

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berbagai jenis usaha, antara lain restoran, distro, kedai kopi, salon, dan lainnya, bermunculan di mana-mana dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini (Syarif, 2020). Karena ketatnya persaingan dalam bisnis ini seperti barbershop, banyak perubahan yang terjadi. Barbershop berawal dari bisnis potong rambut tradisional atau sekedar menjual jasa potong rambut dan berkembang menjadi bisnis potong rambut dengan berbagai gaya dan fasilitas yang sangat lengkap (Dahono, 2021). Sejak zaman penjajahan Belanda, dalam barberbroindonesia.blogspot.com (2018), Indonesia telah memiliki barbershop. Barbershop Yogyakarta yang cukup terkenal adalah Adam Barbershop yang memiliki 15 lokasi di sekitar D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah. Barbershop ini didirikan pada tahun 2012 oleh pengusaha Khoirul Anwar. Meskipun barbershop ini menyerupai tukang cukur pria, namun perbedaannya berada pada format yang lebih modern, dengan area tertutup dan layanan seperti pewarnaan, pelurusan, dan pengeritingan untuk menampung lebih banyak jenis rambut atau gaya rambut.

Modifikasi kemasan yang lebih modern ini, membuat lowongan pekerjaan di barbershop juga mengedepankan usia yang tidak terlalu muda dan terlalu tua yaitu berusia 22 tahun hingga 35 tahun tutur bapak Anwar selaku pemilik usaha Adam barbershop. Dari segi usia tersebut karyawan di Adam Barbershop termasuk ke dalam karyawan generasi milenial. Karyawan generasi milenial di Indonesia

adalah individu yang lahir antara tahun 1980 dan 2000 yang menunjukkan ciri-ciri seperti kreativitas, pengetahuan, semangat, berpikir kritis, dan keberanian di tempat kerja (Budiati dkk., 2018). Sepuluh sampai dua puluh tahun ke depan, generasi milenial menyumbang 53% tenaga kerja Indonesia, menurut hasil Hasil Survei Tenaga Kerja Nasional (SAKERNAS) 2021. Data BPS Indonesia 2020 menunjukkan bahwa usia produktif milenial di Indonesia sebanyak 69,38 juta orang, atau sekitar 25,87 persen dari total populasi penduduk Indonesia. Menurut BPS, angkatan kerja Indonesia akan didominasi oleh generasi milenial pada tahun 2025, yang diperkirakan 69,4 juta jiwa. Statistik tersebut menunjukkan bahwa jika generasi milenial dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, maka milenial dapat menjadi kunci utama bangsa Indonesia untuk menghadapi persaingan global di masa depan dan mendorong pertumbuhan produktivitas, yang berimpikasi pada kekuatan ekonomi.

Generasi milenial menilai karir sangat penting bagi kehidupan sebab individu sendiri yang menetapkan kriteria kesuksesan karir untuk diri sendiri. Perkembangan karir seorang individu dapat dilihat dari proses individu dalam meraih kesuksesan dan dilihat dari bagaimana individu menghabiskan waktu dan tenaganya. Tentu saja setiap individu menginginkan karir yang berbeda, hal inilah yang membuat individu memiliki pandangan berbeda mengenai definisi karir itu sendiri. Pada definisi modern, karir merupakan proses karyawan untuk berkembang disepanjang pengalaman kerja dalam suatu pekerjaan atau organisasi (Baruch, 2003).

Menurut Fuad (2019), Indonesia emas diwujudkan oleh generasi milenial yang merupakan kapten bangsa dan siap menghadapi arus terburuk yang dibawa oleh revolusi industri 4.0. Karena itu, kaum milenial harus siap berhadapan dengan revolusi industri 4.0 saat ini. Namun revolusi industri ini tidak hanya menjadi masalah bagi kaum milenial, tetapi juga berdampak signifikan terhadap tingkat persaingan di sektor industri secara umum. Semua karyawan harus menggunakan kemampuan kreatif dan inovatif untuk mengikuti laju perubahan yang cepat (Agarwal, 2013). Seiring dengan berlanjutnya revolusi industri 4.0, dunia usaha perlu berinovasi agar dapat mengikuti perkembangan zaman (Windiarsih & Etikariana, 2017). Inovasi-inovasi yang dilakukan perusahaan memungkinkan perusahaan bertahan dan mengikuti pola interaksi industri-pasar. Konsisten dengan Abbas dan Raja (2015), organisasi/perusahaan berada dalam lingkungan pasar yang kompetitif saat ini.

