

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pew Research Center menjelaskan bahwa generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang terlahir di tahun 1981 hingga 1996, banyak pernyataan lain yang mengklasifikasi kapan generasi milenial dimulai dan berakhir namun rata – rata generasi tersebut diklasifikasikan sebagai individu yang lahir pada awal 1980 hingga akhir 1990, yang berarti dapat disimpulkan bahwa generasi milenial berada pada kisaran umur 27 tahun hingga 42 tahun pada tahun 2023 ini. Menurut data yang dirilis pada tahun 2021 oleh MSCI (2021), generasi milenial merupakan kelompok orang dewasa terbesar di dunia dengan jumlah 1.8 miliar orang yang tersebar di berbagai kontinen dan Asia berada pada peringkat teratas dengan jumlah penduduk milenial sebesar 1.1 miliar orang.

Berdasarkan data sensus penduduk yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Badan Pusat Statistik, terdapat 69.699.972 juta jiwa penduduk yang termasuk kedalam klasifikasi generasi milenial yang terdiri dari 34.305.331 juta jiwa perempuan dan 35.394.641 juta jiwa laki – laki. Adapun persebaran penduduk milenial di Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1: Peta Sebaran Milenial
Sumber: Badan Pusat Statistik

Dalam peta sebaran tersebut, warna yang semakin gelap menandakan bahwa kependudukan lebih padat. Sehingga dari sebaran tersebut pulau dengan penduduk yang masuk dalam klasifikasi milenial terbanyak adalah Pulau Jawa dengan jumlah diatas delapan juta orang. Adapun berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik, terdapat 15.199.876 orang yang bekerja pada golongan umur 25 hingga 29 tahun, 15.848.724 orang yang bekerja pada golongan umur 30 hingga 34 tahun, 16.148.940 orang pada golongan 35 hingga 39 tahun, dan 15.900.025 orang yang bekerja pada golongan umur 40 hingga 44 tahun.

Laporan yang diterbitkan GALLUP (2016) menunjukkan hasil bahwa generasi milenial sebagai karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah – pindah tempat kerja, memiliki *engagement* yang rendah, dan melihat aspek kesempatan untuk berkembang dan tumbuh dalam mengambil keputusan untuk dapat menetap di suatu tempat kerja. Di luar hal tersebut, generasi milenial juga merupakan generasi yang memiliki edukasi yang lebih tinggi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pryce-Jones (2010) Mengemukakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu pola pikir yang mampu membuat individu dapat mengoptimalkan kinerja dan mencapai potensi mereka dengan memperhatikan pasang dan surut diri sendiri saat bekerja baik sendirian maupun dengan orang lain. Jika seseorang merasa bahagia di tempat kerja namun merasa tidak puas dengan dimensi lainnya dalam kehidupan mereka, maka tingkat kebahagiaan atau kesejahteraan mereka secara keseluruhan akan menjadi lebih rendah dan mengganggu produktivitas dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja Misra & Srivastava (2022). Karyawan yang sehat dan bahagia cenderung menjadi lebih produktif, dapat mengeluarkan hasil yang lebih baik dan memuaskan bagi konsumen, dan pihak lainnya dalam jangka panjang Rahmi (2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bagaimana perasaan karyawan di tempat kerja dan hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas karyawan di dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi agar mereka dapat terus beradaptasi terhadap perubahan Dudija *et al* (2022). Maka dari itu, sebuah organisasi harus mengelola sumber daya mereka dengan baik. Menurut Ratnasari (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan, sistem, dan praktek yang dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan, prestasi kerja, dan sikap karyawan. Sedangkan menurut Enny (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu yang menjelaskan tentang peran dan hubungan dari karyawan secara efektif dan efisien agar organisasi dapat mencapai tujuan mereka. Berdasarkan paparan diatas, suatu organisasi harus memastikan bahwa mereka telah mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan dapat menjalankan fungsinya secara optimal bila karyawan mereka dapat bekerja dengan performa yang baik. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat membantu mempertahankan atau bahkan meningkatkan performa dari karyawan atau setiap individu yang berada di dalam organisasi mereka. Salah satu faktor yang turut andil dalam membantu performa perusahaan adalah kebahagiaan di tempat kerja.

