



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan sosial dan teknologi yang cepat dalam beberapa tahun terakhir telah membentuk dinamika masyarakat dan dunia kerja secara signifikan, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM). Era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan lingkungan yang lebih terhubung dan interaktif dalam mempengaruhi harapan dan perilaku setiap individu di tempat kerja. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, dan Generasi Z, yang lahir tahun 1997 hingga 2012 muncul sebagai kelompok demografis yang membawa karakteristik dan nilai – nilai baru. Generasi milenial dikenal sebagai kecenderungan mereka untuk menghargai pengalaman, fleksibilitas dan *work life balance*. Sementara Menurut artikel yang diterbitkan oleh Liputan6 (2024) Generasi Z sangat akrab dengan teknologi, memiliki kesadaran sosial yang tinggi serta menginginkan lingkungan kerja yang inklusif.

Dengan latar belakang yang berbeda dari generasi sebelumnya, baik Generasi Milenial maupun Generasi Z menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi ini, menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung pengembangan karyawannya serta memberikan kesempatan untuk berkontribusi pada isu – isu sosial. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan harapan kedua generasi ini menjadi sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi MSDM yang efektif. Hal ini bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Generasi Z yang merupakan generasi yang tumbuh di era digital, memiliki pandangan yang unik terhadap kepuasan kerja *work life balance*. Mereka cenderung menempatkan nilai tinggi dalam fleksibilitas pekerjaan, menginginkan kesempatan untuk bekerja dari lokasi yang nyaman dan mempunyai jam kerja yang dapat berubah – ubah. Menurut artikel yang ditulis oleh Ramot (2024) hal ini mencerminkan kebutuhan mereka untuk menjaga mental dan fisik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan yang lebih tinggi. Generasi Z ini lebih memilih perusahaan yang bukan saja menawarkan gaji yang besar, tetapi juga mendukung pengembangan diri dan memberikan arti atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa kinerja karyawan Generasi Z sangat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka dapat memenuhi harapan terkait *work life balance*. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini, karyawan dari Generasi Z cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih kreatif tentunya. Mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal ketika mereka merasa dihargai dan didukung. Menurut artikel yang ditulis oleh Wahyu (2024), jika perusahaan ingin menarik dan mempertahankan karyawan dari Generasi Z, perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung *work life balance* dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Dalam artikel katadata.co.id hasil sensus penduduk yang dirilis BPS memberikan gambaran demografi Indonesia yang mengalami banyak perubahan dari hasil sensus tahun sebelumnya ditahun 2010. Sesuai prediksi dan analisa berbagai alangan, Indonesia berada pada periode yang dinamakan sebagai Bonus Demografi. Berikut ini merupakan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan generasinya pada tahun 2020 yang dapat dilihat pada Gambar 1.1. berikut ini:



Gambar 1. 1

Komposisi Penduduk di Indonesia Per Generasi (2020)



Sumber: Katadata. (2021). *Indonesia Didominasi Milenial dan Generasi Z*.

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas dapat di lihat bahwa Generasi Z yang berusia sekitar 10 hingga 25 tahun, memiliki total jumlah generasi yang lebih dominan dibandingkan generasi lainnya. Jumlah Generasi Z mencapai 74,93 juta jiwa atau setara dengan 27,94% dari total seluruh penduduk di Indonesia. Proporsi ini lebih besar dibanding generasi selanjutnya seperti *post gen z* sebesar 29,17 juta jiwa atau setara 10,88% ataupun generasi sebelumnya seperti milenial sebesar 69.38 juta jiwa atau setara 25,87%, gen X sebesar 58,65 juta jiwa atau sebesar 21,88%, *baby boomer* sebesar 31,01 juta jiwa atau 11,56% dan yang terakhir *pre – boomer* sebesar 5,03 juta jiwa atau setara 1,87%.