Perilaku inovatif di pihak karyawan adalah apa yang mengarah pada penciptaan produk dan layanan baru. Sehingga dapat didefinisikan bahwa perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan menciptakan ide-ide baru untuk digunakan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya (Prayudhayanti, 2014). Sebagai hasil dari perilaku inovatif ini, karyawan dapat mengadopsi cara kerja baru mulai dari prosedur kerja, praktik, dan teknik kerja saat menyelesaikan pekerjaan. Menurut Shaker (2020), perilaku inovatif karyawan dapat dilihat dalam tindakan kreatif terkait pekerjaan, seperti kemampuan untuk menyampaikan dan mengembangkan ide-ide kreatif, menggunakan teknik baru, berinovasi untuk mengembangkan sumber daya, dan bekerja secara kreatif dalam tim. Selaras

dengan itu, Kleysen dan Street (dalam Andhika, 2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan suatu tindakan baru dari pemunculan, pengenalan, dan penerapan yang hasilnya menguntungkan pada semua tingkatan di organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan sebagai wujud dari kreativitas diri yang dimiliki karyawan untuk menciptakan ide-ide baru, menghasilkan produk-produk baru, atau memperkenalkan ide-ide dari bidang lain. Sehingga kreativitas memainkan peran utama dan merupakan titik awal untuk tindakan inovasi. Namun, perilaku inovasi berbeda dari kreativitas yang berfokus pada pengembangan ide-ide, lebih dari itu perilaku inovatif juga mencakup konsep publisitas, eksekusi, dan proliferasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (dalam Prabowo, 2015) mengungkapkan bahwa karyawan di PT. Kantor Wilayah VI Bank Mandiri Tbk, Kabupaten 2 Bandung Braga, Jawa Barat hanya bekerja sesuai dengan peraturan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja kekurangan ide-ide inovatif yang dapat membantu perusahaan tumbuh. Sementara itu, kemampuan perusahaan untuk tumbuh dan sukses bergantung pada memiliki tenaga kerja yang dapat diandalkan dan inovatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Olivia (2018) dikemukakan bahwa UMKM Batik Tulis Ghatot belum memiliki perubahan dalam perkembangan inovasi, yaitu metode pemasaran yang masih manual dengan menggunakan *word to mouth* yang pemasarannya hanya di pulau Jawa dan kecil kemungkinan untuk melakukan ekspor. Minimnya inovasi di UMKM Batik Tulis merupakan akibat dari kebijakan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan, yang membuat karyawan

enggan untuk memunculkan ide-ide baru dan tidak menyadari pentingnya inovasi dalam pertumbuhan perusahaan.

Lima karyawan Adam Barbershop diwawancarai oleh penulis pada tanggal 5 April dan mengungkapkan bahwa karyawan bekerja selama 9 jam sehari, libur tidak di hari *weekend* dan apa yang dikerjakan adalah mengejar bonus komisi dari mencukur rambut pelanggan; semakin banyak orang bercukur, semakin banyak bonus yang diterima. Selain itu, Adam Barberhop sering kali memiliki antrean panjang pelanggan yang menunggu untuk potong rambut. Permintaan gaya rambut seringkali tidak dipenuhi karena penata rambut hanya mementingkan kecepatan potong 15 menit, bukan dengan kebutuhan pelanggan. Terlepas dari kenyataan bahwa gaya rambut dapat berubah dari waktu ke waktu, karyawan harus mengikuti tren terbaru dan fokus pada kualitas tinggi. Sehingga dari kejadian tersebut ada beberapa pelanggan yang tidak puas dengan pelayanan Adam Barbershop dan berdampak pada rating rendah yang diberikan pelanggan di google bisnis. Hal ini menandakan bahwa baik perusahaan maupun karyawan tidak memiliki inovasi untuk memajukan perusahaan. Seharusnya karyawan juga memperhatikan kualitas potong rambut bukan hanya asal memotong, karena ini merupakan bentuk profesionalitas kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan karakteristik milenial yang kreatif, dan inovatif untuk membuat perusahaan menjadi lebih maju. Sebab tugas generasi milenial adalah membawa perubahan sikap, perilaku dan pengetahuan sehingga karyawan generasi milenial dituntut untuk memiliki inovasi yang tinggi. Meskipun banyak tantangan membawa perubahan ke arah positif, namun karyawan seharusnya bisa menyesuaikan tugas-tugas yang ada di organisasi dengan apa yang

terjadi di era saat ini. Individu dianggap berhasil jika dapat melakukan tugasnya dalam berbagai situasi yang berbeda. Francisca (2020) menekankan bahwa pengaruh globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan menyebabkan individu terus berinovasi agar dapat mengikuti arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan.

