

BAB I

PENDAHULUAN

Di era modern ini, perusahaan mengalami transformasi besar berkat perkembangan teknologi. Perusahaan dituntut untuk selalu menciptakan inovasi terbaru agar dapat bersaing di era global yang semakin modern. Seperti perusahaan di bidang industri *retail*, perusahaan besar di industri ritel memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman berbelanja konsumen. Industri ritel tidak hanya berfokus pada penjualan produk dan kepuasan pelanggan, tetapi juga semakin mengutamakan kesejahteraan karyawan.

Karyawan memegang peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan yang berupaya untuk bertahan dan berkembang di tengah tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Generasi Z hadir di dunia kerja dengan membawa pola pikir dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai penyesuaian serta inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Salah satu ciri khas yang menonjol dari generasi ini adalah preferensi terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan namun tetap memberi ruang fleksibilitas, baik dalam hal waktu maupun tempat kerja. Mereka juga terbiasa menggunakan teknologi dalam hampir seluruh aspek pekerjaan dan komunikasi sehari-hari. Selain itu, Gen Z lebih menyukai kenyamanan, termasuk dalam kebebasan berpakaian saat bekerja (Azhar & Khan, 2024). Budaya kerja yang bersifat kekeluargaan dan kolaboratif menjadi preferensi utama bagi generasi ini, yang cenderung merasa lebih nyaman bekerja secara tim daripada bekerja secara individu (Azhar & Khan, 2024). Oleh karena itu, tidak mengherankan jika mereka lebih menghargai pekerjaan yang memungkinkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, menjadikan fleksibilitas kerja sebagai aspek penting dalam mendukung tercapainya *work-life balance* (Rachmadini & Riyanto, 2020).

Dari studi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan Gen Z di PT X, diperoleh data bahwa mereka mengalami kesulitan untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka harus bekerja dengan jadwal yang tidak menentu, sering kali melebihi waktu kerja normal, sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk keluarga atau beristirahat. Pada fenomena lainnya yang dilansir dari nypost.com “*Gen Z is going on vacation and taking meetings at bars, beach clubs*”, beberapa karyawan Generasi Z diketahui bekerja dari lokasi liburan tanpa memberitahukan atasan mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa mereka berusaha menggabungkan pekerjaan dan liburan untuk mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik. Namun, praktik ini dapat menimbulkan risiko jika tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan mengenai kerja jarak jauh. Sikap dan perilaku negatif yang terjadi pada kasus-kasus di atas dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam hidup karyawan (*Work Life Balance*/WLB) yang disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

Menurut pandangan Fisher dan rekan-rekannya (2009), *work-life balance* merupakan kondisi ideal di mana seseorang mampu merasakan kepuasan karena dapat menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus peran dalam kehidupan pribadinya secara seimbang dan harmonis. Dalam situasi ini, kedua peran tersebut dapat berjalan beriringan tanpa saling mengganggu. Sementara itu, Anita dan koleganya (2020) mengartikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam mengatur serta menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban rumah tangga. Hal ini mencerminkan keterampilan dalam menangani beragam tuntutan hidup secara bersamaan, sehingga individu tetap dapat terlibat aktif dalam peran ganda yang dimilikinya di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Fisher *dkk.* (2009) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari empat dimensi, yaitu: WIPL (*Work Interference with Personal Life*) adalah istilah yang menggambarkan situasi di mana tuntutan atau tanggung jawab pekerjaan mengganggu atau memengaruhi kehidupan pribadi seseorang, di mana pekerjaan mengambil waktu, energi, atau perhatian yang seharusnya dialokasikan untuk hal-hal di luar pekerjaan, seperti keluarga, hubungan sosial, atau aktivitas pribadi; PLIW (*Personal Life Interference with Work*) adalah istilah yang menggambarkan situasi di mana urusan atau tanggung jawab dalam kehidupan pribadi mengganggu atau memengaruhi kinerja dan fokus seseorang dalam pekerjaan, di mana masalah atau kebutuhan pribadi menjadi hambatan untuk menjalankan tugas pekerjaan secara optimal; WPLE (*Work-Personal Life Enhancement*) adalah istilah yang

menggambarkan situasi di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mendukung dan memperkaya satu sama lain, di mana pengalaman, keterampilan, atau manfaat yang didapat dari satu domain memberikan efek positif pada domain lainnya; dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) adalah istilah yang menggambarkan bagaimana pengalaman, manfaat, atau sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan dapat memberikan dampak positif dan memperkaya kehidupan pribadi seseorang, di mana pekerjaan tidak hanya menjadi beban atau kewajiban, tetapi juga berkontribusi untuk meningkatkan kualitas kehidupan di luar pekerjaan.