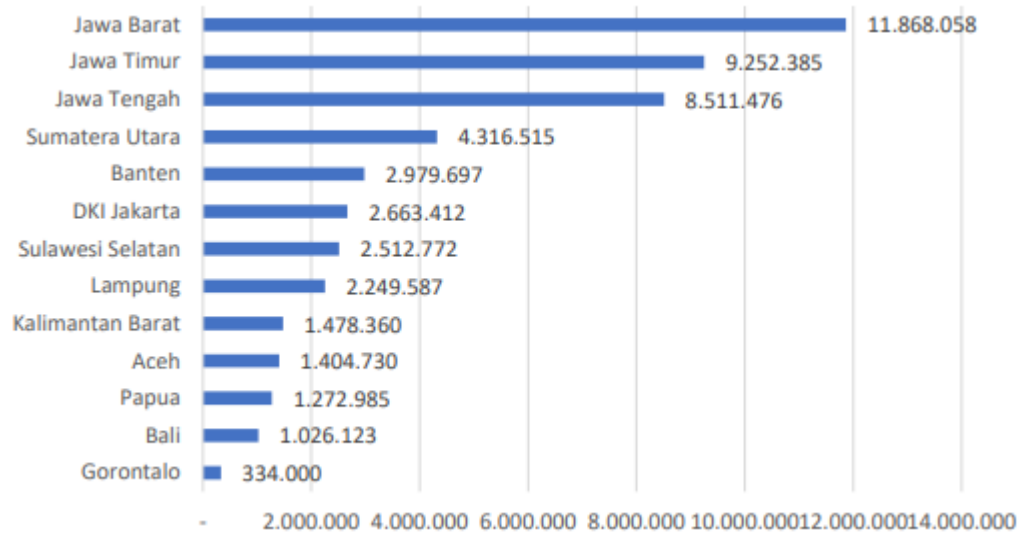
Dalam artikel dataindonesia.id, provinsi dengan penduduk yang berkriteria Gen Z terbanyak di Indonesia terdapat di provinsi Jawa Barat. Berikut ini merupakan data jumlah generasi Z di setiap provinsinya yang dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah ini:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 1. 2

Jumlah Generasi di Tiap Provinsi 2021



Sumber: dataindonesia.id. *Jumlah Generasi di Tiap Provinsi 2021*

Berdasarkan Gambar 1.2 terlihat bahwa DKI Jakarta berada di posisi ke 6 dari seluruh provinsi yang ada di Indonesia. Dibandingkan dengan jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2021 yang berjumlah 10,6 juta jiwa maka Jakarta merupakan provinsi dengan presentase generasi Z yang tergolong tinggi, yaitu sebesar 25,12%. Meskipun Jawa Barat menduduki peringkat 1 dengan populasi generasi Z terbanyak di provinsi yang ada di Indonesia sekitar 11,8 juta, apabila dibandingkan dengan total penduduknya yang sebanyak 48,2 juta, maka Jawa Barat memiliki presentase penduduk bergenerasi Z sebesar 24,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta memiliki konsentrasi generasi Z yang signifikan, yang dapat menjadi aset berharga bagi perkembangan ekonomi dan sosial di ibu kota. Dengan karakteristik generasi Z yang cenderung lebih adaptif terhadap teknologi dan memiliki pandangan yang progresif, mereka dapat berkontribusi dalam inovasi dan transformasi digital di berbagai sektor. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk memahami kebutuhan dan harapan generasi Z.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pemilihan daerah DKI Jakarta sebagai fokus kajian didasarkan pada fakta bahwa generasi Z di wilayah ini menyumbang sekitar 25% dari total angkatan kerja, sementara di Jawa Barat, kontribusi generasi Z terhadap dunia kerja hanya mencapai sekitar 17,97%. Angka yang signifikan ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta menjadi pusat aktivitas ekonomi dan peluang kerja yang lebih besar bagi generasi muda, sehingga penting untuk memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh mereka dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Putranton, 2024).

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang adaptif, *tech-savvy*, dan kreatif, menjadikan mereka unggul dalam lingkungan kerja yang cepat berubah. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang fleksibel dan mendukung pengembangan karir, serta memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan bahasa yang tinggi. Generasi Z menunjukkan bahwa generasi ini memiliki kecenderungan untuk memilih lingkungan kerja yang dapat mempercepat perkembangan karir mereka, sehingga perusahaan perlu menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi untuk menarik dan mempertahankan talenta muda ini.

