

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis startup atau *startup business* adalah jenis perusahaan rintisan baru, yang belum terlalu lama beroperasi atau masih berada dalam tahap perintisan. Tidak semua bisnis atau perusahaan yang baru didirikan dapat dikategorikan sebagai bisnis startup yang dimaksud dalam penelitian ini. Perusahaan atau bisnis baru yang dapat dikatakan sebagai bisnis startup disini adalah bisnis atau perusahaan dibidang Teknologi dan Informasi yang berkembang di internet atau dunia maya. Dimana jenis bisnisnya beragam, misal seperti perusahaan jasa desain website, atau perusahaan *software developer*, perusahaan jasa pembayaran, *e – commerce*, dan lain sebagainya. *Startup* dapat diartikan sebagai perusahaan rintisan yang dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat untuk bertahan dengan ketidakpastian yang ekstrem (Jaya, Ferdiana, Fauziati, 2017).

Pertumbuhan bisnis *startup* sangat pesat, bahkan di Indonesia. Pertumbuhan bisnis startup di dunia tak lepas dari faktor perkembangan teknologi yang kian pesat. Karena pada dasarnya, bisnis *startup* adalah perusahaan rintisan yang bergerak dibidang teknologi dan informasi, sehingga menjadikan perkembangan teknologi dan informasi sebagai asupan layaknya makanan bagi bisnis startup untuk bertumbuh dengan cepat. Bukalapak adalah bisnis startup berbasis teknologi dan informasi yang bergerak dibidang perdagangan C2C. Bukalapak didirikan oleh Achmad Zaky, Nugroho Herucahyono, dan Fajrin Rasyid dan dibuka secara resmi pada tahun 2011 di Indonesia. Berdasarkan artikel di Detik Finance pada Februari

2019, terdapat 4 juta pelapak yang melakukan transaksi penjualan barang di situs Bukalapak.

Industri bisnis *startup* dalam negeri berkembang seiring dengan berkembangnya industri *startup* diluar negeri. Salah satu startup bisnis yang terkenal di Indonesia adalah Bukalapak. Bukalapak merupakan perusahaan startup yang bergerak dibidang *e-commerce* atau perdagangan barang. Bukalapak adalah startup unicorn Indonesia yang berdiri pada tahun 2011 silam. Hingga saat ini, dikutip dari CNBC Indonesia, jumlah karyawan Bukalapak mencapai angka 2.696 karyawan. Berdasarkan artikel dari Viva.co.id tahun 2018, menurut Willix Hakim yang merupakan COO Bukalapak rata – rata usia karyawan Bukalapak adalah 24 tahun.

Contoh perusahaan startup lain yang bergerak dibidang *e-commerce* adalah Tokopedia. Tokopedia adalah perusahaan digital yang bergerak dibidang perdagangan. Tokopedia didirikan oleh Willaim Tanuwijaya dan Leontinus Alpha Edison pada 6 Februari 2009, dan diluncurkan ke public pada 17 Agustus 2009 dibawah naungan PT. Tokopedia. Saat ini, Tokopedia telah menyandang gelar “*unicorn startup*” yang berpengaruh tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di kawasan Asia Tenggara. Per tahun 2019, jumlah karyawan Tokopedia berjumlah kurang lebih 4.700 karyawan dan berdasarkan artikel technesia.com, rata – rata usia karyawan Tokopedia adalah 21 – 31 tahun.

Perusahaan startup Indonesia yang saat ini telah menyandang predikat “*Decacorn Startup*” adalah GoJek. Berbeda dari Bukalapak, GoJek bergerak dibidang jasa transportasi. Dikutip dari *website* Katadata tahun 2019, jumlah

pegawai GoJek mencapai angka 4.000 pegawai. Berdasarkan artikel detik.com tahun 2017, rata – rata usia pegawai GoJek adalah 27 tahun, angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan startup besar seperti GoJek pun didominasi oleh kaum millennial. Hal diatas menjadi bukti bahwa pertumbuhan industri perusahaan startup sudah berada pada skala yang amat besar. Menurut data yang di kutip dari buku “Mapping dan Database Startup Indonesia 2018”, terdapat 992 startup yang ada di seluruh Indonesia yang tersebar di beberapa daerah, termasuk di dalamnya kawasan Jabodetabek dimana terdapat 522 perusahaan startup yang mencapai 52,62% dari total keseluruhan startup yang ada di Indonesia.

