

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

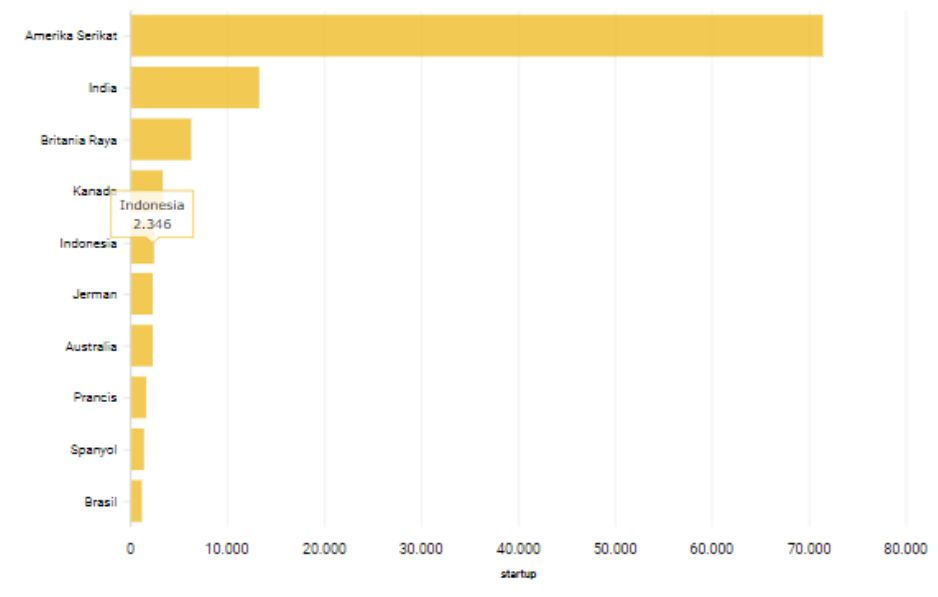
Menurut Andelino (2017) “Dalam beberapa tahun terakhir, Startup menjadi pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi dan menciptakan sebuah lapangan kerja”, Menurut Muhamad (2020) Era industri 4.0 Merupakan era yang mengedepankan teknologi digital sehingga saat ini banyak startup dengan berbagai bidang Di Indonesia, baik dari penyedia barang hingga jasa pada umumnya telah menggunakan teknologi digital dalam bisnis mereka

Startup tentunya memiliki perbedaan dengan Usaha mikro kecil menengah , Robbins (2022) mengungkapkan perbedaan antara keduanya terletak pada visi yang dijalankan oleh Perusahaan, umumnya usaha kecil berfokus pada penjualan produk sedangkan Startups berfokus pada Inovasi dan Industri, sedangkan pada sektor keuntungan dan perkembangan sebuah Perusahaan startup lebih diutamakan lebih bekemrbang pesat dibandingkan usaha kecil yang bersifat jangka Panjang.

Kimberly (2022) berpendapat bahwa tujuan adanya startup yang mendapat suntikan dana secara ventura adalah membangun produk,teknologi hingga model bisnis yang memiliki jangka waktu 5-7 Tahun sehingga Perusahaan dituntut untuk maju secara cepat dan agresif, dalam proses ini para investor terlibat dalam keterlibatan mereka dalam membangun Perusahaan mereka sehingga meningkatkan kinerja Perusahaan tersebut.

Menurut Paul (2012) Startup merupakan perusahaan yang dirancang untuk bertumbuh secara cepat, dalam sebuah startup tidak hanya bekerja pada bidang teknologi dan memiliki dana secara masif, Robinson (2014) berpendapat bahwa “Pendanaan yang dimiliki oleh startup umumnya dibiayai dana pendiri startup itu sendiri yang umumnya disebut 3F (Family, Friends and Fools) dan investor dengan kekayaan investor yang dinilai tinggi”.

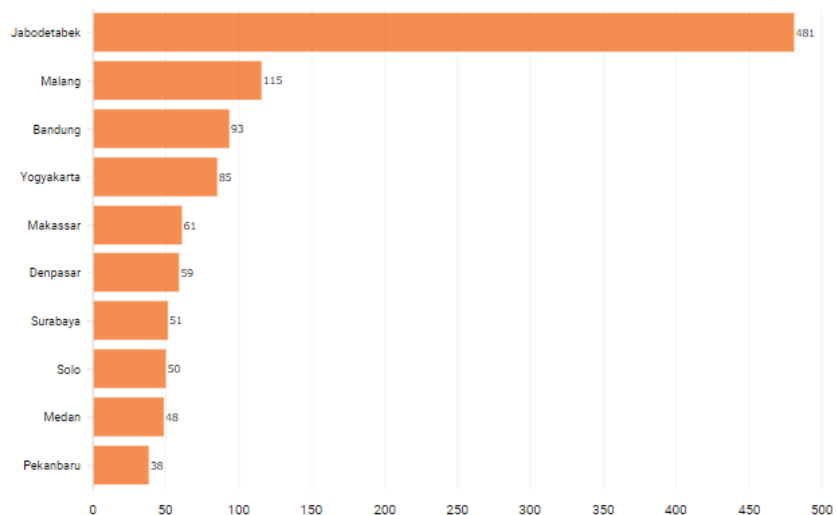
Indonesia merupakan negara yang memiliki pertumbuhan startup yang dinilai cukup besar, hal ini dibuktikan dengan jumlah startup yang dimiliki oleh Indonesia terbanyak ke 5 dunia



Gambar 1.1 Jumlah Startup terbanyak di dunia

Sumber:katadata.co.id

Apabila kita melihat gambar 1.1 jumlah startup yang dimiliki oleh Indonesia hanya kalah dari Amerika Serikat (78/405), India (13.224) Britania Raya (6.258) dan Kanada (3.226) dan apabila kita melihat kembali statistik diatas menjadikan Negara Indonesia menjadi negara dengan startup terbanyak kedua di Asia (2346) dan hanya kalah dari India sebesar 13.224 hal ini dapat disimpulkan bahwa Indonesia memiliki pertumbuhan startup yang dinilai cukup positif .