Matheos (2017) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasional, karakteristik individu, dan perilaku kepemimpinan. Sedangkan Wulandari & Widyastuti (2014) menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain (47,2%), prestasi (22,4%), lingkungan kerja fisik (17%), kompensasi (12%), dan kesehatan (1,5%). (Tasnim, 2016) menemukan bahwa faktor yang memiliki peran dalam kebahagiaan di tempat kerja adalah psikologi yang positif, *self-esteem*, keterikatan atau *engagement*, kepuasan atau *satisfaction*, keamanan, kebebasan, penghargaan atas posisi sosial mereka, manajemen stress, dan konsiliasi antara pekerjaan dan keluarga.

Data dari survey *happiness at work* di asia tenggara yang dilakukan Milieu pada tahun 2021 menunjukkan bahwa masih terdapat 15% karyawan di Indonesia yang merasa kebahagiaannya menurun dibandingkan tahun sebelumnya dan 41% tidak merasakan perubahan apapun. Mereka menemukan bahwa aspek yang berperan dalam kebahagiaan mereka di tempat kerja adalah gaji (42%), hubungan dengan rekan kerja (42%), pengaturan kerja saat ini (35%), peluang untuk berkembang (34%), keuntungan yang ditawarkan perusahaan (32%), dan arti dibalik kerjaan yang mereka lakukan (32%).

Gani *et al* (2021) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana apa yang mereka yakini layak diterima dan apa yang sebenarnya mereka terima dan mereka dapat dinyatakan puas apabila apa yang mereka terima sesuai atau melebihi ekspektasi mereka. Penelitian Thevanes dan Jathurika (2021) menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan karyawan di tempat mereka bekerja. Anggaraini (2018) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan kebahagiaan di tempat kerja bagi para karyawan sehingga mereka harus meningkatkan kebahagiaan karyawan dengan cara melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Algarni & Alemeri (2023) menemukan bahwa *engagement*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* memiliki hubungan terhadap *happiness at work* dengan *organizational commitment* sebagai kontributor hubungan terbesar *happiness at work*.

Hasil penelitian Novliadi & Anggaraini (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara *job satisfaction* dan *perceived organizational support* terhadap *Happiness at Work*. Butt *et al* (2020) faktor – faktor motivasi seperti *job inspiration*, *benefit*, *job security*, dan *leadership* mempengaruhi *job satisfaction* dan terdapat hubungan antara *job inspiration* dan *benefit* terhadap *job satisfaction*, lalu *job satisfaction* berpengaruh terhadap *happiness at work* secara signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan Kosasih & Basit (2019) juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi mempengaruhi *happiness at work* secara signifikan

Silviani (2020) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang dinamis dan berdampak pada organisasi secara menyeluruh dalam lingkungan dimana organisasi tersebut melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi menjelaskan terkait bagaimana suatu organisasi menjalankan kegiatannya. Hasil penelitian Hasan *et al* (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan di tempat kerja. Sedangkan Ravina-Ripoll *et al* (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan akademik, iklim organisasi, dan komitmen kinerja organisasi adalah variabel yang direkomendasikan untuk menilai kebahagiaan organisasi. Di sisi lain, ada sedikit hubungan positif antara kepuasan dan komitmen organisasi. Sebaliknya, situasinya berbeda dengan parameter kepuasan akademik dan iklim organisasi. Penelitian Batubara & Hami (2018) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Sedangkan hasil penelitian Wijayanto (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan. Zamzam & Yustini (2021) memaparkan bahwa iklim organisasi yang ideal dapat membuat pekerjaan menjadi nyaman, saling menghormati, saling membantu, dan memiliki kebersamaan yang baik saat menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, peneliti akan menggunakan faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan iklim organisasi (*organizational climate*) untuk melihat bagaimana pengaruh dari faktor – faktor tersebut terhadap *happiness at work* atau kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian Hermawan (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan signifikan dengan skor 0,518 yang memiliki arti bahwa keduanya memiliki hubungan yang rata – rata. Sedangkan dalam hasil penelitian Agustino *et al* (2021), iklim organisasi memiliki hubungan yang sangat baik dan kuat dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan data dari hasil survey yang dilakukan oleh *Randstad Workmonitor* yang dirilis pada tahun 2022 kepada 35.000 orang yang mewakili angkatan kerja muda di 34 negara di berbagai benua menemukan bahwa 38% responden berumur