Berdasarkan artikel dari jojonomic.com dan kumparan.com, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi generasi millennial untuk berkarir di industri startup, seperti :

1. Fleksibilitas

Fleksibilitas dalam hal ini lebih berfokus pada peraturan – peraturan yang dibuat untuk para pegawainya. Bila pada perusahaan pada umumnya menerapkan peraturan bagi karyawan untuk tiba dikantor pukul 8 pagi dan pulang pada pukul 5 sore, perusahaan – perusahaan startup cenderung lebih memilih untuk menerapkan *flexitime* atau jam kerja yang fleksibel bagi pegawainya. Selain memberikan kebebasan bagi pegawainya, menurut beberapa penelitian, system *flexitime* dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dikarenakan seorang karyawan dapat mencari dan menemukan tempat atau waktu bekerja yang cocok dan baik bagi dirinya.

2. Atmosfir Kerja yang “Kasual”

Hampir semua perusahaan startup mendesain layout kantornya hingga terkesan “homey” atau bernuansa seperti rumah, hal tersebut tentunya akan memberikan kesan dan suasana “santai” bagi siapapun yang bekerja didalamnya. Selain desain *layout* kantor yang bernuansa rumah, perusahaan – perusahaan startup juga cenderung tidak menerapkan satu aturan baku bagi karyawannya dalam hal penampilan. Hal ini mungkin menjadi daya tarik atau nilai tambah bagi generasi millennial yang gemar berekspresi melalui pakaian.

3. Rasa Keingintahuan yang Tinggi

Para generasi millennial cenderung memiliki rasa keingintahuan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, hal ini dikarenakan kondisi system teknologi dan informasi yang semakin berkembang pesat yang tentunya memudahkan setiap siapa saja penggunanya dapat dengan mudah memperoleh informasi – informasi baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya. Keinginan mereka untuk mengetahui hal – hal yang baru sejalan dengan budaya perusahaan startup yang memungkinkan para pegawainya untuk terus berkembang dan bekerja secara dinamis. Dimana hal tersebut tidak mudah untuk dilakukan apabila seseorang bekerja di perusahaan korporasi yang budayanya tidak banyak berubah dan cenderung bersifat statis.

4. Ketidaksukaan Terhadap Budaya Lama di Dunia Kerja

Sudah menjadi sifat dasar bagi generasi millennial bahwa mereka tidak menyukai pekerjaan dengan peraturan – peraturan yang mengikat dan terasa “kaku”. Ada beberapa peraturan didalam pekerjaan yang mungkin sebagian besar generasi millennial tidak menyukainya, seperti diharuskan untuk datang tepat

waktu, pekerjaan yang sebagian besar harus dilakukan dimeja kerja dan peraturan lainnya yang serupa. Hal tersebut sangat berbeda dengan perusahaan startup yang tidak membentuk peraturan – peraturan yang mengikat bagi pegawainya, karena stigma terhadap bisnis startup yang memiliki pandangan “*goal oriented*” yang artinya para pegawai diperbolehkan untuk bekerja dimanapun mereka mau selama pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik.

Artikel pada kumparan.com, banyak disebutkan bahwa generasi Y atau generasi milenial menyukai kebebasan dan fleksibilitas, sedangkan dalam pekerjaan mereka cenderung mencari kebebasan untuk menuangkan ide serta kebebasan dalam berpendapat tanpa ada yang menghalangi, maka lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang dapat membentuk motivasi kerja para generasi Y. Dibeberapa kantor perusahaan startup sudah menerapkan konsep “*open space office*” dimana kantor – kantor perusahaan startup mayoritas mengadaptasi desain dengan minim sekat sehingga para pegawai dapat dengan bebas berbicara, berdiskusi serta menuangkan idenya. Lingkungan kerja yang penuh dengan sekat seperti dikantor – kantor korporasi pada umumnya sudah tidak lagi diminati oleh kaum milenial, karena dianggap tidak relevan dengan keinginan mereka untuk bebas berdiskusi dan menuangkan ide tanpa harus berjalan terlebih dahulu ke ruang rapat yang terpisah dari meja kerja mereka. Selain konsep kantor “*open space office*”, kantor – kantor perusahaan startup sekarang banyak menyediakan *leisure facility* atau fasilitas yang dapat digunakan oleh para pegawainya untuk dapat melepas lelah sejenak dari pekerjaannya dan melakukan hal yang dapat me-*refresh* pikiran mereka, sebagai contoh, berdasarkan artikel di website tempo.co, kantor Bukalapak

di kawasan Jakarta Selatan menyediakan banyak fasilitas bersantai untuk para pegawainya seperti fasilitas olahraga, *video games consol* seperti PlayStation dan sebagainya, bahkan di kantor Bukalapak Research & Development Center di kota Bandung menyediakan ruangan khusus pegawai untuk tidur sejenak disela – sela kesibukannya.