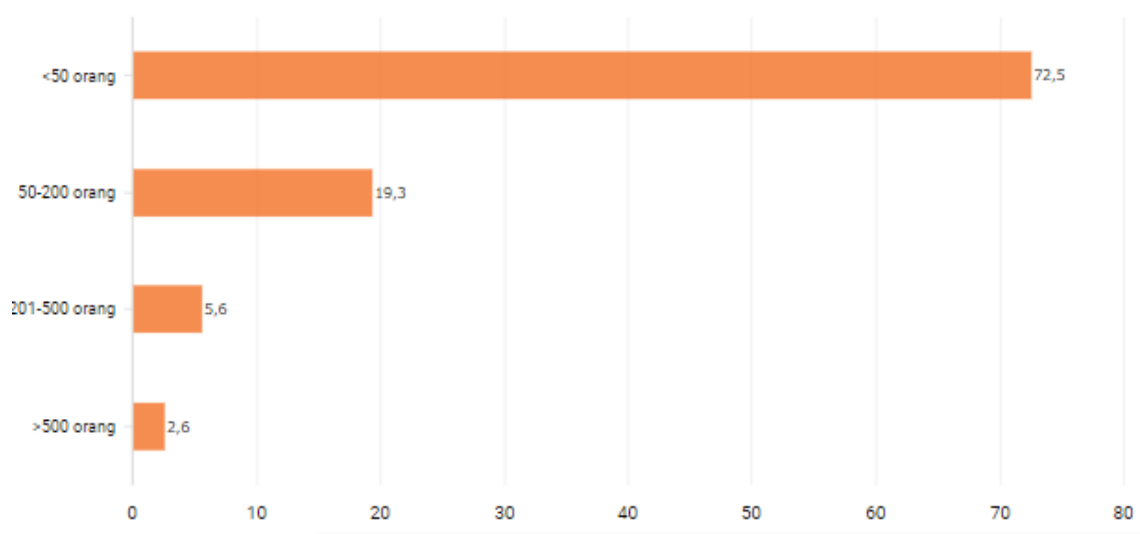
Gambar 1.2 Jumlah Startup berbagai daerah di Indonesia

Sumber.katadata.co.id

Apabila kita melihat pada gambar 1.2 Jabodetabek merupakan daerah yang merasakan pesatnya pertumbuhan startup paling banyak yang ada di Indonesia sebanyak 481 Startup yang bertebaran, hal ini memiliki jumlah 4 kali lipat apabila melihat jumlah startup di Malang yang berjumlah 115, Bahkan Bandung,(93) Jogjakarta (85) Makassar (61) Denpasar (39) hanya memiliki puluhan Startup yang tersebar di berbagai daerah yang ada di Indonesia,

Namun perkembangan startup bukanlah tanpa tantangan, Menurut Kimberly (2022) Berbagai penelitian selama 10 tahun terakhir menyebutkan bahwa Perusahaan startup tidak mengalami pengembalian yang diproyeksikan sebesar 70-80%,, sedangkan 40% dari startup mengalami kegagalan total sehingga investor kehilangan 100% investasi awal mereka,

Menurut Muhamad (2020) Sumber Daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan startup di Indonesia,sehingga Perusahaan startup perlu menemukan cara untuk mendorong karyawan mereka untuk bekerja secara maksimal, satu hal yang dapat diberikan Perusahaan adalah program tunjangan yang disesuaikan dengan nilai Intrinsik dan *extrinsic*. Kominfo (2018)berpendapat bahwa pengambangan ekosistem bisnis berbasis startup membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni



Gambar 1.3 Jumlah rata rata karyawan Perusahaan startup di Indonesia

Sumber:katadata.co.id

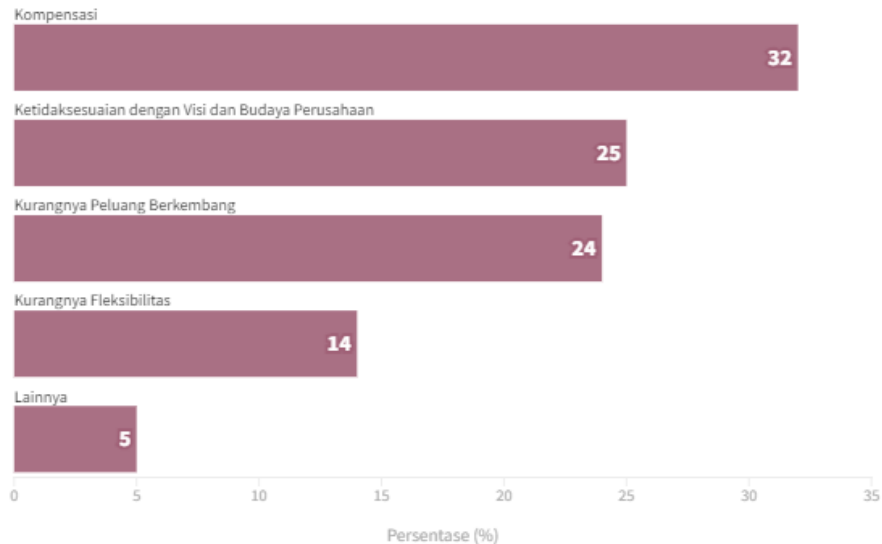
Startup di Indonesia umumnya berskala kecil, hal ini dibuktikan dengan mayoritas startup yang memiliki karyawan kurang dari 50 orang (72,5%) , hal ini 3 kali lipat lebih besar apabila dibandingkan dengan startup yang memiliki 50-100 orang (29,3%) dan beberapa Perusahaan yang sudah memiliki valuasi sebesar >\$1 miliar dollar (Unicorn) yang memiliki karyawan lebih dari 100 orang (8,2%).

Selain kepada jumlah tenaga kerja, dalam menentukan besar kecilnya sebuah startup dapat dinilai dari beberapa hal lain di luar tenaga kerja, Menurut Wira (2021) Valuasi merupakan hal yang penting dalam menentukan besar kecilnya valuasi umumnya melihat dari nilai investasi, Jumlah pengguna dan user yang aktif hingga *Customer Acquisition Cost* (CAC) dimana merupakan sebuah biaya yang diperlukan untuk mempromosikan kepada pengguna baru, sedangkan menurut Aptika (2021) melalui website kominfo menyatakan bahwa potensi pasar, inovasi dan kualitas produk juga menentukan besar kecilnya perusahaan startup.

