

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan sebagai elemen kunci dalam sebuah perusahaan, baik dalam bidang barang atau jasa. Oleh karena itu, SDM memiliki peran penting dalam melaksanakan operasional perusahaan. Dalam menjalankan roda organisasinya, perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang efektif agar mendapatkan pekerja yang berkualitas tinggi guna menciptakan suatu hubungan timbal balik antara karyawan dan juga perusahaan.

Upaya perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja SDM pada perusahaan guna menghadapi tantangan dalam perkembangan yang ada. Pada saat ini, pasar tenaga kerja di Indonesia didominasi oleh generasi milenial, yang mencakup dua pertiga dari angkatan kerja. Generasi milenial merupakan generasi dengan tahun kelahiran 1985-1999, atau berumur 25 tahun hingga 39 tahun. Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang mempunyai peran sebagai penggerak bangsa. Seiring dengan berjalannya waktu, generasi milenial dihadapkan pada kebutuhan untuk bisa menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang ada, baik itu dalam bidang sosial, ekonomi, teknologi, gaya hidup, dan lain sebagainya.

Menurut data yang dirilis oleh BPS (2021), hasil sensus penduduk tahun 2020 mengungkapkan bahwa dari jumlah total populasi Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa, sekitar 25,87% dari penduduk berada dalam rentang usia generasi milenial (25 sampai 39 tahun), sementara generasi Z (8 sampai 24 tahun) mencapai 27,94%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi dengan jumlah terbanyak kedua di Indonesia dengan presentase sebesar 25,87%. Bila dilihat, usia generasi milenial dapat dianggap sebagai generasi yang memiliki tingkat produktivitas tinggi, sehingga mereka dapat menjadi SDM yang sangat berharga guna mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Maka perusahaan mempunyai kepentingan untuk memberi perhatian yang lebih kepada generasi

milenial, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi signifikan dalam lingkungan kerja (Yusuf dan Haryoto, 2023).

Tabel 1.1 Data Penduduk Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia	Penduduk menurut Kelompok Usia di Kota Tangerang Tahun 2022
0-4	165.321
5-9	157.097
10-14	151.216
15-19	143.398
20-24	145.991
25-29	159.346
30-34	162.528
35-39	170.536
40-44	160.565
45-49	140.364
50-54	115.551
55-59	95.282
60-64	71.070
65-69	50.638
70+	41.653
Total	1.930.556

Sumber: tangerangKota.bps.go.id

Data BPS Kota Tangerang (2022) diatas meenyatakan bahwa jumlah penduduk generasi milenial, atau penduduk yang berumur 25-39 tahun di Kota Tangerang berjumlah 492.410 jiwa (39,2%) dari total 1.930.556 jiwa, dengan jumlah masyarakat yang bekerja sebagai pegawai sebesar 627.397 jiwa pada tahun 2020 yang terdiri dari generasi Z, milenial, dan *baby boomers*. Tangerang adalah kota paling besar pada Provinsi Banten serta merupakan kota paling besar ketiga di wilayah metropolitan Jakarta Raya. Industri perusahaan di Kota Tangerang mengalami pertumbuhan yang pesat. Mengutip dari sebuah laporan yang di laporkan oleh kompaspedia, yang

dilaporkan oleh Purwanto (2021) menyatakan bahwa Kota Tangerang memiliki julukan yaitu "Kota seribu industri sejuta jasa" karena peningkatan jumlah industri serta perkembangan sektor jasa yang didirikan dan beroperasi secara aktif. Perusahaan industri jasa adalah entitas bisnis yang bergerak dalam menyediakan layanan kepada konsumen atau pelanggan, bukan produk fisik. Contoh dari usaha pada industri ini diantaranya adalah jasa keuangan, jasa transportasi, jasa telekomunikasi, jasa teknologi informasi, jasa kesehatan, jasa pendidikan, jasa pariwisata, jasa konsultasi, jasa hiburan, jasa properti dan *real estate*. Faktor-faktor seperti lokasi strategis dan infrastruktur yang berkembang telah mendukung pertumbuhan ini. Dukungan dari pemerintah daerah dan ketersediaan tenaga kerja terampil juga berkontribusi dalam mempercepat pertumbuhan pada sektor ini. Pertumbuhan ini berdampak positif pada perekonomian daerah, sehingga banyak penduduk yang memilih untuk berkomuter antara kota Tangerang dan wilayah lainnya untuk keperluan kerja atau sebaliknya.

Kinerja perusahaan di sektor jasa membantu memengaruhi keberlangsungan kota Tangerang. Perusahaan-perusahaan ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan daerah melalui pajak, tetapi juga meningkatkan akses terhadap layanan penting seperti kesehatan, pendidikan, perbankan, dan pariwisata. Kinerja karyawan di perusahaan jasa juga berdampak besar pada keberlangsungan Kota Tangerang (Purwanto, 2021). Untuk menghadapi dinamika perubahan saat ini, diharapkan perusahaan dapat mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik agar menjadi aset yang berkualitas dalam mengikuti segala perubahan yang terjadi. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa senang terhadap lingkungan kerjanya cenderung memiliki kinerja lebih unggul daripada mereka yang tak merasakannya (Jain, 2021). Namun, kenyataannya saat ini permasalahan terkait kinerja masih menjadi isu yang kerap dihadapi oleh berbagai organisasi saat ini (Parashakti dan Ekhsan, 2022). Kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh karyawan dalam hal jumlah, mutu, waktu yang diperlukan, serta kolaborasi tim, sesuai dengan standar dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Florenta, 2022).