Di samping itu, menurut Hazli (2024), banyak perusahaan besar memutuskan hubungan kerja dengan Generasi Z karena berbagai alasan yang kompleks. Generasi ini sering kali mengalami kesulitan dalam menerima feedback, yang penting untuk pengembangan diri dan peningkatan kinerja. Kurangnya pengalaman kerja yang sesuai dan kemampuan pemecahan masalah yang buruk juga menjadi tantangan bagi mereka. Keterampilan teknis yang kurang, ketidakcocokan budaya kerja, dan kesulitan bekerja dalam tim dapat membuat perusahaan ragu untuk mempertahankan talenta muda ini. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta memberikan bimbingan yang diperlukan agar pekerja Gen Z dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKG.



Generasi Z juga dikenal dengan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan (*job hopping*) jika merasa tidak puas dengan kondisi kerja. Ketidakpuasan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau minimnya kesempatan untuk berkembang. Sebuah penelitian (INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2024, p. 213-229) menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z memiliki intensi *job hopping* lebih tinggi dibandingkan dengan Generasi Y, yang mengindikasikan keinginan mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi. Selain itu, persepsi dukungan atasan yang rendah dapat menurunkan retensi karyawan Gen Z.

Menurut Garjito & Wulan (2023) bahwa Generasi Z bersedia menerima gaji lebih rendah demi keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik. Namun, perusahaan sering kali fokus pada kompensasi finansial tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan. Ketika harapan ini tidak terpenuhi, hasil kerja mereka menunjukkan penurunan kualitas, yang tercermin dalam rendahnya produktivitas, meningkatnya kesalahan, dan kurangnya inovasi. Selain itu, tingginya turnover di kalangan Generasi Z menjadi tantangan bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengatasi kebutuhan serta harapan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil.

Amelia & Handayani (2020) Karyawan secara kebutuhan motivasi mencapai tingkat kepuasan oleh penghargaan yang diperolehnya melalui jenjang karier atas hasil kerjanya serta dapat memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan berjalan secara optimal seiring peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2024) kinerja karyawan adalah nilai total kontribusi karyawan pada suatu organisasi melalui perilaku karyawan selama periode waktu tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Karyawan dapat mencapai hasil yang optimal jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan pengelolaan atau manajemen yang efektif, yang dapat mendorong upaya institusi dalam mencapai peningkatan tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya pengakuan atas prestasi karyawan juga berperan penting dalam memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, dalam pengembangan karyawan dan kesejahteraan mereka akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Oleh karena itu, perhatian dari pimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan sangatlah penting. Penurunan kinerja individu karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk secara aktif memantau dan mendukung kinerja karyawan agar organisasi dapat berfungsi secara optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk pengembangan diri, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan kerja-hidup akan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat. Dengan pendekatan yang proaktif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Kepuasan kerja sejalan dengan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan berinovasi dalam tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, investasi dalam program

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pengembangan karyawan dan pengakuan atas prestasi mereka menjadi sangat penting untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Rahajeng dan Handayani (2022), kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak secara langsung memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja mampu menjembatani hubungan tersebut. Dengan kata lain, karyawan yang merasa hidupnya seimbang lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik.

Menurut Robbins dan Judge (2024) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang timbul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan; karyawan yang puas lebih mungkin untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, yang merugikan perusahaan dalam hal biaya rekrutmen dan pelatihan.

Menurut Fisher (2001) dalam Ghani & Muttaqiyathun (2023), *work-life balance* adalah upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran. *Work life balance* ini sangat penting bagi karyawan, terutama bagi generasi Z, yang cenderung menghargai waktu pribadi dan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan mampu mencapai *work life balance* yang baik, mereka cenderung mengalami

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

peningkatan kepuasan kerja dan kesehatan mental, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, *work life balance* dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Kepuasan kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Jakarta. Dalam sebuah artikel berjudul “Pelatihan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi untuk Karyawan” menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya rasa keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan generasi Z, yang dikenal dengan nilai-nilai yang lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa ketika mereka memiliki fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan untuk kesejahteraan mental, mereka lebih mampu memberikan kinerja yang optimal.

Penelitian oleh Wibowo dan Ahmadi (2024) juga menegaskan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z, terutama dalam konteks perusahaan di Indonesia. Selain itu, Rahajeng dan Handayani (2022) menemukan bahwa meskipun *work-life balance* tidak selalu berdampak langsung terhadap produktivitas, kepuasan kerja memegang peran mediasi penuh dalam hubungan tersebut. Artinya, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas apabila diiringi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung performa maksimal, khususnya bagi generasi muda yang kini mendominasi dunia kerja.