Pada generasi z memiliki karakter yang cukup berbeda dengan generasi lain di dunia kerja, Destiana (2018) berpendapat bahwa “Bagi mereka bekerja bukan hanya mencari uang tapi mencari pengalaman dan pengetahuan untuk berkembang selain itu mereka menginginkan fleksibilitas pada waktu kerja mereka sehingga dapat bekerja secara nyaman”, Destiana (2018) Juga berpendapat bahwa gaji dan karir merupakan sebuah faktor penting yang membuat karyawan generasi z menjadi setia kepada Perusahaan.



Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan (2022)



Gambar 1.4 alasan karyawan startup melakukan resign kerja

Sumber: dataindoneis.id

Menurut gambar 1.4 91% karyawan yang terdapat di startup terbuka mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan mereka, laporan yang dirilis oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT yang melibatkan 600 pegawai startup di 6 Negara Asia Tenggara diantaranya Indonesia, Malaysia Thailand, Singapura dan Vietnam dan Filipina ini menyimpulkan bahwa faktor terbesar mereka dalam mempertimbangkan untuk resign adalah masalah dalam pemberian kompensasi.

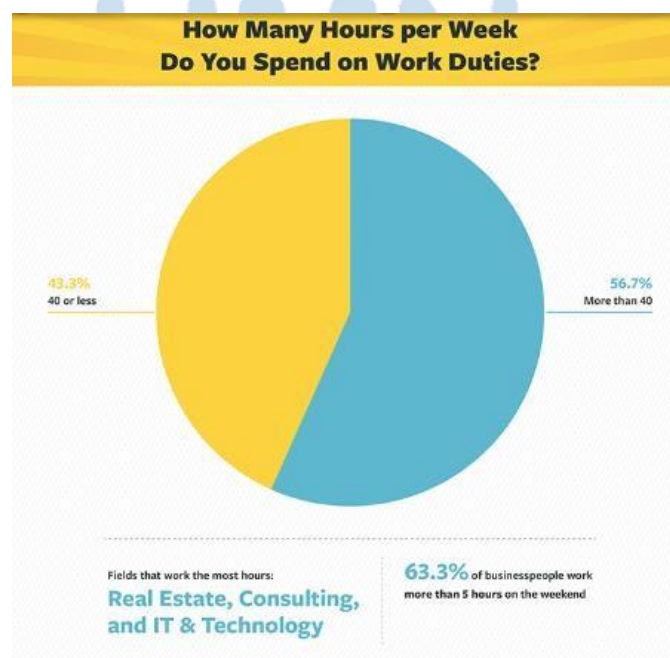
Selain masalah kompensasi yang sedikit, perbedaan visi misi juga berpengaruh pada keinginan karyawan untuk melakukan resign, budaya Perusahaan umumnya cukup mempengaruhi pada karyawan yang berada di negara Indonesia. Sedangkan Alasan jenjang karir merupakan masalah yang cukup serius bagi pekerja startup yang terletak di daerah Vietnam dan Filipina sehingga mereka merasa terkurung dalam posisinya yang tidak akan berkembang.

Menurut Wong (2023) dalam 10 Tahun terakhir Work life balance merupakan topik yang sering didukung dalam sebuah otonomi Perusahaan, berawal dari jam kerja yang ideal hingga pemekaran kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dan beberapa dampak yang ditimbulkan oleh teknologi, Castillo, (2023) berpendapat bahwa kehidupan kerja di era modern dapat dirasa sangat menyentuh dan sangat penting untuk memiliki

keseimbangan yang baik dari aspek kehidupan pribadi maupun profesional sehingga selain bertanggung jawab dengan pekerjaan, individu mampu memiliki waktu luang untuk melakukan pekerjaan rumah.

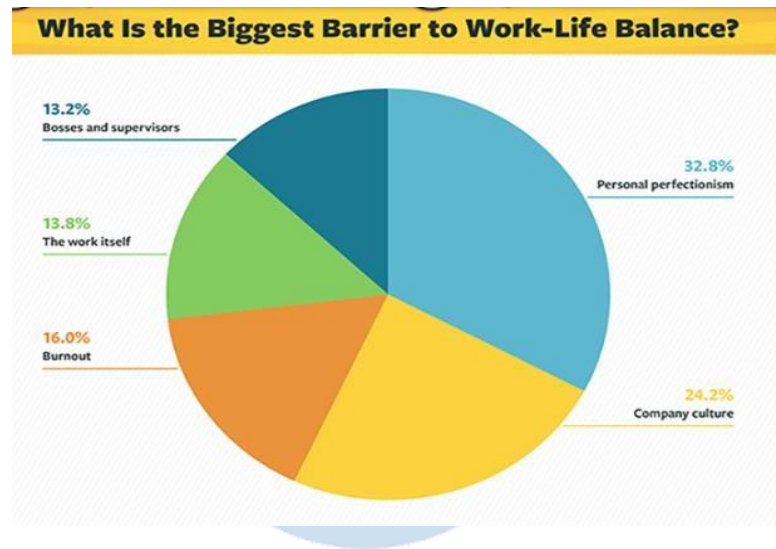
Menurut Wong (2023) Work life balance memainkan peran penting dalam menjaga Kesehatan di tempat kerja baik fisik maupun psikologis, tentunya pekerja dan Perusahaan harus memikirkan dan mengadopsi work life balance yang paling sesuai dan menguntungkan bagi kedua belah pihak Menurut Kim (2017) Dukungan organisasi dapat ditunjukkan dalam bentuk dorongan kepada karyawan untuk meluangkan waktu baik pribadi maupun Bersama keluarga sehingga mencegah work life balance yang buruk dalam bekerja

Dari survey yang dilakukan di beberapa Negara Bagian di Amerika Serikat Statistik menunjukkan bahwa 72% job seeker percaya bahwa keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor terpenting dalam memilih sebuah pekerjaan dan 33% pekerja mengaku bahwa mereka rata-rata bekerja pada hari Sabtu, Minggu bahkan hari libur yang menyebabkan 66% diantaranya mengatakan bahwa mereka tidak dapat merasakan keseimbangan mereka dalam melakukan pekerjaan. Glints (2023)



Gambar 1.5 tingkat jam kerja kantor per minggu

Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja melakukan pekerjaan lebih dari waktu jam kerja yang telah ditetapkan, hal itu dibuktikan dari 60% pekerja melakukan pekerjaan lebih dari 5 jam di akhir pekan, dalam survey yang dibuat oleh Green Canyon University (2020) hal yang dapat mempengaruhi antara lain sebagai berikut:



Gambar 1.6. Faktor yang menyebabkan jam kerja berlebih di Perusahaan

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa 70% diakibatkan oleh budaya sebuah Perusahaan yang menginginkan Perfeksionis dari karyawan 32,8%, Budaya Perusahaan 24,2% Hingga Atasan sebesar 13,2%, Menurut Castillo (2023)hal ini makin diperparah dengan fakta bahwa hanya 29% Perusahaan yang telah sadar tentang pentingnya Work life balance pada employee di sebuah Perusahaan.