Perusahaan harus berusaha memastikan kelangsungan karier bagi karyawan yang berpotensi, memperlakukan karyawan dengan baik agar merasa bahagia dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, dan pada akhirnya merasa terlibat dalam organisasi (Sandi dan Erlin, 2023). Karyawan merupakan elemen kunci pada sebuah perusahaan dan mereka diharapkan dapat mampu memenuhi standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Khotimah dan Yuliana, 2023). Beban kerja berlebih dikatakan sebagai suatu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga menyebabkan stres, dan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karyawan di lingkungan eksternal pekerjaan (Soeltan *et al.*, 2021).

Mengutip dari sebuah laporan yang di laporkan oleh cnnindonesia.com (2019), sebuah studi yang dilakukan oleh Mental Health Foundation (MHF) menyatakan bahwa generasi milenial mengalami perasaan stres yang lebih besar daripada kelompok usia lain di tempat kerja, karena adanya tekanan berlebih daripada generasi sebelumnya. Data menunjukkan bahwa 28% dari pekerja milenial lebih merasa tertekan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, dan sebanyak 34% dari mereka mengakui bahwa stres tersebut mengurangi produktivitas kerja mereka. Hanya 14% dari generasi milenial yang merasa nyaman untuk membicarakan stres mereka dengan atasan.

Stres kerja diketahui sebagai suatu masalah yang sering terjadi pada lingkungan pekerjaan di Kota Tangerang dan juga Kota-Kota besar lainnya. Stres kerja tidak hanya berdampak dalam memengaruhi individu, namun juga dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dampak dari seseorang yang mengalami stres kerja dapat berupa perasaan putus asa, perasaan tegang, dan juga marah. Menurut Yusuftan dan Fatydanri (2024), ketika sedang melakukan pekerjaan, anggota tubuh menerima bermacam jenis tekanan dari luar dan dapat dianggap sebagai beban bagi individu yang sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Pada lingkungan pekerjaan, karyawan selalu dituntut untuk bekerja dengan baik agar memperoleh hasil yang baik sehingga beban kerja menjadi

tinggi. Tingginya beban kerja tersebut membuat karyawan dipaksa untuk cerdas dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Masalah dalam pekerjaan seringkali berkaitan oleh tempat kerja yang memiliki jadwal yang padat dan tidak fleksibel, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (Rahmawati dan Gunawan, 2019). Menurut tangerangnews.com (2022), pada saat ini keseimbangan kehidupan kerja menjadi topik hangat yang gemar dibicarakan oleh para karyawan milenial dan generasi z. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi seseorang yang dapat mengelola dan menyusun waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, serta tanggung jawab lainnya. Keadaan ini bertujuan untuk mencegah adanya benturan antara urusan pribadi dan tuntutan pekerjaan (Putra, 2022). Untuk mendapatkan kinerja optimal dari karyawan, perusahaan perlu untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawan. Ketidakseimbangan dalam hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keserasian hidup yang dimiliki seseorang dalam hal mengatur waktu yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Anugrah dan Priyambodo (2021) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai ketika seseorang berhasil memenuhi semua kewajibannya pada tempat kerja dan rumah, tanpa mengabaikan kesehatan fisik dan mentalnya. Choeriyah dan ayu (2023) menyatakan bahwa generasi milenial cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem kerja yang menawarkan fleksibilitas dalam jadwal pekerjaan dan memiliki atmosfer kekeluargaan, serta lebih suka bekerja secara bersama-sama. Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh penyedia *web conferencing* video PowWowNow yang dikutip dari kompas.com (2019), ditemukan bahwa pada tahun pada tahun 2025, sekitar 75% dari seluruh jumlah angkatan kerja akan didominasi oleh generasi milenial, dengan sekitar 70% dari mereka tertarik untuk memiliki fleksibilitas dalam bekerja.

Penelitian ini dijalankan guna mengembangkan beberapa kajian terdahulu terkait kinerja kariawan. Pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh Situmorang dan Karsudjono (2023) mengungkapkan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh Arfandi dan Kasran (2023) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan penelitian lain yang dilakukan oleh Hisnidah dan Solekah (2023) menyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut telah menunjukkan bahwasanya masih terdapat hasil tidak konsisten terkait pengujian terhadap variabel tersebut.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini akan dilakukan pada karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan judul **”Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang)”**

1.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, berikut adalah perumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah menetapkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang.
2. Menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan Jasa di Kota Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan dan menambah ilmu pengetahuan terkait kinerja karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi perusahaan agar dapat mengelola kinerja karyawannya dengan lebih baik. Tertutama berkaitan dengan stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang baik dan dapat mengembangkan pengetahuan dalam mempelajari ilmu terkait sumber daya manusia, kinerja karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

3. Bagi Akademik

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait dengan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan, yaitu faktor stres kerja dan faktor keseimbangan kehidupan kerja.