

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI
MILENIAL DI JAKARTA BARAT**



Diajukan Oleh:

Nama: Sansan Lie

NIM: 115190183

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI
MILENIAL DI JAKARTA BARAT**



Diajukan Oleh:

Nama: Sansan Lie

NIM: 115190183

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

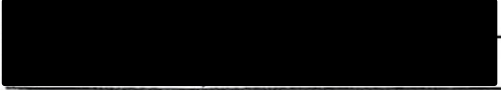
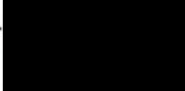

Surat Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Sansan Ue
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190183
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : 
Telp. 
HP. 

Dengan ini saya menyatakan, apakah dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2023



Sansan Ue

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SANSAN LIE
NPM : 115190183
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA
GENERASI MILENIAL DI
JAKARTA BARAT

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,



(MEI IE S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Sansan Lie
N. P. M. : 115190183
PROGRAM/JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA GENERASI MILENIAL DI
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji: - Rodhiah Dra., M.M.
- Sanny Ekawati S.E., M.M.
- Mei Ie S.E., M.M.

Jakarta, 30 Januari 2023

Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

Real knowledge is to know the extent of one's ignorance

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk
Keluarga dan Sahabat tercinta

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan selama penyusunan skripsi ini, saya memohon berkat dan kasih sayang Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk dapat memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu yang terhormat:

1. Kepada keluarga tercinta Ibu dan Bapak saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Ibu Mei Ei S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan kebijaksanaan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang mudah dipahami dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Untuk keluarga penulis yang banyak memberikan perhatian, doa, serta dukungan baik moril maupun materiil selama penulis menjalani masa studi di Universitas Tarumanaga sampai penyusunan skripsi ini.
5. Untuk teman teman yang berada di dalam maupun diluar perkuliahan yang sudah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti memahami bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini dan masih jauh dari kata sempurna. Mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penelitian ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara umum dan kemajuan dalam Pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 31 Januari 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sansan Lie', written in a cursive style.

(Sansan Lie)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

JAKARTA

- (A) SANSAN LIE (115190183)
- (B) THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION IN MILENIAL GENERATIONS IN WEST JAKARTA
- (C) Xv + 83 pages, 2023, 16 tables, 3 pictures, attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) *Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of work life balance and work discipline on job satisfaction. The number of samples used in this study were 50 millennial generation respondents who work in the West Jakarta area. The research method used is quantitative research with descriptive methods and data collection is obtained by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS version 4. From the test results it is known that work life balance and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction.*
- (F) *Keywords: Work Life Balance, Work Discipline, Job Satisfaction*
- (G) References list 38
- (H) MEI IE S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) SANSAN LIE (115190183)
- (B) PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GENERASI MILENIAL DI JAKARTA BARAT
- (C) Xv + 83 halaman, 2023, 16 tabel, 3 gambar, lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden generasi milenial yang bekerja di wilayah Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4. Dari hasil pengujian diketahui bahwa *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (F) Kata kunci: *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja
- (G) Daftar acuan 38
- (H) MEI IE S.E., M.M.

DAFTAR ISI

Surat Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	8
3. Batasan Masalah	9
4. Rumusan Masalah	9
B. Tujuan dan Manfaat	9
1. Tujuan	9
2. Manfaat	10
a. Manfaat Teoritis	10
b. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Gambaran Umum Teori	11
1. <i>Expectancy Theory</i>	11
B. Definisi Konseptual Variabel.....	12

1. Kepuasan Kerja	12
a. Definisi Kepuasan Kerja	12
b. Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2. <i>Work Life Balance</i>	14
a. Definisi <i>Work Life Balance</i>	14
b. Indikator <i>Work-life Balance</i>	15
3. Disiplin Kerja.....	16
a. Definisi Disiplin Kerja	16
b. Indikator Disiplin Kerja	16
C. Kaitan Antar Variabel	17
1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	17
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	18
3. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	18
4. Penelitian yang Relevan.....	19
D. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	22
1. Kerangka Pemikiran.....	22
2. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian.....	24
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
E. Analisis Data	30
F. Asumsi Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32