Menurut Ngwa, Adeleke et al ,(2019).Rewards merupakan alat untuk memberikan penghargaan kepada employee atas kinerjanya dengan tujuan meningkatkan kinerja dan semangat para employee, Liu et al (2008) Berpendapat bahwa sistem reward yang baik dapat menciptakan motivasi dan performa yang baik untuk employee sehingga harus memiliki sistem yang baik.

Menurut Wasu dan Adebajo ,(2014) Sistem rewards terbagi menjadi 2, yaitu intrinsic dan extrinsic, Intrinsic Reward merupakan imbalan yang berupa non finansial, umumnya imbalan ini dapat berbentuk pujian maupun penghargaan terhadap sebuah individu sedangkan extrinsic rewards merupakan Extrinsic Reward merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh pihak luar seperti tunjangan, asuransi hingga kompensasi berupa gaji dan bonus.

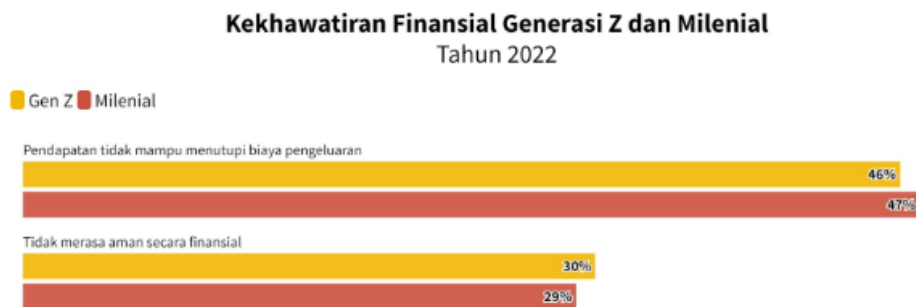
Manzoor (2021) Berpendapat bahwa Intrinsic reward memiliki pengaruh positif terhadap Motivation dan Job Satisfaction, ini didukung dengan perusahaan yang memiliki sistem reward yang baik sehingga memotivasi para karyawan dan meningkatkan kenyamanan mereka sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik, Hal ini didukung oleh survey yang dilakukan[1] oleh Marc (2021) yang menyatakan bahwa 87% setuju bahwa pengakuan dapat meningkatkan hubungan di tempat kerja dan 41% diantaranya menginginkan pengakuan langsung dari rekan kerja.

Survey yang dibuat oleh Apollotechnical.com (2023) menyatakan bahwa terdapat 65% karyawan belum menerima pengakuan dalam bentuk apapun atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dalam setahun terakhir yang menyebabkan mereka cenderung untuk tidak melanjutkan kinerja baik mereka. Hal ini didukung bahwa 91% HR Professional percaya bahwa Rewards dapat membantu karyawan dalam bertahan.

Sebuah survei yang dibuat oleh Achievers (2023) menyebutkan bahwa pekerjaan yang menarik minat (74%) dan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka (69%) menjadi faktor penentu kenyamanan sehingga mereka dapat bertahan di Perusahaan, selain itu karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan hebat jika mereka merasa dihargai atas kinerja mereka. Hal ini didukung oleh Bucketlist (2022) yang menyatakan bahwa Reward dan Recognition memiliki pengaruh positif terhadap sebuah organisasi, hal ini dibuktikan bahwa 82% karyawan menganggap Recognition merupakan sebuah kebahagiaan dan meningkatkan semangat dan rasa bangga sehingga meningkatkan *job satisfaction* di tempat kerja.

Mengenai extrinsic rewards, umumnya berupa gaji, bonus dan benefit yang diberikan oleh Perusahaan, Forbes (2018) menjelaskan bahwa generasi Milenial Yaitu 18-34 tahun, lebih memilih tunjangan tambahan dibandingkan kenaikan gaji sebesar lebih

dari 30 persen dibandingkan dengan kelompok usia 35-64 tahun. Studi yang sama juga menemukan bahwa perempuan lebih memilih tunjangan dibandingkan kenaikan gaji dibandingkan laki-laki, sebesar 82 persen berbanding 76 persen. Menurut Intan (2018) factor gaji, perubahan tanggung jawab, hingga promosi jabatan merupakan kunci penting bagi Perusahaan untuk mempertahankan talenta terbaik perusahaan.



Gambar 1.7. Kekhawatiran finansial gen z dan millennial

Sumber:goodstats.id

Pada Tabel 1.1 terdapat beberapa kekhawatiran Baik dari gen z maupun millennial, terdapat 46% Generasi Z dan 48% Generasi Milenial yang tidak dapat menutupi pengeluaran mereka, sedangkan 26% Generasi Z dan 31% Generasi Millennial memiliki kekhawatiran tersendiri akan Kesehatan finansial mereka sehingga *Extrinsic Reward* berupa gaji sangat diperlukan bagi mereka dalam kenyamanan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Clifton (2022), Rata Rata orang menghabiskan 81.396 jam di tempat kerja sehingga Masyarakat lebih cenderung menjalin pertemanan di tempat kerja dibandingkan di tempat lain seperti lingkungan sekitar hingga teman yang sudah ada, Gallup (2023) juga menambahkan bahwa memiliki sahabat di tempat kerja sangat terkait dengan hasil yang dibuat oleh Perusahaan seperti Profit, estafet dan employee relation. Olusegun (2020) Juga berpendapat bahwa lingkungan dan hubungan dalam pekerjaan digambarkan sebagai aspek fisik dan emosional yang mendukung komitmen, semangat dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan[2],

Herry (2019) Berpendapat bahwa Working relation merupakan keterampilan seseorang untuk melakukan interaksi dengan manusia lain baik dengan manajer maupun sesama karyawan lain, Dengan adanya Working Condition yang baik mendorong manusia untuk mampu memahami perasaan orang lain dan sangat waspada dengan dirinya sendiri[3].