Variabel – variabel yang mungkin memiliki pengaruh terhadap motivasi generasi millennial adalah variabel budaya organisasi dari perusahaan startup itu sendiri. Dimana budaya organisasi yang dimiliki oleh hampir semua perusahaan startup adalah budaya yang terkesan “*casual*”. Rizky dkk. menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai tersebut digunakan organisasi untuk mengarahkan perilaku para pegawainya (Giantari & Riana, 2017). Dalam hal ini, budaya organisasi yang dimaksud adalah peraturan – peraturan yang dibentuk dan diberlakukan oleh perusahaan startup kepada karyawannya, atau dapat dikatakan sebagai kompensasi non-finansial.

Variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bekerja, khususnya generasi millennial adalah variabel kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang dimaksud adalah besaran gaji, tunjangan serta benefit lainnya yang mampu dipenuhi oleh perusahaan bagi seluruh pegawainya, apakah memuaskan atau tidak. Variabel ini dinilai sangat mempengaruhi motivasi siapapun untuk bekerja dimanapun. Informasi – informasi yang didapatkan mengenai kondisi kompensasi finansial dalam sebuah perusahaan tentu akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja di perusahaan tersebut, termasuk di perusahaan – perusahaan *startup*. Bahasan selanjutnya adalah mengenai besaran gaji atau

pendapatan yang diperoleh para pegawai di perusahaan startup setiap bulannya. Berdasarkan artikel pada website qerja.com yang membandingkan beberapa perusahaan startup unicorn di Indonesia, besaran gaji bulanan yang diperoleh para pegawai di perusahaan startup rata – rata berkisar antara 6 – 10 juta rupiah, bahkan pada beberapa posisi tertentu, besaran gaji bulanan yang diperoleh bisa lebih besar dari 10 juta rupiah. Jika berbicara mengenai besaran gaji berdasarkan lama bekerja pada perusahaan tersebut, perusahaan startup juga memberikan besaran gaji yang tidak kalah besar bila dibandingkan dengan perusahaan korporasi pada umumnya.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Generasi Y yang Bekerja di Perusahaan Startup di Wilayah Jabodetabek”**. Dalam penelitian ini, penulis meneliti Generasi Y yang lahir pada tahun 1981 – 1999 berdasarkan teori Lancaster & Stillman (2002).

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan artikel liputan6.com, pengertian perusahaan startup berdasarkan kata dalam Bahasa Inggris. Yaitu *“start-up”* yang berarti *“memulai”* atau *“mulai”*, berdasarkan arti kata tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan startup adalah perusahaan rintisan yang belum lama beroperasi, dan skala usahanya masih sangat kecil. Namun bagi kalangan digital terutama generasi Y, perusahaan startup erat kaitannya dengan perusahaan yang berbasis digital, hal ini didukung oleh buku *“Mapping dan Database Startup Indonesia 2018”* yang disusun oleh Zaky et al (2018). Dalam buku tersebut disebutkan bahwa beberapa perusahaan digital di

Indonesia yang sudah lama beroperasi juga disebut sebagai perusahaan startup, maka dapat disimpulkan bahwa di Indonesia, pengertian mengenai perusahaan startup sedikit berbeda.

Penelitian ini menggunakan variabel : kompensasi finansial, *work environment*, *organization culture* sebagai variabel independen, serta menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Variabel tersebut digunakan dalam penelitian ini karena dinilai relevan dengan objek penelitian berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari beberapa jurnal yang memiliki *gap* penelitian yaitu jurnal penelitian Ulfa, Rahardjo, & Ruhana (2013) tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini objek yang digunakan adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo, kemudian jurnal penelitian (Prakoso et al., 2014) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan PT. AXA Financial Indonesia *sales office* cabang Malang. Serta jurnal penelitian Giantari, et al. (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan Klumpu Bali *Resort* Sanur.

Melihat luasnya ruang lingkup bahasan, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pegawai tetap di perusahaan startup di wilayah Jabodetabek yang lahir pada tahun 1981 – 1999.