A. Deskripsi Subyek Penelitian	32
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	33
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
B. Deskripsi Obyek Penelitian.....	34
1. <i>Work Life Balance</i> (X1)	34
2. Disiplin Kerja (X2)	35
3. Kepuasan Kerja (Y)	36
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data	37
D. Hasil Analisis Data.....	41
E. Pembahasan.....	43
BAB V PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Keterbatasan dan saran.....	45
1. Keterbatasan.....	45
2. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	19
Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel.....	25
Tabel 3. 2 Skor untuk jawaban kuesioner.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	33
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Deskripsi Subyek Penelitian	34
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Work Life Balance	34
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Disiplin Kerja.....	35
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 4. 9 Outer Loading.....	38
Tabel 4. 10 Hasil AVE.....	39
Tabel 4. 11 <i>Cronbach' Alpha</i>	40
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	41
Tabel 4. 13 Hasil uji <i>Bootstrapping</i>	42
Tabel 4. 14 Hasil Uji Goodness of Fit	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	23
Gambar 4. 1 <i>Output SmartPLS Loading Factor</i>	38
Gambar 4. 2 <i>Output SmartPLS Bootstrapping</i>	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Berbagai macam tantangan bermunculan bagi suatu instansi baik pada masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Salah satunya ialah bagaimana cara sebuah instansi untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kreativitas yang tinggi, serta berinovatif supaya mampu dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik sebagai pelaksanaan dari ilmu pengetahuan serta teknologi yang menjadi sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi suatu perusahaan atau instansi.

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Manajemen yang baik harus menciptakan SDM yang handal dengan cara melakukan *training* dan memberikan motivasi pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas dan memberikan yang terbaik untuk instansi. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing yang tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik-baiknya.

Di tengah era globalisasi yang meningkat dengan tajam pada saat ini, tingginya persaingan antar pelaku bisnis atau masyarakat seiring dengan berjalannya laju ekonomi global membuat setiap perusahaan atau instansi berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal namun dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin, meskipun dengan banyaknya tekanan yang sangat kompetitif yang sangat kuat dari sebelumnya, diantara banyak sumber daya yang terlibat yang berguna untuk

menopang perusahaan atau instansi, sumber daya manusia sendiri memiliki kontribusi yang dominan bagi suatu perusahaan.

Pada tahun ini, Indonesia mulai memasuki bonus demografi karena sebagian besar penduduk merupakan usia produktif. Berdasarkan hasil sensus penduduk 2021 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, generasi milenial sebanyak 69,9 juta jiwa dari 181 juta penduduk di Indonesia. Menurut (Sezin Berkup, 2014), generasi milenial cenderung memiliki ambisi dan semangat yang tinggi untuk mendapatkan keinginannya, serta mampu beradaptasi dengan perubahan, dan senang berkomunikasi dengan teknologi. Akan tetapi, semangat berapi-api tersebut pada beberapa kesempatan bisa menjadi bumerang bagi mereka. Semangat generasi milenial yang tinggi dalam bekerja, justru menyebabkan mereka terjebak dalam fenomena *hustle culture*. Rani (2022) menyatakan bahwa fenomena *hustle culture* ini pertama kali dikenalkan oleh Wayne Oats pada tahun 1971 dalam bukunya yang berjudul *confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. *Hustle culture* merupakan sebuah pola hidup baru di kalangan milenial yang menganggap bahwa dirinya akan sukses jika terus- menerus melakukan kesibukan/pekerjaan dan memiliki waktu yang sedikit untuk beristirahat. Menurut (HIMIESPA 2020), mereka mencurahkan energi dan waktu yang dimiliki secara berlebihan untuk pekerjaan yang dijalannya. Fenomena ini umumnya disebabkan oleh kepribadian yang cenderung perfeksionis dan berorientasi pada hasil (HIMIESPA 2020). Selain karena factor kepribadian, fenomena ini juga diperparah oleh perkembangan teknologi yang sangat pesat yaitu sosial media. Sosial media mengekspos generasi milenial kepada cerita-cerita kesuksesan orang lain di usia muda seperti Mark Zuckerberg, Bill Gates, dan para tokoh lainnya. Para generasi milenial ini juga dituntut untuk menjadi sumber daya manusia yang baik dan mampu untuk bertanggung jawab menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja agar mau bersedia untuk memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Ristanti & Dihan, 2017). Oleh karena itu, secara tidak