Do you have a "work best friend"?

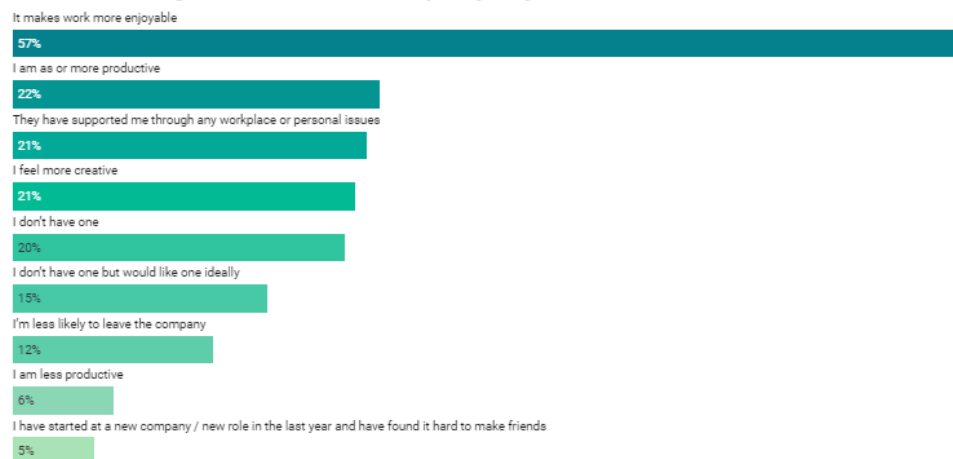


Gambar 1.8 Perbandingan pertemanan Tahun 2017 dan 2021

Sumber:wearewildgoose.com

Dari grafik yang ditampilkan dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan dimana kasus employee yang “tidak memiliki teman” meningkat sebesar 3%, bila dibandingkan dengan keinginan dalam memiliki teman memiliki kenalikan sebesar 5%, hal ini membuktikan bahwa setiap individu memiliki keinginan dalam menjalin relasi pertemanan.

How does having a "work best friend" impact your job?



Source: Wildinnse IJK • Get the data • Fmbed • Created with Datawrapper

Gambar 1.9 Impact yang dihasilkan dari work relation yang baik

Sumber: wearewildgoose.com

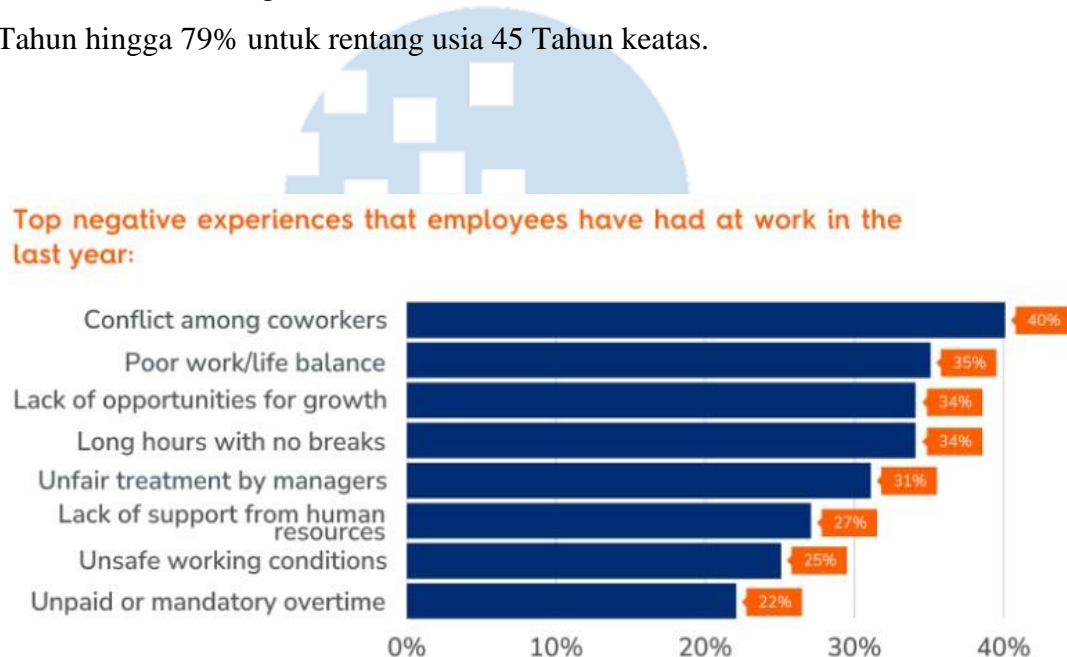
Dalam tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan baik di tempat kerja tentunya memiliki efek yang baik seperti Memiliki kenyamanan dalam bekerja (57%) Produktivitas (27%) hingga memiliki kreativitas dan dukungan dari rekan kerja (21%), Kenyamanan dalam bekerja sangat diperlukan oleh tenaga kerja dengan tujuan memudahkan dalam bekerja sama dan menciptakan lingkungan yang baik antar organisasi dan meminimalisir adanya turnover bagi karyawan. Helena (2021) berpendapat bahwa pentingnya kepercayaan interpersonal kepada rekan kerja sehingga tercipta hubungan sosial yang baik dalam lingkungan pekerjaan bahkan dalam kondisi kerja dari jarak yang jauh.

Menurut Thangaswamy (2017) job satisfaction merupakan faktor penting yang wajib menjadi perhatian perusahaan mengingat efek persaingan dari globalisasi yang menuntut para manajer dituntut untuk Menyusun strategi Job satisfaction yang menaikan loyalitas karyawan Perusahaan, hal ini didukung oleh teori [4] Steve dari Harvard Business Review (2012), Manusia akan menjadi kreatif Ketika mereka telah termotivasi oleh minat, kenikmatan hingga tantangan sehingga menghasilkan job satisfaction kepada seseorang, Namun motivation dalam sebuah organisasi merupakan hal yang rumit,oleh karenanya dibutuhkan dorongan intrinsic dan extrinsic seperti penghargaan, apresiasi hingga rasa hormat\

Menurut Olusegun (2020) Job satisfaction menimbulkan beberapa hasil perilaku positif yang terdapat di lingkungan kerja sehingga memunculkan perilaku kerja yang positif dan menghindari turnover yang tinggi[2]Demotivasi yang dialami oleh karyawan umumnya disebabkan oleh lingkungan kerja yang toxic, lingkungan kerja yang toxic menurut Palmeri (2022) merupakan sebuah working condition negatif yang diakibatkan oleh rekan kerja hingga budaya perusahaan yang membuat tenaga kerja sulit untuk bekerja maupun maju dalam sebuah pekerjaan, pada umumnya Sebagian dari tenaga kerja pernah merasakan lingkungan kerja yang toxic.