1.3 Identifikasi Masalah

Perkembangan industri startup semakin cepat didukung oleh perkembangan teknologi dan informasi yang cepat pula, tidak hanya diluar negeri, tapi di Indonesia pun industri bisnis startup berkembang pesat. Eksistensi banyaknya perusahaan *startup* di Indonesia yang identik dengan budaya kerja yang bernuansa “*smart casual*” tentunya menjadi nilai tambah bagi para generasi millennial untuk berkarir di industri ini, sekaligus menjadi motivasi tersendiri bagi mereka untuk dapat mendapatkan pekerjaan di industri bisnis startup. Adanya fenomena ini, menimbulkan sebuah kemungkinan bahwa hal – hal seperti kompensasi finansial, *work environment*, dan *organizational culture* yang dikaitkan dengan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu motivasi generasi millennial untuk berkarir di industri bisnis *startup*.

1.4 Perumusan Masalah

Di era dimana teknologi dan informasi berkembang cepat, semakin banyak perusahaan – perusahaan startup berbasis teknologi dan informasi muncul dipasar. Munculnya perusahaan – perusahaan tersebut tentunya membuka peluang bagi angkatan kerja khususnya generasi millennial yang tertarik untuk berkarir di industri bisnis startup. Beberapa faktor yang diyakini dapat menjadi motivasi tersendiri untuk berkarir di industri startup, seperti kompensasi finansial, *work environment*, dan *organization culture* yang menjadi nilai tambah bagi mereka. Beberapa faktor negatif yang mempengaruhi motivasi mereka seperti kompensasi finansial, serta beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap

motivasi generasi millennial untuk berkarir di industri startup seperti *work environment* dan *organization culture*.

Berdasarkan uraian diatas maka diperoleh pertanyaan seperti :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja generasi millennial di industri startup?
2. Apakah *work environment* berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja generasi millennial di industri startup?
3. Apakah *organization culture* berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja generasi millennial di industri startup?

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pembahasan yang dimaksud dan tidak keluar dari pembahasan yang dimaksud, maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Sampel dalam objek penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Lancaster & Stillman (2002) adalah generasi Y dengan tahun kelahiran 1981 – 1999 di wilayah Jabodetabek (Putra, 2016).
2. *Work environment* yang dimaksud berupa layout kantor, suasana kerja, atmosfir kerja, fasilitas untuk berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun atasan.
3. *Organisation culture* yang dimaksud berupa peraturan perusahaan, proses kerja, rutinitas karyawan, kebebasan untuk berdiskusi dan berpendapat.
4. Kompensasi Finansial yang dimaksud adalah gaji pokok, tunjangan, dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

5. Motivasi yang dimaksud adalah prestasi yang dicapai ditempat kerja, pengakuan yang didapatkan ditempat kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan, perkembangan karir, dan pengembangan pribadi karyawan atas pengaruh dari 3 variabel independen yang telah disebutkan.

1.6 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap motivasi kerja generasi Y di industri startup
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *work environment* terhadap motivasi kerja generasi Y di industri startup
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *organization culture* terhadap motivasi kerja generasi Y di industri startup.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat untuk peneliti sendiri, maupun manfaat untuk pihak lain yang terkait dengan penelitian ini. Penulis mengharapkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis :
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kompensasi finansial, *work environment*, dan *organization culture* terhadap motivasi generasi millennial untuk berkarir di industri startup.

- Syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di STIE Indonesia Banking School
2. Manfaat bagi generasi millennial
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran tentang pandangan generasi millennial terhadap industri startup yang nantinya dapat berpengaruh kepada motivasi untuk berkarir di industri startup.
 3. Manfaat bagi akademisi
 - Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh kompensasi finansial, *work environment*, dan *organization culture* terhadap motivasi generasi millennial untuk berkarir di industri startup.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian, dimana terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan uraian dari latar belakang penulisan penelitian ini, rumusan masalah, maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini, manfaat penelitian, serta uraian mengenai sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi uraian tentang teori – teori yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya teori mengenai Generasi Y, teori mengenai Kompensasi Finansial, teori mengenai budaya organisasi, teori mengenai lingkungan kerja, serta teori mengenai motivasi kerja yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini. selain itu juga

berisi kerangka penelitian, model penelitian serta uraian tentang penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi uraian tentang populasi, sample, sampling data, sumber serta metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dan definisi operasional variabel serta alat yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai generasi Y yang bekerja di perusahaan startup di wilayah Jabodetabek yang dijadikan objek penelitian dan dilanjutkan dengan analisis terhadap data yang diperoleh serta hasilnya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup dalam penelitian ini, yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini. Serta diakhiri dengan saran serta implikasi terhadap hasil penelitian.