langsung selain dari faktor diri sendiri, lingkungan sekitar juga mendorong generasi milenial untuk menjadi *workaholic*.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Sari & Hadijah, 2019). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Tannady (2017), *indicator* pengukuran kepuasan kinerja yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin pula kepuasan terhadap kegiatan yang dirasakan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Terciptanya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan sarana untuk mencapai produktivitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik

dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Siagian & Khair (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan karyawan. Salah satu faktor yang menunjang terbentuknya kepuasan kerja pegawai yang baik yaitu adanya sistem *work-life balance* yang baik pula didalam perusahaan.

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Wolor *et al.*, (2020) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik. Dalam pandangan karyawan *work-life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Yonda & Putri, S, 2017).

Menurut Putri (2021) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Menurut Atheya & Arora (2018), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Salah satu penelitian sebelumnya yang mendukung pentingnya *work-life balance* dilakukan oleh Smith *et al.*, (2017) dengan judul bagaimana

keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pembuatan keputusan etis itu saling berhubungan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan hidup berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan etika pembuatan keputusan. Penelitian ini juga telah membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja penting untuk kehidupan kerja di masa yang akan datang pada saat generasi milenial memilih pekerjaan dan saat bekerja itu sendiri.

Work-life balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaan.

Menurut Heryadi & Narimawati (2017) untuk mengukur *work-life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work-life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan (Kar & Misra, 2018). Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya. Dalam suatu instansi, tingkat kepuasan karyawan tidak hanya dapat dilihat dari pekerjaannya, tetapi penting juga karyawan dapat terjalin komunikasi yang baik antara atasan, rekan kerja, mematuhi atauran dan lingkungan kerjanya. Untuk menciptakan

dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi instansi atau perusahaan, karena karyawan yang merasakan kepuasan dapat membawa pengaruh baik dan positif bagi instansi atau perusahaan seperti meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Kepercayaan bagi instansi atau perusahaan adalah bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, hal ini menjadi kepercayaan para pimpinan di suatu instansi selama bertahun-tahun karena instansi meyakini bahwa dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya kepuasan karyawan maka perusahaan atau instansi akan mendapatkan banyak keuntungan diantaranya yaitu memiliki karyawan yang berjiwa loyalitas tinggi terhadap suatu perusahaan atau instansi terhadap pekerjaannya, dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa menjadikan karyawan tersebut yang merasa puas dan dengan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka bisa dijadikan sebagai *role* model bagi karyawan lainnya.

Saat ini masyarakat di Indonesia sudah mulai memiliki kesadaran bahwa keseimbangan kehidupan kerja itu penting. Menurut survei yang dilakukan oleh *Microsoft* pada tahun 2021 menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kepentingan pribadi merupakan perhatian terbesar masyarakat di dunia.

Selain dari *work-life balance*, hal yang menjadi sorotan utama pada masalah generasi milenial dalam bekerja ialah kedisiplinan yang dinilai masih kurang. Hal ini bisa dilihat dari masih banyaknya beberapa karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain adalah telat ketika pergantian *shift* yang mana tidak adanya peringatan atau teguran yang diberikan atas pelanggaran tersebut.

Aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan

tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skors, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien menurut Husna (2017). Apabila para pegawai atau karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka nantinya diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai atau karyawannya agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku menurut Sari & Hadijah (2019).

Fenomena yang terjadi saat ini pada generasi milenial yang terlihat di kalangan masyarakat dan sosial media yaitu begitu banyak yang menyebutkan bahwa generasi milenial identik dengan banyak tuntutan dan merasa kurang puas. Kata kurang puas ini bermakna ingin terus mendapatkan sesuatu yang sesuai dengan standar mereka akan tetapi cara memperolehnya juga harus sesuai dengan standar mereka (Subarkan, 2021). Peneliti memilih perusahaan-perusahaan di daerah Jakarta Barat dibandingkan memilih satu perusahaan karena generasi milenial di Jakarta Barat menjadi salah satu paling banyak jumlahnya dibandingkan wilayah lain di DKI Jakarta.

Dari uraian yang telah ditulis dan dijelaskan diatas melalui beberapa artikel dan penelitian terdahulu serta masalah yang dialami generasi milenial

saat ini. Di mana mereka merasa terlalu banyak beban hidup dan rasa malas dalam diri mereka yang nantinya akan menjadi suatu masalah dalam sebuah perusahaan tempat mereka bekerja maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Milenial di Jakarta Barat”**.

2. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan yaitu tentang *work-life balance* dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada generasi milenial di Jakarta Barat. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap perkembangan mutu pelayanan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh generasi milenial khususnya di Jakarta Barat membuat peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan mengukur kepuasan kerja tersebut menggunakan faktor *work-life balance* dan disiplin kerja.
2. Adanya pandangan yang sedang tren di generasi milenial yaitu *hustle culture* serta pola hidup yang berubah akibat pemenuhan permintaan sebuah perusahaan sehingga hal ini cenderung membuat karyawan menjadi *workaholic* dan meyampingkan fungsi sosialnya.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dibahas sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Barat dan berusia 28 tahun ke atas.
- b. Peneliti membatasi bahwa kepuasan kerja diukur dari indikator pekerjaan terkait, upah karyawan, peluang dipromosikan, serta adanya rekan kerja.
- c. Peneliti membatasi tolak ukur *work-life balance* dari indikator keseimbangan waktu kerja yang diberikan dan keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaannya.
- d. Peneliti membatasi penelitian ini untuk variabel disiplin kerja yaitu, indikator ketepatan waktu, taat aturan, dan bertanggung jawab.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial?
- c. Apakah *work-life balance* dan disiplin kerja berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam bidang sumber daya manusia untuk menambah wawasan tentang keseimbangan kehidupan-kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta sebagai pembanding bagi penelitian lanjutan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur untuk membentuk program *work-life balance* dan disiplin kerja pada perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama generasi milenial. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andarini, A, T. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten). Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. URL: https://repository.usd.ac.id/38393/2/152214087_full.pdf

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95. URL: <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291/207>

Ardiansyah, I. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta api indonesia (persero) daops ii bandung. *KarismaPro*, 11(1), 1-24. URL: <https://journal2.unfari.ac.id/index.php/karismapro/article/view/231/118>

Atheya, R., & Arora, D. R. (2018). Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 57–62. <https://doi.org/10.9790/0837-19355762>

An Nur Insan (2020). Upah dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 10(1). URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/28822/28137>

An Naafi, J. (2022). Pengaruh work-life balance dan employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi empiris pada Klinik Joy Dental Yogyakarta). Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Magelang. URL:

http://eprintslib.ummg1.ac.id/3829/1/18.0101.0146_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15. URL: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/1541>

Cheng, F. (2018). *Study on course practice teaching of based on expectation theory-taking job analysis course for example*. *Creative Education*, 9(16), 2811. URL: https://www.scirp.org/pdf/CE_2018121914462261.pdf

