 2024 – 2025 tergolong sebagai usia produktif. Berdasarkan data yang dilansir oleh Siahaan, (2024) generasi Z berjumlah lebih dari 60% dari keseluruhan penduduk di Indonesia. Menurut Reformasio dan Faizah, (2024) generasi Z

memiliki keterlibatan dalam dunia kerja dalam menimbulkan tantangan untuk perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfara dan Saputra, (2024) generasi Z bertahan setidaknya selama 1-3 tahun hingga akhirnya berganti pekerjaan, tetapi sedikit yang bertahan lebih dari 3 tahun. Hal ini juga dibuktikan oleh Ranstad, (2022) pekerja generasi Z sebanyak 41% merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja sebab mereka merasa harus mengerjakan pekerjaan yang bukan bagiannya sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang serupa pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Hafni, (2022) meneliti karyawan PT dengan hasil terdapat hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction* dengan arah positif yang selinear dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hasyim, (2022) yaitu *work life balance* mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan PT. penelitian dilakukan juga pada perawat yang bekerja di rumah sakit Awal Bros Batam menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadinya sehingga mendapatkan kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan (Wardhani et al., 2024). Dari kedua penelitian di atas, terdapat gap penelitian yang terdapat pada penelitian Lumunon et al., (2019) yang mendapati bahwa terdapat tidak signifikannya *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih lanjut *work life Balance* dengan *job satisfaction* pada generasi Z.

Perbedaan yang terdapat dalam beberapa penelitian yang telah dibahas adalah pada lokasi penelitian (Sari & Hasyim, 2022; Tampubolon & Hafni, 2022) lalu perbedaan lagi terletak pada subjek penelitian yang digunakan yaitu antara

karyawan PT dengan perawat di rumah sakit (Wardhani et al., 2024). Kebaharuan yang bisa diberikan penelitian ini untuk penelitian penelitian yang sudah dilakukan yaitu pada subjek penelitian dan juga lokasi penelitian. Sebab penelitian ini dilakukan pada generasi Z yang berada di Kota Malang. Kota Malang menjadi fokus dari penelitian ini karena Kota Malang sendiri menjadi kota yang paling banyak dipilih oleh generasi Z dalam melanjutkan pendidikan dan juga memulai merintis karirnya, hal ini karena kota malang menjadi kota yang memiliki potensi ekonomi dan pariwisata yang sangat tinggi sehingga menarik banyak karyawan generasi Z (Faridzi, 2024).

Berdasarkan penjabaran fenomena yang sudah dipaparkan diatas, penulis memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction* pada Generasi Z”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction* pada generasi Z?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui adanya hubungan antara *work life balance* dengan *job satisfaction* yang terjadi pada generasi Z”.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini mampu membantu secara positif dalam bentuk pengetahuan pada bidang ilmu psikologi maupun pada

bidang ilmu lainnya yang relevan. Selain itu juga dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Hal ini akan berguna bagi peneliti guna menambah pengetahuan tentang keseimbangan hidup kerja atau *work life balance* dan juga kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

## 2. Secara Praktis

### a. Untuk Peneliti

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini bisa memperluas pengetahuan terhadap pengaruh resiliensi terhadap hubungan *work life balance* dan *job satisfaction* pada generasi Z.

### b. Untuk Perusahaan Yang Memiliki Karyawan Generasi Z

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber daya yang bisa digunakan untuk organisasi yang berusaha membangun inisiatif keseimbangan kehidupan kerja yang meningkatkan kepuasan karyawan.

### c. Untuk Peneliti Yang Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi literasi utama bagi penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang yang mengkaji hubungan antara *work life balance* dengan *job satisfaction* pada generasi Z ataupun pada subjek lainnya.