Fenomena yang terjadi beberapa tahun belakangan menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan *work from home* dan fleksibilitas kerja mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai *work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dan produktif terhadap kinerja.

Kebijakan fleksibilitas kerja juga memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan ruang kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih cara kerja yang paling sesuai bagi mereka, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Hal ini pada gilirannya dapat menarik talenta baru dan mempertahankan karyawan yang ada, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif dalam jangka panjang.

Menurut artikel dari Kompas, "Gaji dan Fleksibilitas Jam Kerja Jadi Penentu Terbesar Gen Z Saat Memilih," menunjukkan bahwa sebagian besar Gen Z menganggap gaji ideal berkisar antara Rp 5-10 juta per bulan, dengan fleksibilitas kerja sebagai faktor penting dalam memilih pekerjaan. Hal ini semakin menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menjadi prioritas bagi generasi muda dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Karyawan generasi Z di Jakarta menghadapi tekanan yang tinggi, baik dari tuntutan pekerjaan maupun ekspektasi pribadi, sehingga penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga untuk menyediakan dukungan yang memadai dalam mengelola stres dan beban kerja. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan generasi Z dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Terdapat hasil penelitian yang bervariasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kedua faktor ini telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan hasil yang menunjukkan perbedaan signifikan. Sebagai contoh, penelitian oleh Yuliana dan Fadhli (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Termos. Karyawan sudah mendapatkan gaji namun kemungkinan ada juga yang belum diperoleh keuntungan dari perusahaan misalnya tidak adanya asuransi kesehatan dan liburan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Ahmadi (2024) terdapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Keseimbangan kehidupan kerja yang positif meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik, sementara kepuasan kerja menumbuhkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas.

Disisi lain oleh Turangan, et al., (2022) menemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan negatif signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Artinya *work life balance* dalam karyawan PLN Gardu Induk Kanagkoan tidak akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan masih belum terlalu berpengaruh besar, *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aura dan Hutahaean (2025) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi z. Generasi z, yang dikenal dengan keinginan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya jika merasa memiliki keseimbangan yang baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan *work life balance* adalah dua variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang berperan.

Hal ini mendorong pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepuasan kerja dan *work life balance*. Sehingga dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai situasi dan lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

Dengan pendekatan yang tepat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan loyalitas dan retensi yang lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk secara aktif mengumpulkan umpan balik dari karyawan mengenai kebijakan dan praktik yang diterapkan, sehingga mereka dapat menyesuaikan pendekatan yang ada sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kesejahteraan dan lingkungan kerja, perusahaan dapat membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan penjelasan dan uraian masalah yang dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Jakarta. Penelitian ini fokus pada 3 variabel utamanya yaitu, kepuasan kerja, work life balance dan kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang jelas mengenai sejauh mana kepuasan kerja dan work life balance mempengaruhi kinerja karyawan pada generasi Z di Jakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan generasi Z.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja generasi Z di Wilayah Jakarta?
2. Bagaimana *work life balance* generasi Z di Wilayah Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?

C. Batasan Masalah

Masalah-masalah yang telah diidentifikasi di atas selanjutnya akan dibatasi karena adanya keterbatasan waktu. Oleh karena itu, masalah yang menjadi fokus perhatian dalam lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?



2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?

D. Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan tujuan Peneliti dapat tercapai tanpa adanya hambatan dalam proses pengumpulan dan analisis data, maka pembahasan dalam skripsi ini dibatasi pada:

1. Periode penelitian ini adalah bulan Desember 2024 – Januari 2025.
2. Obyek penelitian adalah kepuasan kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan.
3. Responden penelitian merupakan karyawan generasi Z dengan kisaran usia 17 sampai 25 tahun.
4. Responden berjumlah 100 orang.
5. Lokasi penelitian berada di wilayah Jakarta.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta.



G. Manfaat Penelitian

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran untuk mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait kepuasan kerja, *work life balance*, dan kinerja karyawan generasi Z, serta memberikan wawasan tentang tantangan dan hubungan antara faktor-faktor tersebut di tempat kerja.

3. Bagi Pihak Lain dan Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna dan referensi yang relevan bagi pihak lain yang tertarik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.