Ghozali, I. (2021). *Partial least squares*, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program *SmartPLS 3.2.9*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Heryadi, M. R. H., & Narimawati, U. (2017). Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Dosen Universitas Komputer Indonesia (Unikom). Journal Article. URL: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 6(2), 286–298. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>

Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention*. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>

Kar, S., & Misra, K. C. (2018). Nexus between work life balance practices and employee retention - The mediating effect of a supportive culture. *Asian Social Science*, 9(11), 63–69. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11p63>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25410/25068>

Muhson, A. (2022) Analisis statistik dengan smartpls: *path analysis, confirmatory factor analysis, & structural equation modelling*. URL: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Panduan%20Penggunaan%20SmartPLS.pdf>

Oloyede, Y. & Soyemi, O.D. (2022). *Influence of work-life balance on turnover intentions of librarians in Universities in South-West, Nigeria: Implication and Strategies for Improvement*. *E-Journal of Library Philosophy and Practice*. URL: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13696&context=libphilprac>

Pebrianti, T., & Suroso, I. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten ogan ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 1(2), 66-81. URL: <http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm/article/view/51/21>

Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>

Rani. (2022). Fenomena *hustle culture*. Artikel. Universitas Binus. Jakarta. <https://psychology.binus.ac.id/2022/11/29/fenomena-hustle-culture/>.

Ratnaningsih, N (2017). Pengaruh promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja: studi pada bank bkb se-priangan timur. *Journal of Management Review Vol. 1(3)*, 123-132. URL: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/915/810>

Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>

Rudiansyah, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Djari-Djari *Art of Refelexologi Banjarmasin*). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2). URL: <https://ejournal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/13/11>

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389/2381>

Satriani, R. D. (2020). Pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ud. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo). URL: http://etheses.iainponorogo.ac.id/11738/1/210716076_RIMA%20DEVI%20SATRIANI_e%20tesis.pdf

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Singh, J. K., & Jain, M. (2013). *A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. Journal of Indian research, 1(4)*. URL: https://www.academia.edu/34254779/A_STUDY_OF_EMPLOYEES_JOB_SATISFACTION_AND_ITS_IMPACT_ON_THEIR_PERFORMANCE

Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja: dampak fasilitas, work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecogen, 5(3)*, 340-352. URL: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/13734/5300>

Smith, K. T., Smith, L. M., & Brower, T. R. (2017). How Work-Life Balance, Job Performance, and Ethics Connect: Perspectives of Current and Future Accountants. In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 20, pp. 219–238). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520160000020008>

Subarkan, M. (2021). Benarkah Generasi Milenial Pemalas. <https://www.republika.co.id/berita/qqwww0385/benarkah-generasi-milenial-pemalas>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Supryanita, R. & Munizar, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dinas perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah kabupaten lima puluh kota provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis, Vol 1(2)*, 110-126. URL: <https://scholar.archive.org/work/kwcg4prdmzh5xohhmz7g7l3nte/access/wayback/http://ojs.stiehas.ac.id/index.php/MB/article/download/280/pdf>

Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). *Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 14(3), 88-99. URL: https://jbrmr.com/cdn/article_file/2020-07-23-01-05-10-AM.pdf

Rani. (2022, November). Fenomena *hustle culture*. *Psychology Binus*. 1
<https://psychology.binus.ac.id/2022/11/29/fenomena-hustle-culture/>

Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 111-125. URL: <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1938/1592>

Wijaya, E., Komara, A. H., Santoso, P. H., & Warnadi. (2019). Pengaruh *customer relationship management* dan *service quality* dalam upaya meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah Bank Central Asia di Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. Vol 4(2). 192-199. URL: <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/646/468>

Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. URL: <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>

Yonda, U., & Putri, S, H. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1)
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/64/47>

Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen. 1(2), 8-12. URL: <https://adoc.pub/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-kepemimpinan-terhadap-kepu.html>

