

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang strategis dan bertanggung jawab dalam konteks maju mundurnya suatu organisasi. Dalam kegiatan perusahaan yang menjadi indikator utama penggeraknya adalah sumber daya manusia, sehingga membuat faktor sumber daya manusia menjadi aset yang menentukan jalannya perusahaan. Dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting untuk masa depan perusahaan, perusahaan dapat dikatakan unggul jika mereka dapat mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset utama mereka sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam pengembangan dan produktivitas perusahaan (Soegandhi, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, et al., (2019), tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam dunia kerja didominasi oleh generasi milenial yang jumlahnya mencapai 75%. Generasi milenial atau yang disebut juga generasi Y ini lahir sekitar tahun 1980 hingga awal tahun 2000 (Hidayatullah et al., 2018). Generasi milenial adalah generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, fleksibel serta menyukai pengembangan profesional (Deloitte, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati & Raharjo (2018) diperkirakan sebesar 70%

pada tahun 2030 pemimpin masa depan Indonesia berasal dari generasi *milenial* dengan usia produktif. Sehingga nantinya generasi ini yang memegang kendali atas perekonomian Indonesia di masa datang serta diharapkan mampu membawa negara ini menuju ke arah yang lebih baik dan dinamis.

IDN *Research Institute* dan *Alvara Research Institute* melakukan survei pada tahun 2018 dengan responden yang berjumlah 1400 di 12 kota. Peninjauan diproses antara bulan Agustus hingga September 2018 dengan kesalahan 2,62% menunjukkan bahwa milenial ternyata memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini juga diungkapkan oleh Andary (2021) menyatakan generasi milenial memiliki loyalitas yang cenderung rendah terhadap perusahaan yang kemudian akan memiliki pengaruh terhadap keinginan generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, survei yang dilakukan oleh The Deloitte Global Milenial pada tahun 2019 terhadap 13.416 milenial di 42 negara dan 3.009 generasi Z dari sepuluh negara. Hasil survei menunjukkan hampir setengah responden dari survei tentang milenial di tempat kerja akan berganti pekerjaan dalam dua tahun jika mereka bisa..

Menurut data BPS (2020) jumlah pekerja di Yogyakarta dengan usia 20 sampai \leq 40 tahun berjumlah 894,434 ribu orang. Penduduk bekerja sebanyak kurang lebih 2,13 juta orang, kemudian sisanya di isi oleh generasi Z, X dan baby boomers. Sehingga dapat disimpulkan jika generasi Y atau generasi pekerja milenial memiliki proporsi terbanyak di Yogyakarta.

Bekerja di perusahaan jasa keuangan memiliki tekanan kerja yang tinggi, Ini bisa menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Industri jasa keuangan sering kali sangat kompetitif dan karyawan mungkin cenderung mencari peluang yang lebih baik di perusahaan lain.

Loyalitas adalah adanya rasa tanggung jawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan (Robbins, 2016). Karyawan yang loyal terhadap perusahaan menjadi faktor yang menunjukkan kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Sehingga loyalitas karyawan menjadi sesuatu yang mutlak serta sangat diperlukan demi kesuksesan perusahaan. Menurut Reichheld (1996), semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Loyalitas dapat dipengaruhi oleh *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja yang menjadi penentu penting bagi banyak pekerja dalam perkembangan karier mereka. Dengan banyaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi hal yang harus diberi perhatian lebih. *Work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas (Larastrini & Adnyani, 2019). Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work life balance*,

karena penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Menurut Safitri (2015) salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh penghasilan berupa uang atau barang yang secara langsung atau tidak langsung harus diperhitungkan dan diberikan atas jasa seseorang. Semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan perusahaan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Begitu pun sebaliknya jika kompensasi karyawan rendah, maka kinerja dan loyalitas karyawan juga akan semakin rendah (Marhalinda & Supiandini, 2022). Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dan akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penentu loyalitas karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Marhalinda & Supiandini, 2022). Menurut Maslichah, et al. (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengaruh work life balance terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Mauludi & Kustini (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Situru & Bangun (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Heryati (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Klaudia et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Rohimah (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Klaudia, et al. (2020) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dari latar belakang atau fenomena tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Swasta Generasi Milenial Di Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berikut merupakan rumusan masalah penelitian ini :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta generasi milenial ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta generasi milenial ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta generasi milenial ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* pada loyalitas karyawan swasta generasi milenial.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pada loyalitas karyawan swasta generasi milenial.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada loyalitas karyawan swasta generasi milenial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis tentang pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan swasta Generasi Milenial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan sumbangan saran bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawan swasta generasi milenial.