

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah istilah yang sering digunakan oleh setiap organisasi untuk menggambarkan kinerja, hubungan karyawan dan perencanaan sumber daya. Di era globalisasi saat ini pengaruh sumber daya manusia sangat berperan penting pada perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik pada perusahaan maka akan memberikan keuntungan untuk perusahaan tersebut. Kualitas pekerjaan dari sumber daya manusia juga sangat berdampak pada kemajuan perusahaan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia pada perusahaan tentunya harus sesuai dengan sistem yang berdasarkan tanggung jawab, kewajaran dan kesetaraan. Dengan adanya pengelolaan yang sedemikian maka akan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan akan menemukan berbagai persoalan, jika perusahaan dapat menemukan cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia maka, perusahaan dipercaya dapat menghasilkan kinerja optimal karyawan.

Saat ini penting untuk membentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga perlu menyadari kewajibannya terhadap karyawan yang berkaitan dengan waktu kerja diluar peraturan yang dapat menyita kehidupan pribadi karyawan, menimbulkan masalah kesehatan dan stress kerja sehingga dapat mengakibatkan turunnya produktivitas, moral karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Sebab saat ini banyak karyawan yang memiliki waktu untuk beristirahat justru dihabiskan untuk memikirkan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang semakin berat, banyak karyawan yang harus bisa memposisikan perannya, baik terhadap pekerjaan maupun terhadap keluarga sehingga menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan juga keluarga. Jika terdapat ketidakseimbangan dari karyawan maka akan menyebabkan adanya konflik yang memaksa karyawan untuk bekerja dan memaksa karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pada keadaan Pandemi juga terjadi konflik dimana para karyawan harus menjalani pekerjaan dari rumah yang terkadang menjadi

pemicu adanya ketidakseimbangan, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, terlebih lagi jika kondisi tersebut terjadi pada karyawan yang sudah berumah tangga, maka hal tersebut akan meningkatkan beberapa konflik ketika waktu yang diberikan terhadap pekerjaan dan waktu yang diberikan terhadap keluarga tidak sesuai.

Ohta et al. (2011) membuat perbedaan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut terbagi dalam dua dimensi, yaitu pertama gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF). Konflik ini berasal dari pekerjaan yang kemudian mengganggu kehidupan dan waktu dalam keluarga. Kedua, gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW). Konflik ini berasal dari keluarga yang mengganggu aktivitas dalam bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja. Jika kedua konflik ini tidak dapat diatasi dengan baik maka akan menyebabkan adanya tingkat ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang merupakan asset utama dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Karyawan bisa dilibatkan dalam urusan perencanaan, pelaksanaan maupun pemegang kendali yang memiliki peran penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Sebab karyawan memiliki pemikiran, tujuan dan juga keinginan yang berpengaruh pada pekerjaannya. Sikap ini merupakan sikap yang ditimbulkan oleh karyawan, baik itu negatif maupun positif. Sikap positif sendiri adalah sikap yang seharusnya dikembangkan dan diberikan arahan oleh seorang pimpinan, dan sikap negatif adalah sikap yang seharusnya harus dihilangkan agar tidak mempengaruhi kualitas kerja pada karyawan.

Dengan pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka penting bagi perusahaan maupun organisasi memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam konteks ini kepuasan kerja harus dapat diciptakan sebaik mungkin agar aktivitas keterlibatan, dan kedislipinan pada karyawan meningkat. Kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional yang terdapat pada diri seseorang yang berkaitan dengan tingkat kesenangan pada pekerjaan. Sikap ini meliputi kedislipinan, moral serta prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dapat terbentuk dari dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Terlebih lagi jika perusahaan berjalan pada era globalisasi saat ini, maka

perusahaan akan dituntut untuk bisa memberikan pengalaman terbaik terhadap karyawannya sehingga karyawan pun akan memberikan hasil terbaik untuk mencapai cita-cita perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga akan sangat mempengaruhi tingkat pertumbuhan pada perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan menciptakan karyawan yang bermoral tinggi.

Saat ini kepuasan kerja sering menjadi tingkat pengukuran dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini menunjukkan organisasi harus dikelola dengan baik agar mendapatkan hasil manajemen yang baik. Sebab dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap serta perilaku mereka pada perusahaan. Meningkatkan kepuasan kerja tentu tidak akan terlepas dari dukungan peran *supervisor* pada perusahaan. Bentuk dukungan tersebut terkait dengan dukungan *supervisor* terhadap karyawan dalam keluarga yang disebut *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)*.

