

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di industri transportasi (*transportation*). Hal ini disebabkan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, sehingga industri transportasi harus mampu mengakomodasi berbagai transportasi di berbagai wilayah. Hadirnya layanan atau industri transportasi dapat membantu masyarakat luas sebagai sarana untuk mempermudah kehidupan.

Transportasi adalah suatu sarana yang penting dalam membantu roda perekonomian, salah satunya ialah transportasi darat (Dephub.go.id). Transportasi inilah yang merupakan moda transportasi yang paling dominan di negara ini dibandingkan dengan moda transportasi lainnya seperti transportasi udara dan transportasi laut. Salah satu moda transportasi yang sering digunakan oleh masyarakat untuk melakukan perjalanan jauh di Pulau Jawa adalah bus dimana bus merupakan sarana transportasi yang memiliki kelebihan dibanding alat transportasi lainnya di Pulau Jawa. Menurut data dari Kementerian Perhubungan, terdapat 5.349 perusahaan bus/angkutan di Indonesia pada tahun 2021. Dari jumlah tersebut, pulau Jawa memiliki sekitar 83.183 unit bus, dengan Jawa Tengah memiliki jumlah bus terbanyak sebanyak 33.871 unit, diikuti oleh Jawa Timur dengan 26.139 unit bus, dan Jawa Barat dengan 23.173 unit bus. Hal tersebut menjadi peluang bagi para

pelaku bisnis, hal ini dibuktikan dengan banyaknya P.O (Perusahaan Otobus) di Pulau Jawa (IDN Times, 2022).

Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi atau perusahaan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus diutamakan dengan baik, baik dalam hal ketersediaan maupun kompetensi/kemampuan. Sumber daya manusia ini dapat memberikan kontribusi secara efektif dimana adanya pengelolaan pemikiran untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat dilatih dan diolah agar dapat berkompeten dalam setiap bidangnya, karena sumber daya manusia mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan yang mempengaruhi upaya dari organisasi dalam mencapai setiap tujuannya. Upaya yang ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan adanya dorongan organisasi atau perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih unggul. Dari beberapa sumber daya yang banyak menjadi penopang perusahaan adalah sumber daya manusia karena kontribusinya yang sangat banyak atau lebih dominan (Enggar, 2023).

Oleh karena itu, perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua komponen yang saling terkait. Disatu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain pegawai mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan. Terpenuhinya semua kebutuhan pegawai, gairah dan semangat kerja akan tercipta dengan sendirinya. Apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, maka

perusahaan akan memperoleh keuntungan terkait hasil pekerjaan yang dilakukannya, dan proses penyelesaian pekerjaan tersebut akan terlihat lebih cepat (Enggar, 2023).

Pada dasarnya pegawai akan melakukan sesuatu dengan baik karena adanya dorongan baik dalam dirinya ataupun di luar dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, dorongan yang mengacu pada kepuasan kerja yang telah dilakukan. Adanya kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan perintah yang diberikan, kepuasan kerja juga diimbangi dengan bagaimana perusahaan mewujudkan setiap pegawai dapat merasa puas di setiap apa yang mereka lakukan.

Robbins *et al.* (2018) mengemukakan kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat positif mengenai suatu pekerjaan yang diwujudkan dari hasil evaluasi perindividu secara luas dan jelas. Karyawan akan lebih bekerja keras saat apa yang dilakukan mendapatkan apresiasi yang baik dari perusahaan dan sesuai dan bobot penghargaan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dari situ membuat karyawan lebih semangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Menurut Fauziah Agustini (2019) kepuasan kerja muncul dari keberadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individunya akan memiliki tingkat kepuasan sendiri-sendiri sesuai dengan karakteristik yang ada pada dirinya. Maka dari itu kepuasan sangatlah penting sekali untuk diperhatikan karena dengan adanya kepuasan yang tinggi dapat menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan dan mendorong setiap pegawai untuk berprestasi.

Adanya kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan perintah yang diberikan, kepuasan kerja juga diimbangi dengan bagaimana perusahaan mewujudkan setiap pegawai dapat merasa puas di setiap apa yang mereka lakukan. Karyawan akan lebih bekerja keras saat apa yang dilakukan mendapatkan apresiasi yang baik dari perusahaan dan sesuai dan bobot penghargaan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dari situ membuat pegawai lebih semangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

PT. Primajasa adalah perusahaan transportasi bus antar kota yang melayani rute dari Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) ke kota-kota di Jawa Barat. Dengan 23 jurusan dan lebih dari 700 unit bus, PT. Primajasa juga menyediakan layanan taksi dan bus pariwisata. Berdasarkan hasil observasi, karyawan PT Primajasa, terutama generasi Z dan Y, merasa tidak puas dengan ketidaksesuaian waktu kerja yang mereka alami. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan mereka dalam bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Menurut survei yang dilakukan oleh PT Gongsin Internasional Transindo, sebanyak 56,9% dari generasi Z mengundurkan diri dari pekerjaan karena jam kerja yang tidak teratur atau cenderung berlebihan. Selain itu, menurut laporan Bisnis Tempo, beban kerja berlebihan menjadi salah satu alasan utama generasi Z untuk *resign* dari tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki jadwal kerja dan mengurangi beban kerja karyawan, terutama generasi Z dan Y, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan (Sumakul & Lizardo, 2023).

Mengacu pada hasil penelitian Dedi Purnawana (2020) menyebutkan bahwa salah satu penentu kepuasan kerja adalah faktor *Work Life Balance* (WLB). Tetapi, dalam penelitiannya tidak mempertimbangkan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada setiap generasi. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa Generasi Y selalu menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kehadiran Generasi Y di perusahaan sekarang bahkan dapat menggeser paradigma yang selama ini di pegang oleh Generasi X. *Baby Boomers* merupakan generasi yang loyal dan birokratik, mereka sangat senang apabila diberikan apresiasi secara terbuka oleh pimpinan. Generasi X dimana mereka yang sangat adaptif serta fokus pada hasil sehingga generasi ini lebih senang diberi kebebasan. Sementara Generasi Y adalah mereka yang sangat tertarik dengan fleksibilitas waktu kerja (Sumakul & Lizardo, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primajasa Tasikmalaya dengan *Type of Generation* sebagai Variabel Moderasi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di jelaskan dalam latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan di PT Primajasa Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagaimana pengaruh *type of generation* sebagai variabel moderasi dalam hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Primajasa Tasikmalaya.

1.3 Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Work life balance* dan kepuasan kerja karyawan di PT Primajasa Tasikmalaya
2. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primajasa Tasikmalaya
3. Pengaruh *type of generation* sebagai variabel moderasi dalam hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primajasa Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dapat diharapkan berguna untuk pengembang ilmu dan terapan ilmu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai bahan kajian atau menjadi referensi untuk manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan *type of generation* sebagai variabel moderasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang bergerak pada industri transportasi di Indonesia khususnya PT. Primajasa

dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang akan mempengaruhi calon konsumen untuk berminat menggunakan layanan atau jasanya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Primajasa Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda bypass No. 8, Payingkiran, Kec, Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat (46151).

Penelitian berlangsung selama delapan bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2023 hingga bulan mei 2024. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 2. Waktu penelitian.