Selaras dengan hal itu, Schaar dkk. (2019) mengungkapkan bahwa kaum milenial dicirikan dengan selalu tampil percaya diri atas kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan, dan antusias mewujudkan masa depan pekerjaan. Di tempat kerja, generasi milenial dapat bekerja tim, dan bagi karyawan, kerja tim menghasilkan hasil yang baik. Menurut penelitian, milenial di tempat kerja mencari kepercayaan dan kemandirian dari atasan, serta citra yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Selain tidak menyukai pekerjaan yang monoton, generasi milenial mencari peluang untuk mempelajari keterampilan baru. Lebih lanjut, penelitian Schaar dkk. (2019) menjelaskan hal-hal baru yang dapat dilakukan saat ini, seperti fleksibilitas dalam hal pekerjaan dan lokasi, dan sangat pandai menggunakan teknologi komunikasi sebagai alat untuk mendukung fleksibilitas.

Janssen (2000) menjelaskan bahwa ada tiga aspek dalam proses inovasi yaitu, pertama ide generasi yaitu tahap awal pembentukan perilaku inovasi yang mana ide ini dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Kedua, ide promosi atau tahap mencari dan mengumpulkan mitra, yaitu bermaksud untuk mempromosikan ide yang sudah ada atau ide baru dengan tujuan diterima oleh rekan kerja atau organisasi. Ketiga ide realisasi yaitu ide telah disetujui dapat diimplementasikan atau diwujudkan dengan membuat pola dari ide-ide yang ada menjadi sebuah proses

kerja yang dapat diterapkan secara bersamaan dalam lingkup pekerjaan individu, kelompok, dan organisasi pada saat yang bersamaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa membina lingkungan kerja yang inovatif mendorong karyawan untuk datang dengan konsep baru untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru untuk membuat pekerjaan lebih mudah. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki inovasi yang tinggi di tengah revolusi 4.0 sebab jika hanya diam tanpa berbenah, Indonesia akan tertinggal jauh dari negara-negara berkembang lainnya. Sehingga inovatif karyawan menjadi hal yang paling diuntungkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan sangat berkontribusi dalam pengembangan organisasi, sehingga kemampuan perilaku-perilaku kreatif dan inovatif yang dimiliki karyawan sangat penting dan perlu diperbarui setiap saat. Memiliki ide-ide baru tentu saja membuat individu lebih semangat dalam menjalani pekerjaan. Seperti halnya saat sedang senang dalam diri seseorang maka hasilnya berdampak baik pada pekerjaan yang dilakukan. Sehingga untuk mengembangkan ide-ide yang baik diperlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang baik pula.

Menurut Ancok (2012), ada juga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif antara lain: faktor manusia, faktor kepemimpinan, dan faktor struktur organisasi. Faktor manusia memainkan peran pendukung inovasi. Faktor kepemimpinan membantu individu menghargai inovasi dan kemajuan manusia yang dipimpin oleh semua orang terhadap pikiran orang-orang yang dipimpinnya. Faktor struktur organisasi sebagai penghubung antara individu dengan organisasi yang berfungsi sebagai media mempermudah karyawan untuk berinovasi.

Mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat telah dikaitkan dengan pemikiran yang lebih kreatif, menurut Darmaki dan Omar (2020). Faktor perilaku inovatif menurut Georgsdottir dan Getz (2004) ada dua yaitu fleksibilitas dan preferensi untuk perubahan dan hal baru. Fleksibilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif. Darmaki dan Omar (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* yang dimiliki oleh individu merupakan bagian dari fleksibilitas. Sehingga *work-life balance* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif.

Menurut Hudson (2005), mencapai rasa harmoni dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah bentuk pemenuhan pribadi. Clare (2019) mendefinisikan *Work-life balance* sebagai keseimbangan yang membatasi pekerjaan dari kehidupan individu untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang dapat diterima oleh individu tersebut. Dengan berfokus pada aspek keluarga dan pekerjaan yang dapat seimbang, Brough (2020) mendefinisikan istilah keseimbangan kehidupan kerja. Dalam studi Delecta (2011), istilah keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas seseorang atau individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sambil juga memenuhi kewajiban pribadi dan keluarga di luar tempat kerja. *Work-life balance* perlu dibangun di tempat kerja sehingga karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda dan menciptakan pekerjaan profesional untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang tepat. Jika organisasi menerapkan dengan tepat, maka konsep kerja ini dapat berdampak positif pada individu.