Dukungan ini berkaitan dengan bagaimana cara seorang manajer atau supervisor mengatasi masalah dan kesulitan yang timbul dari hubungan pekerjaan dan keluarga. Sebab manajer atau supervisor adalah orang yang paling berpengaruh ditempat kerja untuk menciptakan lingkungan maupun kondisi kerja yang nyaman. Dukungan tersebut bisa meliputi dukungan emosional dan dukungan yang menyangkut kehidupan karyawan. Dukungan emosional sendiri bisa diberikan melalui rasa simpati kepada karyawan, menghargai karyawan, dan berkomunikasi baik dengan karyawan. Selanjutnya dukungan yang menyangkut kehidupan keluarga bisa berupa pengawasan terhadap karyawan dan merespon kebutuhan karyawan, baik kebutuhan yang menyangkut pekerjaan maupun keluarga. Dengan ketentuan bahwa kebutuhan tersebut masih berkaitan dengan kebijakan pada perusahaan. Maka dari itu dukungan dan pengawasan terhadap karyawan menjadi salah satu upaya bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan karyawan atas pekerjaan dan keluarga, sehingga bisa memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari beberapa generasi. Beberapa hal tersebut tentunya juga berpengaruh terhadap karyawan pada generasi saat ini yang terdampak pandemi Covid-19.

Pada revolusi industri 4.0 saat ini terdapat beberapa generasi antara lain generasi Boom, generasi X, dan generasi Y (Milenial). Ketiga generasi tersebut masih menjadi angkatan kerja yang produktif di Indonesia, tetapi jika ditinjau dari segi usia maka generasi milenial yang masih memiliki potensi kerja produktif untuk beberapa puluh tahun kedepan. Maka dari itu peneliti menjadikan generasi milenial sebagai sasaran penelitian, yang diharapkan mampu memberikan informasi yang lebih luas. Generasi ini mengacu pada kelompok tahun kelahiran 1980an sampai 2000an (Mathis & Jackson 2010). Mereka lahir ditahun yang sudah mengalami perkembangan teknologi yang tentunya sangat berdampak terhadap kehidupan saat ini. Generasi milenial juga tentunya sangat memahami terhadap penggunaan teknologi baik itu teknologi komputer, gadget dan internet.

Dari hasil Sensus Penduduk tahun 2020, Badan Pusat Statistik mencatat bahwa populasi generasi milenial di Indonesia mencapai 25,87%. Saat ini generasi milenial sangat mendominasi dalam ketenagakerjaan di Indonesia, dengan antusiasme yang tinggi dan generasi milenial merupakan generasi melek teknologi, mempunyai ambisi yang kuat, kreative dan inovatif, tetapi mereka memiliki emosional cukup tinggi terhadap permasalahan-permasalahan yang sering mereka hadapi, sehingga dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.

Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan batasan usia yang spesifik. Dalam penelitian ini tingkat ketidakpuasan kerja terjadi pada karyawan yang memiliki tahun kelahiran 1981-2000. Di masa tersebut seseorang mulai beradaptasi dengan pola hidup dan harapan baru dalam kehidupan seperti, pernikahan, mengurus keluarga, mengasuh anak, dan membangun hubungan serta bekerja dengan kelompok tertentu.

Dengan adanya beberapa fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF) dan Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) ?
2. Apakah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW) ?
3. Apakah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial ?
4. Apakah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) ?
5. Apakah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW) ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF)
2. Menganalisis pengaruh signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW)
3. Menganalisis pengaruh signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap kepuasan karyawan generasi milenial
4. Menganalisis pengaruh signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap kepuasan karyawan generasi milenial melalui gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF)
5. Menganalisis pengaruh signifikan *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap kepuasan karyawan generasi milenial melalui gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan sebagai tambahan pengetahuan mengenai *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)*, *Work Interference with Family (WIF)*, *Family Interference with Work (FIW)* dan Kepuasan Karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi maupun perusahaan yang memiliki karyawan dengan permasalahan pekerjaan dan keluarga.

##### **3. Bagi Akademis**

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan pedoman tentang informasi dengan permasalahan yang sama.