

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hampir di setiap saat kita dapat melihat manusia yang tengah bekerja tiap hari dari pagi hingga malam. Manusia pada dasarnya bekerja untuk menyokong kebutuhan hidupnya. Menyokong kebutuhan hidup pokok sudah menjadi kewajiban manusia karena manusia harus bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhan krusial seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan lain-lain. Manusia dapat melaksanakan tujuan dasar sebagai manusia yaitu bertahan hidup dengan bekerja.

Ada banyak lapangan pekerjaan dengan berbagai macam bidang di Indonesia. Secara umum, beberapa bidang lapangan pekerjaan yang populer adalah pekerjaan di bidang perbankan, kesehatan, pertanian, industri, serta jasa seperti pegawai negeri sipil, jasa konsultasi, dan lain-lain. Bidang-bidang tersebut sudah lama ada di Indonesia dan tidak sedikit pekerja yang menginginkan bekerja di perusahaan yang berkecukupan di bidang tersebut. Meskipun begitu, seiring bertambahnya waktu dan berkembangnya teknologi, terjadi sebuah fenomena pergeseran tren dimana pekerjaan di bidang-bidang teknologi seperti *startup* mulai bermunculan. Berdasarkan data yang dilansir dari data Kominfo (2020), Indonesia merupakan negara nomor lima dengan *startup* terbanyak yaitu 2.193 perusahaan *startup* setelah Amerika Serikat, India, Inggris, dan Kanada. Data tersebut mendukung bahwa terdapat pergeseran tren dan tingginya minat pada *startup*.

Pergeseran tren yang terjadi sekarang didukung dengan adanya perkembangan teknologi yang berakselerasi dengan cepat. Pergeseran tren tersebut menimbulkan suatu fenomena baru yang sedang marak diperbincangkan di Indonesia yaitu meningkatnya minat bekerja di perusahaan *startup* khususnya di kalangan generasi muda (generasi milenial dan/atau generasi Z). Penelitian yang dilakukan oleh Sentika dkk. (2020) menyatakan bahwa semakin jelas persepsi yang dimiliki mahasiswa

terhadap *startup* (juga dengan adanya motivasi yang kuat) maka semakin besar kemungkinannya dalam memilih karir di ranah *startup*. Gambaran umum mengenai *startup* itu sendiri adalah organisasi baru yang masih berada pada fase awal pada perjalanannya (Nurchahyo dkk., 2018). Nurchahyo dkk. (2018) menyatakan bahwa karakteristik *startup* adalah organisasi dengan skala kecil, masih baru, lingkungan yang homogen, struktur organisasi yang informal, *direct supervision*, bersifat inovatif, dll. Bidang teknologi inilah yang menyebabkan pergeseran tren dimana banyak individu khususnya generasi muda yang tertarik untuk berkecimpung di dunia *startup*.

Mengingat usia perusahaan *startup* yang tergolong masih muda jika dibandingkan dengan perusahaan yang sudah bertahun-tahun berdiri, tentulah terdapat perbedaan budaya kerja serta kultur yang ada di antara dua jenis perusahaan tersebut. Dilansir dari artikel Harvard Business School (2018), terdapat perbedaan budaya antara perusahaan *startup* dan juga korporat (perusahaan yang sudah *established* dan berdiri sejak lama) dimana *startup* memiliki budaya yang serba cepat, menjunjung tinggi kreativitas dan komunikasi, serta lebih informal dan santai. Budaya yang dimiliki korporat di sisi lain cenderung lebih terstruktur, formal, dan resistan terhadap perubahan.

Startup sendiri di Indonesia berkembang secara pesat khususnya di kota-kota besar. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (dalam Praharsyarendra, 2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor pendukung dalam berkembangnya industri *startup* di Indonesia yaitu (1) masyarakat Indonesia yang secara umum menerima teknologi baru, (2) jumlah individu yang tergolong banyak yang mana merupakan sebuah pasar yang besar untuk perusahaan *startup*, (3) pelayanan *startup* yang ramah dimana memudahkan masyarakat Indonesia untuk merasa puas dan terus menggunakan produk *startup* tersebut, dan yang terakhir (5) adanya modal dari investor serta dukungan dari pemerintah agar *startup* dapat terus berkembang.

Meskipun *startup* mudah tumbuh dengan pesat khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pada kenyataannya *startup* juga tidak luput dari hambatan dan tantangannya tersendiri dalam bersaing dengan korporat atau bahkan *startup* lainnya. Tantangan yang dapat ditemui dalam perkembangan *startup* adalah tantangan finansial, sumber daya manusia, *support mechanism*, dan elemen-elemen yang ada dalam lingkungan (Salamzadeh & Kesim, 2015).