Menurut Schabracq *dkk.* (2003), salah satu faktor yang mempengaruhi WLB adalah beban kerja. Solaeman *dkk.* (2022) menyatakan beban kerja dapat dipahami sebagai gabungan dari dua aspek, yakni kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah tugas yang diterima baik itu terlalu banyak maupun terlalu sedikit yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Sementara itu, beban kerja kualitatif muncul ketika pekerja merasa tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan suatu tugas, atau ketika tugas yang diberikan tidak mengoptimalkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya. Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas atau proses kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik dan dapat beradaptasi terhadap tuntutan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban. Sebaliknya, apabila tugas tidak terselesaikan atau dirasa sulit untuk dihadapi, maka aktivitas tersebut dapat dikategorikan sebagai beban kerja yang nyata.

Menurut Santanu dan Madhani (2022), beban kerja terdiri dari beberapa dimensi utama yang mencerminkan berbagai aspek tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu: beban mental (*mental effort load*) merujuk pada tekanan yang muncul akibat aktivitas kognitif atau psikis selama bekerja, yang biasanya dirasakan ketika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi atau ketika tugas yang diberikan tidak sejalan dengan kemampuan dan kompetensinya; beban waktu (*time load*) menggambarkan tuntutan terhadap kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang ditandai dengan indikator seperti keharusan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, adanya tenggat waktu (*deadline*), target yang harus dipenuhi, jam kerja tambahan (*lembur*), serta minimnya waktu istirahat atau waktu pribadi yang tersedia; dan beban fisik (*physical load*) berhubungan dengan tekanan fisik

yang dapat berdampak langsung pada kondisi kesehatan karyawan, yang muncul akibat intensitas pekerjaan yang tinggi, adanya tugas tambahan di luar beban kerja utama, serta kurangnya fasilitas atau dukungan kesehatan yang memadai di lingkungan kerja, di mana kondisi tersebut dapat memengaruhi fungsi organ tubuh seperti sistem pernapasan, jantung, maupun daya tahan tubuh secara umum.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azkiya dkk. (2024) pada jurnal “Hubungan Antara Beban Kerja dan *Work-Life Balance* pada Karyawan Generasi Z di PT X”, hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan *work-life balance*, yang berarti peningkatan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan *work-life balance*. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aura dkk. (2024) pada jurnal ‘*Work Life Balance Ditinjau dari Beban Kerja Polisi*’, beban kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada anggota kepolisian. Tekanan yang timbul dari berbagai aspek pekerjaan mencerminkan sejauh mana intensitas beban yang harus ditanggung selama menjalankan tugas. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola waktu kerja secara proporsional menjadi kunci penting untuk mengurangi tingkat beban yang dirasakan. Di samping itu, keberadaan dukungan sosial baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga juga memainkan peran besar dalam membantu para polisi mencapai harmoni antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadinya, yang berfungsi sebagai penyangga emosional dan praktis yang dapat meningkatkan ketahanan serta kesejahteraan secara keseluruhan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-life balance*. Asumsinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka *work-life balance* semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dirasakan.

Berdasarkan uraian di atas dengan melihat kasus yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Work-Life Balance Ditinjau dari Beban Kerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan PT X*”. Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyusun rumusan masalah yang hendak ditelusuri dalam penelitian ini, yakni: “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z di PT X?”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *Work-Life*

Balance pada karyawan Generasi Z di PT X. Penelitian ini memberikan beberapa manfaat, antara lain: secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi; serta secara praktis bagi karyawan, diharapkan dengan *work-life balance* yang baik, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta mental, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki energi yang cukup untuk bekerja secara optimal. Bagi perusahaan, diharapkan organisasi dapat membangun suasana kerja yang lebih suportif, di mana para pegawai merasa dihormati serta memperoleh dukungan dalam mengelola keseimbangan antara aspek profesional dan kehidupan pribadi, selain itu perusahaan yang menunjukkan kepedulian terhadap keseimbangan kerja dan hidup cenderung lebih diminati oleh calon tenaga kerja berkualitas serta mampu membangun citra positif di mata industri.