Kristi (2014) Mengungkapkan bahwa fenomena demotivasi banyak dialami oleh Perusahaan, penelitian terbaru mengungkapkan bahwa 48% karyawan di seluruh dunia tidak menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, bahkan hanya 30% karyawan yang merasa terlibat mengenai karir mereka, dan 18% tidak terlibat dengan kata lain mereka bekerja namun tidak menyukai setiap menit dari pekerjaan mereka.

Survey yang dilakukan oleh Shelby (2022) menjelaskan bahwa 87% dari tenaga kerja merasakan lingkungan yang toxic sehingga memunculkan atmosfer yang negatif selama bekerja, hal ini umumnya dialami karyawan dengan berbagai macam usia pernah merasakan hal tersebut dengan rincian 88% dialami oleh Usia 18-34 Tahun, 90% di Usia 35-44 Tahun hingga 79% untuk rentang usia 45 Tahun keatas.



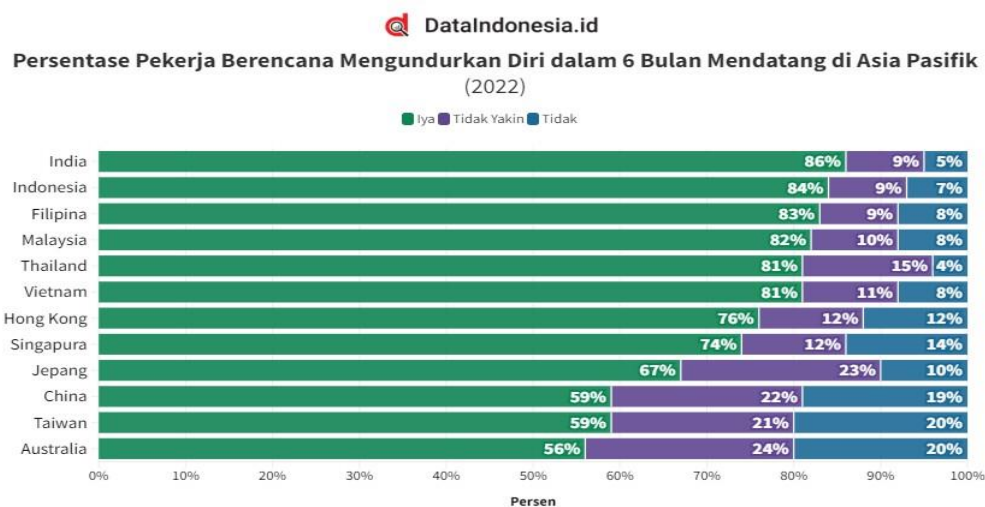
Gambar 1.10 Hal hal toxic yang dapat ditemukan di kantor

Sumber:careerplug.com

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi lingkungan toxic di sebuah perusahaan,hal yang paling umum terjadi adalah lingkungan yang didapatkan oleh tenaga kerja selama bekerja Menurut Shelby (2022) umumnya hal yang umumnya terjadi pada lingkungan toxic biasanya diakibatkan oleh perselisihan dengan rekan kerja (40%) yang menyebabkan terjadinya beberapa hal yang terjadi selanjutnya seperti work life balance yang buruk (35%) dan kurangnya peluang untuk berkembang di lingkungan kerja (34%)

Selain adanya faktor internal, terdapat faktor eksternal yang menyebabkan terjadinya lingkungan kerja yang toxic berasal dari faktor eksternal, seperti kurangnya jam istirahat yang diberikan (34%) perlakuan manajer yang dirasa tidak adil (31%) dan Human resource (27%), selain itu lingkungan kerja yang tidak aman(25%) dan tidak adanya Compensation (22%) menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Sebuah penelitian dari Ashley (2022) Menyebutkan bahwa Rata rata karyawan Perusahaan memiliki masa kerja 4,1 Tahun, Hal ini lebih rendah jika dibandingkan dengan pekerja yang tua dan lebih singkat dibandingkan pekerja yang muda, Umur 55-64 tahun memiliki masa kerja 9,8 Tahun dan 25-33 tahun adalah 2,8 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa fenomena jop hopping umumnya terjadi pada kaum muda/millennial



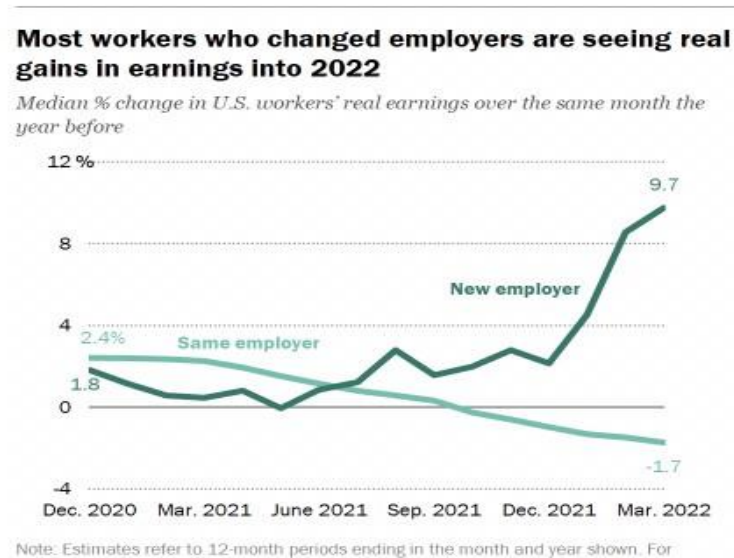
Gambar 1.11 Persentase pekerja berencana mengundurkan diri di asia pasifik

Sumber: dataindonesia.id

Berdasarkan data yang diunggah oleh dataindonesia.id (2022), Presentasi rencana untuk resign dalam 6 bulan ke depan di Asia Tenggara lebih tinggi sebesar 81%, angka yang cukup tinggi bila dibandingkan di negara Asia Pasifik sebesar 74%

India merupakan negara dengan persentase pekerja yang ingin melakukan resign dengan persentase paling tinggi sebesar 86%, dan diikuti oleh Indonesia sebesar 84%, Filipina sebesar 83% dan Malaysia sebesar 82% sedangkan pada generasi yang ingin

berencana untuk melakukan resign, Startup employee dan Generasi z merupakan generasi yang tertinggi untuk melakukan resign yaitu sebesar 76%, jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan Generasi millennial maupun Generasi X sebesar 74% dengan alasan yang beragam.