Menyambung pada pembahasan di atas, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salamzadeh & Kesim (2015) mengenai tantangan-tantangan yang ditemui di *startup* dinyatakan bahwa tantangan finansial adalah tantangan dimana *founder* atau penemu dari *startup* tersebut harus mencari jalan untuk mendapatkan dana dengan cara meyakinkan pihak lain seperti investor untuk menanamkan modal guna menunjang finansial *startup* itu sendiri. Tantangan selanjutnya adalah tantangan sumber daya manusia (SDM) dimana *founder* harus mencari SDM sebagai roda penggerak dari *startup* itu sendiri untuk menghindari kegagalan akibat masalah manajemen SDM. Selanjutnya adalah tantangan *support mechanisms* yaitu seperti sains dan teknologi, inkubator, *venture capitals*, pusat pengembangan, dll. dimana apabila hal-hal tersebut tidak ada dapat berdampak pada kegagalan suatu *startup*. Tantangan yang terakhir adalah elemen-elemen lingkungan seperti kurangnya *trend* yang bertentangan dengan *startup*, keterbatasan di pasar, masalah legal, dan lain-lain.

Faktor pendukung berkembangnya *startup* dan tantangan *startup* seakan-akan seperti polemik tersendiri yang menyulut atensi masyarakat khususnya generasi muda di Indonesia. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya di awal pembahasan, minat generasi muda untuk berkecimpung di dunia *startup* cukup tinggi. Hal ini didukung dengan data yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Ouimet & Zarutskie (2013) bahwa mayoritas pekerja di *startup* adalah generasi muda dan hanya dikit sekali karyawan yang berusia lebih dari 45 tahun. Di penelitian yang sama menyatakan bahwa hampir setengah dari karyawan di perusahaan korporat berusia 45 tahun ke atas. Berdasarkan data tersebut, maka kita dapat melihat

bahwa antusiasme generasi muda untuk berkarir di perusahaan *startup* sangatlah tinggi dimana karyawan yang berusia di atas 45 tahun lebih memilih untuk berkarir di perusahaan yang sudah berumur.

Terdapat beberapa kesamaan antara *startup* dan generasi muda seperti Gen Z. Gen Z adalah generasi setelah generasi milenial yang memiliki rentang tahun lahir dari 1995-2010 (Andrea dkk., 2016). Selain dari segi usia dimana *startup* dan Gen Z tergolong baru di dunia kerja, ternyata terdapat kesamaan dan kecocokan antara dua hal tersebut khususnya dari segi preferensi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gaidhani dkk. (dikutip dalam Rachmawati, 2019) dikatakan bahwa Gen Z lebih menyukai jadwal kantor yang fleksibel. Hal ini sejalan dengan kebanyakan *startup* yang menjunjung fleksibilitas pada dunia kerjanya dimana beberapa *startup* memberikan kebebasan dari mulai waktu bekerja hingga tempat dimana mereka bekerja (kantor, rumah, dan lain-lain). Berdasarkan hal tersebut, kita dapat melihat bahwa preferensi Gen Z dalam bekerja sesuai dengan karakteristik yang dianut oleh kebanyakan *startup*.

Selain dikenal sebagai generasi yang mencintai fleksibilitas, Gen Z juga banyak menyuarakan *work-life balance*. Greenhaus (dikutip dalam Sirgy & Lee, 2018) mengutip *work-life balance* sebagai alokasi waktu dan energi psikologi yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja dimana individu mendapatkan kepuasan dari kedua kehidupan tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian Agarwal & Vaghela (2018) dipaparkan bahwa Gen Z menjadikan *work-life balance* sebagai preferensi teratas dan prioritas mereka di dalam perusahaan ketika berkarir. Perlu adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar kerja pada individu agar tercipta *work-life balance*. Hal ini selaras dengan topik pembahasan pada paragraf sebelumnya mengenai fleksibilitas dimana dengan adanya fleksibilitas pada waktu dan tempat dalam bekerja, maka individu dapat mengatur dan memiliki waktu luang yang dapat dinikmati di luar dari waktu bekerja.

Seperti yang sudah dibahas selanjutnya, *work-life balance* merupakan salah satu pertimbangan yang penting dalam berkarir khususnya bagi Gen

Z. *Work-life balance* itu sendiri memiliki esensi tidak hanya bagi Gen Z saja tetapi bagi seluruh generasi yang masih produktif bekerja. Sebagai contoh, *work-life balance* memiliki hubungan terhadap *job satisfaction* yang mana suatu hal yang sangat krusial bagi sustainabilitas karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Shadab & Arif (2015) menegaskan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *job satisfaction*. Oleh karena itu, pengoptimalan lingkungan dan sistem kerja diperlukan untuk mendukung *work-life balance* karyawan sehingga mereka dapat mencapai kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*).

Job satisfaction itu sendiri adalah sebuah refleksi perasaan atau afek positif yang diakibatkan oleh pengalaman individu dalam bekerja beserta aspek-aspek yang terdapat di pekerjaan itu sendiri (Baliartati, 2016). *Job satisfaction* pada dasarnya merupakan variabel yang dapat diukur pada siapa saja yang sedang atau sudah bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa Gen Z yang bekerja dan sudah melampaui batas minimum usia untuk bekerja sudah dapat diukur kepuasannya dalam bekerja.

Prioritas yang dimiliki Gen Z untuk mencapai kepuasan dalam bekerja berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabahani & Riyanto (2020), untuk meningkatkan *job satisfaction* pada Gen Z, perlu dilakukan identifikasi hal-hal apa saja yang dirasa berarti dan penting bagi Gen Z. Pada penelitian yang sama, dinyatakan bahwa Gen Z sangat mementingkan kebebasan dalam bekerja, tidak hanya bebas secara waktu tetapi juga tipe pekerjaannya itu sendiri. Meskipun uang merupakan salah satu prioritas dalam aspek *job satisfaction* pada Gen Z, tetapi mereka lebih mementingkan bagaimana suatu perusahaan dapat mendorong mereka untuk berkembang sehingga mereka dapat memaksimalkan seluruh potensi yang ada di dalam diri mereka (Nabahani & Riyanto, 2020).

Pada paragraf sebelumnya, peneliti telah memaparkan beberapa gambaran mengenai budaya di perusahaan *startup*. *Job satisfaction* karyawan yang bekerja di perusahaan korporat tentu saja berbeda dengan

startup mengingat budaya, 'pace', dan konformitas di dalamnya yang sangat berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Setiadi (2021) pada perusahaan *startup* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai *job satisfaction* yang tinggi dan diikuti dengan *work-life balance* yang tinggi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi di *startup* yang fleksibel seperti dibebaskannya *work from home*, konsep kantor yaitu *co-working space*, serta fasilitas yang mendukung di kantor seperti fasilitas olahraga, ibadah, tempat beristirahat, ruang *game*, dan lain-lain (Pratama & Setiadi, 2021). Oleh sebab itu, karyawan yang bekerja di *startup* cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan budaya serta fasilitas yang tersedia di kantor.

Salah satu *stereotype* yang melekat di masyarakat mengenai *startup* adalah tingkat *burnout* yang tinggi. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjanarko & Febriansyah (2021) yang menyatakan keikutsertaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *job burnout* pada Gen Z yang bekerja di E-Commerce (*startup*). *Burnout* yang dialami oleh karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seringnya lembur di dalam *startup*, banyaknya tekanan dari atasan, kurangnya pengakuan oleh atasan dalam kontribusi yang telah dilakukan, konflik dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi dan dukungan dari atasan, kurang pengakuan dari rekan kerja dalam kontribusi yang telah dilakukan, perlakuan tidak adil dari atasan, dan hal-hal lainnya. Berdasarkan pemaparan pada penelitian tersebut, kita dapat melihat bahwa terlepas dari banyaknya kecocokan dan kesamaan antara Gen Z dan *startup* yang membuat *job satisfaction* tinggi, tetapi tingginya tingkat *burnout* menyebabkan Gen Z yang bekerja di *startup* tidak puas dengan pekerjaannya.

Di tengah menjamurnya *startup* di Indonesia khususnya di kalangan Gen Z, masih sering sekali ditemui fenomena dimana orangtua menentang atau bahkan mengikutcampuri pemilihan karir mereka yang baru ingin menginjakkan kaki di dunia kerja. Banyak sekali kita temui di masyarakat segelintir orangtua yang mengharapkan anaknya untuk bekerja di pekerjaan

yang dianggap prestise di mata sosial seperti menjadi dokter, pengacara, polisi, dan lain-lain. Berdasarkan mini survei yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar orangtua menginginkan anaknya untuk bekerja sebagai dokter, pengacara, polisi, dan pekerjaan lain yang bergengsi di perusahaan korporat besar dan cenderung tidak tahu atau menyuruh anaknya untuk tidak bekerja di *startup*. Beberapa orangtua menganggap bahwa pekerjaan lainnya tidak cukup bergengsi atau bonafide terlebih lagi perusahaan *startup* yang belum lama berdiri, cenderung kecil, dan memiliki kredibilitas yang rendah. Orangtua-orangtua tersebut tidak mendukung keputusan anaknya dalam berkarir dan tidak jarang pula berujung pada pemaksaan anak dalam memilih karir.

Adanya gesekan antara keinginan orangtua dengan karir anaknya berujung pada munculnya masalah baru yaitu ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di dalam keluarga. Keadaan tersebut sering disebut sebagai *work-family conflict* yaitu suatu bentuk peran ganda antara peran di tempat kerja dan di keluarga dimana dua peran tersebut bergesekan dan menyebabkan dua peran tersebut sulit untuk sejalan (Kossekk dkk., 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2008) di Indonesia, dinyatakan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi *job satisfaction* seorang individu. Berdasarkan penjabaran di atas, maka kita dapat melihat bahwasanya ada interkoneksi antara dukungan keluarga dengan *job satisfaction*.

Ada beberapa penelitian yang membahas mengenai dukungan keluarga dan *job satisfaction*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan dkk. (2020) menyatakan bahwa keluarga yang suportif akan meningkatkan *work-family interface*, *job-related well-being*, dan *job satisfaction*. Fakta lain yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Das dkk. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan *job satisfaction*. Penelitian lain yang dilakukan di Cina oleh Kwok dkk. (2014) juga menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan emosional keluarga dengan *job satisfaction*. Berdasarkan pemaparan beberapa penelitian terdahulu, maka

peneliti mendapatkan sebuah gambaran bahwa terdapat asosiasi antara dukungan keluarga dengan *job satisfaction*.

Meskipun pada penelitian-penelitian sebelumnya yang telah peneliti telusuri sudah cukup matang antara keterkaitan dukungan keluarga dengan *job satisfaction*, tetapi peneliti sejauh ini menemukan beberapa gap penelitian. Gap penelitian yang ditemukan adalah (1) belum ada penelitian di Indonesia yang membahas mengenai pengaruh dan/atau hubungan dukungan keluarga dan *job satisfaction*, (2) belum ada penelitian yang membahas pengaruh dan/atau hubungan dukungan keluarga dan *job satisfaction* pada Gen Z di startup, (3) Masih belum banyak penelitian yang membahas mengenai *job satisfaction* pada Gen Z khususnya di Indonesia mengingat Gen Z adalah generasi yang masih sangat muda.

Setelah mempertimbangkan fenomena, tren, diskrepansi, penelitian terdahulu, dan gap penelitian yang ada, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian atau skripsi sebagai syarat kelulusan kuliah dengan judul Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Job Satisfaction* pada Gen Z yang Bekerja di *Startup*. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan siapapun yang membaca mendapatkan pengetahuan baru mengenai dua variabel yang diteliti juga diharapkan menjadi sumber untuk penelitian selanjutnya yang terkait.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran mengenai fenomena, pergeseran tren, diskrepansi, gap penelitian, serta penelitian terdahulu yang sudah dibahas pada latar belakang, peneliti mengidentifikasi sejumlah masalah yaitu:

- a. Bagaimanakah gambaran dukungan keluarga pada Gen Z yang bekerja di *startup*?
- b. Bagaimanakah gambaran *job satisfaction* pada Gen Z yang bekerja di *startup*?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap *job satisfaction* pada Gen Z yang bekerja di *startup*?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti memutuskan untuk memberikan batasan pada masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh dukungan keluarga terhadap *job satisfaction* generasi Z yang bekerja di *startup* dengan tujuan agar penelitian ini lebih terarah & terfokus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran mengenai fenomena dan diskrepansi yang telah dijabarkan sebelumnya di latar belakang, maka rumusan masalah dari peneliti adalah apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap *job satisfaction* pada Gen Z yang bekerja di *startup*.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian utama pada skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap *job satisfaction* pada Gen Z yang bekerja di *startup*. Selain itu, peneliti juga memiliki tujuan untuk menggali informasi secara *scientific* mengenai Gen Z dan *startup*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian pada skripsi ini adalah diharapkan hasil dan temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan pada bidang ilmu psikologi (sosial dan/atau industri organisasi), dapat digunakan sebagai sumber kajian pada penelitian yang terkait, serta dapat dijadikan referensi untuk memunculkan ide-ide baru pada penulisan ilmiah lainnya di masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian pada skripsi ini adalah diharapkan hasil dan temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada siapapun individu yang membaca khususnya Gen Z mengenai dukungan keluarga, *job satisfaction*, dan *startup*.