Keharmonisan kehidupan kerja mencakup berbagai pertimbangan. Keseimbangan kehidupan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Hudson (2005),

mencakup berbagai aspek yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang sehat. Penting untuk diingat bahwa keseimbangan waktu ini adalah tentang berapa banyak waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan kegiatan lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas hidup keduanya dapat memperoleh manfaat dari jadwal kerja yang lebih fleksibel (Hayman, 2009). Penting juga untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab pribadi. Messmann (2010) juga menegaskan bahwa kemampuan seseorang untuk menjadi inovatif terkait erat dengan tingkat keterlibatan kerjanya. Tingkat kepuasan individu di tempat kerja dan peran di luar pekerjaan keduanya dianggap sebagai bagian dari indeks kepuasan keseluruhan. Menurut Ayala dkk. (2017), sebuah penelitian terhadap pekerja Spanyol, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih kreatif dalam bekerja.

Work-life balance berpengaruh pada perilaku inovatif karyawan, seperti dijelaskan di atas bahwa orang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat melaporkan lebih sedikit stres, keamanan kerja yang lebih baik, lebih banyak kontrol atas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, dan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Hal ini selaras dengan tugas seorang karyawan yang harus bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi, sebab karyawan dituntut untuk selalu aktif, kreatif, dan berinovatif untuk kemajuan organisasi. Sehingga *work-life balance* yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku inovatif yang tinggi juga pada karyawan. Pada Pengusaha yang menawarkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dan penjadwalan yang fleksibel memiliki keunggulan di pasar

tenaga kerja, menurut Morgan (2009) dalam studinya yang berjudul *The impact of work life balance and family friendly human resource policies on employees job satisfaction* memberikan hasil bahwa semakin banyak keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin inovatif karyawan, dan itulah mengapa penelitian ini penting (Kangsu Lee, 2014).

Pada penelitian Alegee dan Pasamar (2017) yang berjudul *Firm Innovativeness and Work-Life Balance* mengatakan bahwa organisasi yang mampu memberikan intervensi keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, dapat membuat karyawan menemukan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas yang lebih tinggi. Karyawan lebih mungkin untuk menerima fungsi organisasi jika karyawan merasa didukung dan termotivasi di tempat kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk lebih kreatif di tempat kerja (Prieto & Perez-Santana, 2014). Bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap inovasi dosen, menurut Fatoni (2021) yang menemukan bahwa *work-life balance* sebesar 0,647 berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepemimpinan wirausaha. Hal ini membuktikan bahwa fleksibilitas waktu yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu individu untuk lebih kreatif. Pada penelitian Saraswati (2019) mengemukakan bahwa perusahaan di bidang jasa memiliki tuntutan untuk selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaan. Selaras dengan hal ini, Adam Barbershop adalah perusahaan di bidang jasa yaitu melayani pelanggan dalam melakukan penataan rambut (potong rambut, pewarnaan, pengkritingan, dan lain sebagainya). Keseimbangan kehidupan kerja juga terkait dengan peningkatan perilaku inovatif karyawan memiliki korelasi positif yang signifikan antara ketiga aspek

keseimbangan kerja/kehidupan, menurut studi Wan dan Liu (2020) tentang perilaku inovatif karyawan muda pasca 90-an (keseimbangan kerja-keluarga, keseimbangan kerja-liburan, dan keseimbangan kehidupan kerja). Paparan di atas membuktikan bahwa memiliki keseimbangan kerja yang lebih baik telah terbukti meningkatkan kreativitas karyawan. Berdasarkan uraian teoritis yang sudah dijabarkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan perilaku inovatif pada karyawan milenial. Semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada karyawan milenial di Adam Barbershop, begitupun sebaliknya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian di atas, penulis mengajukan rumusan permasalahan: apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan perilaku inovatif pada karyawan milenial di Adam Barbershop?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan perilaku inovatif pada karyawan milenial di Adam Barbershop.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritisnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya tentang hubungan antara *work-life balance* dan perilaku inovatif milenial.

Manfaat praktisnya dapat digunakan sebagai bahan acuan karyawan agar dapat berinovasi melalui perilaku inovatif, sebagai sumber daya untuk mengajari karyawan bagaimana menjadi inovatif di tempat kerja, serta dapat dijadikan bahan acuan guna memahami bagaimana pentingnya memiliki perilaku inovatif di tempat kerja. Sehingga *work-life balance* generasi milenial dapat ditingkat