Gambar 1.12:perkembangan karyawan yang berganti Perusahaan

Sumber:pewresearch.org

Pada Gambar 1.7 dijelaskan bahwa Dari bulan Januari hingga Desember 2020, separuh dari pekerja yang berganti pekerjaan pada bulan dan tahun tersebut mengalami kenaikan upah sebesar 1,8% atau lebih, dan separuh dari pekerja yang tetap bekerja mengalami kenaikan sebesar 2,4% atau lebih, dibandingkan dengan Januari hingga Desember 2019. Tahun berikutnya, dari Januari hingga Desember 2021, median pekerja yang berpindah majikan mengalami kenaikan karyawan sebesar 2,1%, dan pekerja median yang tidak berpindah majikan mengalami penurunan sebesar 1,0%. Dari April 2021 hingga Maret 2022, separuh pekerja yang berganti pekerjaan mengalami kenaikan nyata sebesar 9,7% atau turnover yang terjadi lebih tinggi bila dibandingkan pada tahun sebelumnya. Sedangkan median pekerja yang tetap pada pekerjaan yang sama mengalami penurunan sebesar 1,7%.

Hal tersebut akan memunculkan sebuah fenomena yang dinamakan “job hopping” dimana masyarakat berpindah pindah kerja dengan cepat setelah diterima pada sebuah perusahaan, The hirung hub (2023) Mendefinisikan sebagai Individu yang sering berganti pekerjaan yang disebabkan karena tidak puas dengan pekerjaan yang mereka terima, baik dari segi gaji, jabatan dan tantangan yang lebih memungkinkan sebuah individu untuk berganti pekerjaan.

Yuen (2016) menambahkan perbedaan job hopping dengan turnover pada umumnya terletak pada waktu seorang karyawan dapat bertahan pada sebuah perusahaan dan seberapa besar frekuensi karyawan tersebut berpindah pindah tempat dari sebuah perusahaan yang umumnya hanya bekerja kurang dari setahun di perusahaan tersebut. Rakesh (2022) berpendapat bahwa banyak pekerja yang ingin melakukan resign hanya setelah 6 Bulan Bekerja, namun hanya sedikit yang yakin akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka.

Dalam merencanakan untuk melakukan resign, Walters (2022) menjelaskan bahwa 45 persen pekerja di indonesia belum akan mengundurkan diri, terdapat beberapa faktor dalam pengurangan niat untuk mengundurkan diri, antara lain belum menemukan pekerjaan yang cocok 56 persen, kurangnya peluang mereka bekerja di bidang yang mereka geluti 23 persen dan kekhawatiran akan status pekerjaan mereka di masa yang akan datang sebesar 21 persen. Selain itu pada 2021, lingkungan dan rekan kerja merupakan faktor terbesar tenaga kerja dalam mengurungkan niat untuk mengundurkan diri sebesar 86 persen

Masalah *job satisfaction* merupakan masalah yang dianggap umum pada Perusahaan startup, umumnya masalah *Work life balance* merupakan masalah umum pada startup sebab menurut Asti (2021) yang diungkapkan pada Whiteboard Journal menyebutkan bahwa “kebebasan yang sering menjadi pisau bermata dua Dimana karyawan bebas masuk jam berapa asal kerjanya beres; tapi kerjanya gak beres-beres sebab pekerjaan yang selalu ada 24/7 dan juga sistem kerja yang jalan dulu tanpa ada rencana membuat pekerjaan menjadi tidak terencana” Umumnya hal tersebut dialami oleh Perusahaan yang baru saja mendapatkan funding atau mengejar user secara masif. Sedangkan menurut Tia (2021) yang diungkapkan pada Whiteboard Journal menyebutkan bahwa banyak pekerja yang termakan kata “fleksibel” sehingga terkadang pekerja

mendapatkan pekerjaan bahkan di akhir pekan sehingga mengurangi kenyamanan pas lagi sama temen atau santai istirahat di rumah.

Gaji kini menjadi sebuah masalah yang cukup serius pada Perusahaan startup, kurangnya user dan pembeli menyebabkan banyaknya PHK dan pengurangan karyawan yang diakibatkan oleh pandemi membuat sebuah Perusahaan harus mengurangi gaji mereka sehingga sudah tidak relevan apabila mendengar ungkapan bahwa Perusahaan startup tidak lagi memberikan gaji yang besar kepada karyawannya, seperti yang diungkapkan oleh Sawitri (2023) “Oleh karenanya pencari kerja harus benar-bener memahami situasinya. Lupakan masa lalu, lihat masa depan. Masa depanmu lebih sedikit gajinya. Enggak apa-apa”, selain itu ancaman PHK yang tak dapat ditebal mengakibatkan kurangnya kenyamanan kerja yang dimiliki oleh Karyawan, Novina (2023).

Dalam Working relation yang dimiliki oleh karyawan startup umumnya memiliki masalah pada fleksibilitas yang merupakan budaya Perusahaan startup, Nadia (2023) mengungkapkan bahwa fleksibilitas dapat mengganggu kenyamanan kerja jika startup tersebut masih tahap development sehingga diperlukan adanya kolaborasi yang baik, namun karena Perusahaan startup umumnya baru menyebabkan banyaknya terjadi penumpukan jobdesk yang seharusnya dikerjakan oleh orang lain sehingga mengurangi kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, Rossy (2021) Mengungkapkan bahwa banyaknya karyawan yang fokus terhadap pekerjaannya membuat komunikasi antar karyawan menjadi sulit dan terjadi banyak miskomunikasi sehingga banyak karyawan yang merasa gak enak dan mengakibatkan pada menumpuknya pekerjaan.