25 hingga 34 tahun, dan 36% responden berumur 35 hingga 44 tahun lebih memilih untuk menganggur daripada tidak bahagia di tempat kerja mereka. Secara *global*, 48% lebih memilih untuk tidak bekerja jika uang tidak menjadi masalah bagi para responden karena dengan stress, tanggung jawab, dan jam kerja yang rendah walaupun dibayar lebih rendah, hal tersebut dianggap sepadan karena mereka dapat menikmati hidup mereka dan meraih keseimbangan antara tempat kerja dan kehidupan atau *work-life balance*. Maka dapat dilihat bahwa kebahagiaan memiliki peran untuk membuat karyawan merasa nyaman, puas, dan dapat bekerja secara optimal yang pada akhirnya akan menguntungkan baik organisasi maupun anggotanya.

Setiap angkatan atau generasi kerja, memiliki ciri, pola pikir, dan kebutuhan yang berbeda – beda. Kamus Oxford memaparkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang terlahir pada awal 1980 hingga akhir 1990, dan memiliki karakteristik berani mengambil risiko dan melihat perubahan karir sebagai hal yang lumrah. Sedangkan Artikel *Pew Research Center* mengklasifikasikan kelompok individu yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996 sebagai generasi milenial. Dimock (2019). Ada berbagai sumber yang memiliki klasifikasi tersendiri terkait kapan awal dan akhir dari kelahiran generasi milenial tersebut namun rata – rata berada direntang awal 1980 dan akhir 1990.

Dikutip dari artikel dalam situs LBMC (2022) mereka menjelaskan bahwa generasi milenial memiliki beberapa karakteristik yang dapat menarik dan memenuhi keinginan mereka di tempat kerja. Pertama, mereka paham akan teknologi dan terhubung dimana mereka akan lebih mengapresiasi penggunaan teknologi untuk mendukung pekerjaan mereka. Kedua, transparan dimana mereka ingin mengetahui bagaimana baik dan buruknya suatu tempat kerja atau pekerjaan yang akan diemban sebelum memasuki posisi yang akan diisi. Ketiga, menghargai manajemen dan pengakuan yang terus terang karena mereka ingin mengetahui bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat membawa perubahan dan mendapat pengakuan berdasarkan kinerja mereka. Keempat, adalah menginginkan pekerjaan yang beragam dan kolaborasi yang baik, mereka menginginkan pekerjaan dan

tanggung jawab yang beragam dan dapat berkolaborasi dengan orang lain. Kelima, Ketertarikan dengan pekerjaan yang menawarkan *work-life balance*, fleksibilitas, dan jenjang yang baik dimana generasi milenial kurang tertarik untuk mengorbankan kehidupan pribadi mereka hanya untuk karir semata, mereka adalah tipe orang yang “*work hard, play hard*” dan generasi milenial mengapresiasi perusahaan yang menghargai keseimbangan dari hal – hal tersebut. Artikel dalam situs Spiceworks (2021) juga memaparkan bahwa keseimbangan yang baik dan pengakuan yang positif dapat membuat karyawan bahagia di tempat kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan atau kesejahteraan dan faktor – faktor yang mempengaruhinya merupakan hal yang memiliki peran terutama pada generasi milenial yang telah masuk ke dunia kerja dan akan menjadi penerus di berbagai organisasi pada berbagai skala dan *level*. Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini akan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Happiness At Work* Pada Generasi Milenial di Kota Bandung” untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel tersebut terhadap *Happiness at Work* pada generasi milenial di kota bandung.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian yang telah dipaparkan, perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan *Happiness at Work* pada generasi milenial di Kota Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Happiness at Work* ?
3. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Happiness at Work* ?
4. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Happiness at Work* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan *Happiness at Work* pada generasi milenial di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Happiness at Work*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Happiness at Work*.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Happiness at Work*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian Ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai berikut ini :

1. Sebagai sebuah perantara untuk menambah wawasan.
2. Sebagai sebuah perantara untuk menambah referensi bagi para peneliti selanjutnya yang akan membahas topik terkait.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a) BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran penelitian secara ringkas padat dan jelas mengenai objek, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat dari penelitian yang dilakukan.

b) BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian dan dilanjutkan dengan kerangka penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c) BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah yang tercantum di rumusan masalah penelitian.

d) BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri.

e) **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang kemudian menjadi saran mengenai manfaat penelitian.