Berdasarkan *In depth interview* yang dilakukan oleh peneliti, oleh 4 karyawan startup yang terdiri dari berbagai bidang, dapat diketahui bahwa work life balance sangat mempengaruhi kinerja dan turnover dari seorang karyawan sehingga perlu mendapat perhatian dari Perusahaan seperti ingin pindah ke divisi lain sebab memiliki waktu yang cukup dengan keluarga, solusi yang dapat diberikan pada kasus work life balance adalah dengan melakukan work from home , namun hanya dapat dilakukan oleh divisi tertentu dan tidak akan dapat dilakukan oleh karyawan pada divisi yang mengatur tentang keluar masuk barang., dan dengan manajemen waktu yang baik dapat meminimalisir adanya work life balance yang terjadi pada karyawan.

Perusahaan startup umumnya merupakan Perusahaan yang menuntut karyawan mereka untuk dapat melakukan pekerjaan diluar job desk apabila dibutuhkan, namun hal itu dianggap menjadi salah satu hal yang cukup baik mengingat pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan dari pekerjaan diluar job desk sehingga selain bekerja karyawan juga dituntut untuk belajar sehingga karyawan dapat berkembang dan mudah beradaptasi.

Faktor yang menyebabkan tingginya turnover pada Perusahaan startup umumnya disebabkan oleh keinginan untuk bekerja pada Perusahaan besar, merasa tidak sesuai dengan visi dan misi Perusahaan jam kerja yang kurang terlalu fleksibel hingga memiliki perasaan bosan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan turnover, pada Perusahaan startup komunikasi sangat diperhatikan sebab fleksibilitas yang dimiliki oleh Perusahaan startup menuntut karyawan untuk berkomunikasi dan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan baik, dan seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber bahwa “lingkungan kerja merupakan faktor penentu utama untuk keberhasilan faktor penentu merupakan salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat dikatakan bahwa hubungan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada job satisfaction seorang karyawan

Lalu sebab Perusahaan startup umumnya memiliki karyawan tidak terlalu banyak, jadi bisa lebih dekat dengan tim, bisa saling menghargai dan mengapresiasi sehingga menambah mental kita menjadi lebih kuat dan kita juga akan menjadi lebih inovatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan secara jelas dan terperinci, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction pada *Startup employee*?
2. Apakah Extrinsic Reward memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction pada *Startup employee*?
3. Apakah Intrinsic Reward memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction pada *Startup employee*?

4. Apakah Working Relation memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction pada *Startup employee*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan adanya penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bahwa Work-Life balance berpengaruh positif terhadap job satisfaction pada *Startup employee*
2. Untuk mengetahui bahwa Intrinsic Rewards berpengaruh positif terhadap job satisfaction pada *Startup employee*
3. Untuk mengetahui bahwa Extrinsic Rewards berpengaruh positif terhadap job satisfaction Pada *Startup employee*
4. Untuk mengetahui bahwa Working Relations berpengaruh positif terhadap job satisfaction Pada *Startup employee*

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hal ini peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat di masa yang akan datang, Manfaat yang diberikan peneliti dalam pengerjaan tugas akhir ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat kepada mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas dan memiliki sumber yang valid mengenai *Work Life Balance*, *Intrinsic Rewards*, *Extrinsic Rewards*, *Work Relation* Dan memudahkan mahasiswa dalam mencari sebuah passion dan keinginan yang dimiliki dan mengetahui mengenai *Startup employee* melalui penelitian ini dan diharapkan dengan adanya penelitian ini para mahasiswa mengetahui tempat kerja yang ideal

2. Manfaat kepada Perusahaan startup

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan berbagai informasi bagi para perusahaan mengenai *Work Life Balance*, *Intrinsic Rewards*, *Extrinsic Rewards*, *Work Relation* sehingga diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan kepada Perusahaan startup di daerah Jabodetabek dalam meningkatkan *Job Satisfaction* kepada karyawan mereka sehingga mampu memajukan Perusahaan dalam beberapa waktu .

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memberikan Batasan mengenai ruang lingkup penelitian sehingga memberikan fokus yang baik terhadap masalah yang telah dirumuskan, Batasan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti adalah *Work life balance, Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards Working Relations* dan *Job Satisfaction*
2. Responden yang dipilih oleh peneliti adalah Startup employee bekerja di wilayah Jabodetabek
3. Responden yang dipilih oleh peneliti adalah startup employee yang memiliki pengalaman minimal 1 Tahun

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam laporan penelitian tentunya memiliki sistematika penulisan yang bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam Menyusun laporan sehingga memudahkan dalam Menyusun penelitian secara detail, laporan penelitian ini menggunakan sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada BAB Pendahuluan peneliti menulis mengenai hal yang mendasar tentang dilakukannya penelitian dan beberapa sub bab yang membantu dalam melakukan penelitian seperti Latar Belakang, masalah, manfaat ,Batasan hingga sistematika dalam penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada BAB ini peneliti menjelaskan mengenai beberapa landasan teori yang menguatkan mengenai penelitian, beberapa landasan teori yang dibahas pada bab tersebut tentunya berkaitan dengan penelitian seperti *Work life balance, Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards Working Relations* dan *Job Satisfaction*, diharapkan dengan adanya landasan teori yang dibuat dengan baik dan terstruktur dapat memudahkan pembaca dalam mendapatkan pemahaman mengenai variabel yang telah dibahas dalam penelitian tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB ini peneliti menjelaskan mengenai metode yang digunakan untuk melakukan aktivitas penelitian, Hal yang dijelaskan pada bab ini berisi tentang penjelasan dari model penelitian, populasi maupun sampel yang akan digunakan untuk mendukung penelitian, selain itu peneliti juga menjelaskan mengenai Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik pengujian instrumen penelitian dalam analisis daya yang digunakan dalam penelitian yang akan digunakan.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini peneliti membahas mengenai analisa dan pembahasan dari hasil pengukuran kumpulan data penelitian yang telah dilakukan, selain itu pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi dari hasil kuesioner berdasarkan hasil metodologi dan konsep yang telah disetujui pada penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada BAB ini merupakan bagian penutupan dari laporan penelitian yang telah dilakukan, pada bab tersebut dibahas mengenai kesimpulan dan hasil dari sebuah penelitian, selain itu pada bab ini dapat menampilkan jawaban dari rumusan masalah, dan saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian, peneliti berharap dengan adanya jawaban dan saran yang diberikan dapat berguna bagi semua pihak yang membaca penelitian tersebut.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA