

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sosial media menjadi sarana para generasi muda dalam mengakses banyak informasi, mulai dari kehidupan sosial sampai kepada pencarian kebutuhan konsumtif. di Indonesia secara statistik bahwa generasi milenial memiliki peran besar dalam angkatan kerja (Aryani & Rengganis, 2018). Generasi milenial sendiri adalah generasi yang lahir mulai dari tahun 1980-2000 (Aryani & Rengganis, 2018), kurang lebih berjumlah 90 juta generasi millennial. Dua sejarawan Amerika dan penulis produktif, William Strauss dan Neil Howe, mengonseptualisasikan generasi milenial. Generasi milenial memiliki karakter berbeda dengan generasi sebelumnya, yang paling mendominasi adalah aktifnya mereka dalam menggunakan social media, komunikasi dan teknologi digital (Aryani & Rengganis, 2018). karakter tersebut yang akhirnya membentuk generasi milenial lebih kreatif dan cenderung berani mengambil risiko selain itu, generasi milenial adalah generasi paling kuat di dunia saat ini (Chua & Loh, 2020).

Generasi milenial, yang merupakan salah satu kelompok terbesar dalam angkatan kerja, memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal karena kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan yang berorientasi pada makna. Generasi ini memengaruhi dinamika tempat kerja secara signifikan, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja.

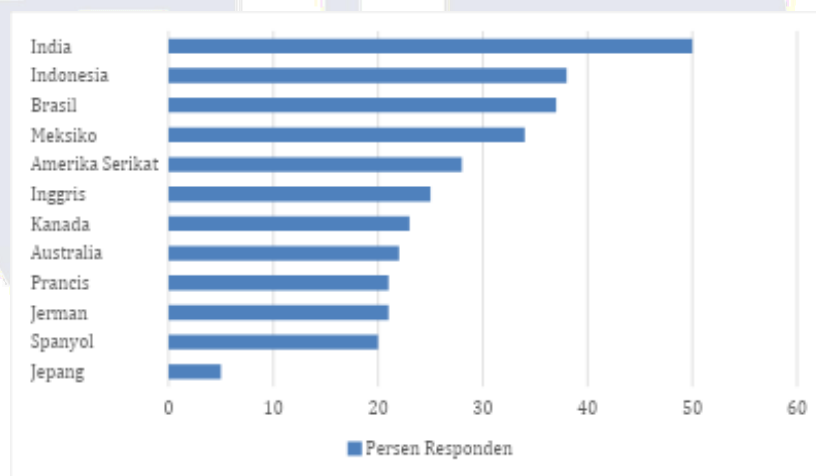
Generasi milenial kini mendominasi 35% dari total angkatan kerja global, dengan pola kerja yang sangat khas. Berdasarkan survei (Gallup, 2023), sebanyak 87% karyawan milenial merasa bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi besar terhadap produktivitas mereka, sementara 65% lainnya

menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi ketika perusahaan memberikan ruang untuk kreativitas dan inovasi. (Muktamar et al., 2023) juga menunjukkan bahwa 74% generasi milenial cenderung lebih loyal terhadap perusahaan yang menyediakan peluang pengembangan karier dan pelatihan teknologi terkini. Namun, tantangan signifikan yang dihadapi adalah tingkat burnout yang lebih tinggi, dengan 48% melaporkan merasa kelelahan akibat kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data ini menggambarkan bahwa untuk memaksimalkan *job performance* generasi milenial, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang menggabungkan fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan kebijakan keseimbangan hidup yang kuat.

Ada banyak potensi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemicu stres di dunia kerja, dan bisnis manufaktur tidak terkecuali. Bekerja di departemen produksi pabrik atau kantor yang menangani keuangan dan administrasi dapat membuat seseorang stres, baik disadari atau tidak. Hal-hal tersebut termasuk beban kerja dan tenggat waktu atasan, beban kerja yang berlebihan atau kurang, dll. Karena orang menghabiskan lebih dari delapan jam sehari di tempat kerja, hal ini dapat terwujud dengan cepat atau bertahap. Beberapa faktor, menurut Aditya (2017:136), mengharuskan pemaparan masalah stres kerja saat ini:

- a. Stress menjadi masalah utama yang sekarang sering dibicarakan dan dihubungkan dengan penurunan produktivitas kerja
- b. Stress ada banyak pemicunya baik dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, maka dari itu karyawan perlu sadar dan memahami bagaimana menanganinya
- c. Kesadaran dan pemahaman akan sumber stress dan bagaimana menanganinya, menjadi hal penting untuk keberlangsungan perusahaan yang sehat dan produktif

- d. Sebagian besar manusia yang sudah aktif dalam dunia profesional ataupun bergabung dalam organisasi pasti akan mengalami stress meskipun dalam level yang rendah
- e. Pada era globalisasi sekarang, segala bentuk peralatan kerja semakin modern dan efisien, namun ini juga sepadan dengan semakin banyak juga beban ditempat kerja, yang menuntut keadaan fisik dan mental untuk selalu prima, sehingga memicu stress.



Gambar 1.1 Proporsi Karyawan yang Memiliki Hubungan Sehat dengan Pekerjaan di 12 Negara Periode Juni-Juli 2023
 Sumber: databoks.katadata.co.id

Hewlett-Packard (HP) menemukan bahwa hanya 27% pekerja di 12 negara yang disurvei memiliki hubungan positif dengan atasan mereka dalam penilaian *Work Relationship Index 2023*. Enam variabel membentuk sistem pengukuran kualitas hubungan antara manusia dan pekerjaannya (*HP = Human-Job Relationship*) Dalam konteks ini, ada enam variabel utama yang menjadi indikator kualitas hubungan tersebut: 1) Kebahagiaan kerja, Kebahagiaan kerja mencerminkan tingkat kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, serta apresiasi atas kontribusi mereka berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. 2) Fleksibilitas tempat kerja, Fleksibilitas dalam bekerja, seperti pilihan untuk bekerja dari rumah, jam kerja fleksibel, atau opsi kerja paruh waktu, dapat

membantu pekerja menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas. 3) Kualitas kepemimpinan kantor, Kualitas kepemimpinan mencakup kemampuan manajer atau pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada tim. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan. 4) Pengambilan keputusan bersama, Pengambilan keputusan bersama berarti melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki, partisipasi aktif, dan komitmen terhadap hasil. 5) perangkat pendukung, Perangkat pendukung meliputi teknologi, sistem, atau fasilitas yang mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Alat kerja yang memadai akan meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres. 6) Pertumbuhan kemampuan kerja bersama, Perusahaan yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan, bimbingan, atau proyek kolaboratif akan memperkuat keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim.

Angka yang suram ini seharusnya menjadi sinyal bahwa banyak pekerja masih memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka, yang merupakan berita buruk bagi perusahaan dan para pekerjanya.



Gambar 1.2 Data Karyawan yang Tidak Puas dengan Pekerjaannya

Sumber: id.jobstreet.com

Menurut survei JobStreet.com pada September 2022, sebanyak 54% pekerja diberi tugas yang tidak sesuai dengan gelar mereka. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah dan peluang yang lebih terbatas untuk maju. Di sisi lain, 60% pekerja mengakui bahwa tempat kerja mereka saat ini tidak menyediakan peluang untuk maju. Selain itu, 85% responden mengakui bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau *work-life balance*, dan 53% mengatakan bahwa atasan mereka menunjukkan ciri-ciri karakter militer (menggunakan pangkat dan jabatan sebagai motivator), paternalistik (tidak mengizinkan bawahan untuk mengembangkan kreativitas mereka), atau acuh tak acuh (membiarkan bawahan bekerja sesuka hati, melihat jabatan sebagai simbol dan tidak pernah ingin tahu).

Perbincangan mengenai *Work Life Balance* semakin relevan. Istilah ini merujuk pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saat ini, masyarakat semakin perlu menyikapi permasalahan ini, khususnya generasi muda di Tangerang. *Work-Life Balance* mengacu pada keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan mengalokasikan waktunya untuk kehidupan profesional, sosial, dan pribadi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai dampak *work-life balance* terhadap kebiasaan kerja profesional, khususnya pada generasi milenial (Clark, 2000). Kepuasan kerja dan prestasi kerja merupakan dua aspek keseimbangan kehidupan kerja yang mempunyai dampak signifikan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja. Ketika seseorang mampu menyelaraskan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, lambat laun mereka menjadi lebih terlepas dari pekerjaannya. (Greenhaus & Allen, 2018). Hal ini karena mereka memiliki waktu untuk menjalani kehidupan pribadi dengan lebih baik tanpa terlalu banyak tekanan dari pekerjaan. Sebaliknya, ketika seseorang banyak bekerja dan tidak punya waktu untuk kehidupan pribadinya, hal itu dapat berdampak negatif pada kebahagiaan pekerjaannya. Melalui pencapaian keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat meningkatkan

produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan mereka serta mengurangi situasi stress (Jex & Crossley, 2018).

Job stress memiliki beberapa konsekuensi bagi karyawan dan organisasi dalam arti global, Stres yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan sensitivitas, penurunan produktivitas, dan buruknya kinerja dalam bekerja. Pegawai yang mengalami stres kerja yang tidak sesuai dengan karakternya cenderung menunjukkan prestasi kerja yang buruk (Kossek & Lautsch, 2008). Manajemen stres yang efektif dan efisien dapat menjadi katalisator yang memberikan energi positif kepada karyawan. Ketika stres kerja dikelola dengan baik, karyawan berpotensi meningkatkan produktivitasnya dengan lebih fokus dan memperhatikan detail (Maslach & Leiter, 2000). Ingatlah bahwa *work-life balance* sangat memengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan di mana tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang tidak terlalu terbebani. Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan ini melaporkan tingkat stres yang lebih rendah, lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka, dan meningkatkan produktivitas. Ini disokong oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi tingkat stres yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan (Shuck & Wollard, 2010).

Namun, masih ada masalah yang perlu diangkat dalam konteks ini. Pertanyaan mendasar adalah sejauh mana *work life balance* mempengaruhi *job performance*, terutama bagi karyawan generasi milenial. Bagaimana *work life balance* dapat menjadi faktor mediasi yang mempengaruhi hubungan antara *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* dan *job performance*? Apakah *work life balance* benar-benar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pekerja? Hal ini menjadi tantangan penting yang perlu dijawab dalam penelitian ini. Tercatat dalam penelitian lainnya, walaupun banyak penelitian terbaru yang telah menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, beberapa kekurangan tetap ada, yang harus diselesaikan. Penelitian

tentang bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan tetap terfragmentasi dan terbatas dan pada catatan lain *job stress* menyebabkan faktor-faktor yang mendukung terjadinya penurunan *job performance* tidak bisa diukur secara maksimal dikarenakan kondisi ini dimulai dari keadaan kelelahan, buruknya kemampuan evaluasi diri, dan lemahnya harga diri dari karyawan. Situasi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Greenhaus & Allen, 2018).

Dari tinjauan penggambaran dan permasalahan penelitian, penelitian ini akan menginvestigasi dampak *Work Life Balance* terhadap *job performance* dengan mempertimbangkan *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian berada di Kota Tangerang, dengan fokus pada karyawan generasi milenial. Metode penelitian yang digunakan akan mencakup survei, wawancara, dan analisis data. Metode pengumpulan data mengenai tingkat kepuasan kerja, kinerja, dan sejauh mana *Work Life Balance* diterapkan dalam rutinitas pekerjaan generasi milenial. Pemilihan metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran pengaruh *Work Life Balance* secara signifikan dan relevan dari pengaruh gaya hidup hingga bagaimana efek yang terjadi dalam *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*, dan *job performance*. Untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara *Work Life Balance*, *job satisfaction*, dan *job performance*. Maka diangkatlah penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Performance* Dengan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Tangerang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah diberikan tentang pengaruh *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan kinerja karyawan, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah:

- a. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job stress* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- b. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- c. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job commitment* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- d. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- e. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- f. Bagaimana pengaruh *job commitment* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang?
- g. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, studi ini bertujuan untuk melakukan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job stress* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job commitment* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.
- f. Untuk mengetahui pengaruh *job commitment* terhadap *job performance* di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

- g. Untuk mengetahui pengaruh Work life balance terhadap job performance di kalangan karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan job stress, job satisfaction, dan job commitment sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat studi ialah catatan faktual yang merinci hal-hal yang diperoleh setelah tujuan penelitian tercapai. Penelitian dapat memiliki keunggulan teoritis dan praktis, seperti menemukan solusi untuk masalah dalam item yang diteliti (Jex & Crossley, 2018). Dari hal tersebut, berikut manfaat penelitian ini berdasarkan praktis dan teoritis:

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat membantu perusahaan di Kota Tangerang untuk lebih memahami pentingnya Work Life Balance bagi karyawan generasi milenial. Perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan mempelajari bagaimana hal itu memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi departemen sumber daya manusia (HR) dalam merancang kebijakan yang mendukung Work Life Balance. Ini dapat mencakup fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, atau insentif lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Dengan memahami hubungan antara Work Life Balance, job satisfaction, dan *job performance*, perusahaan dapat lebih efektif dalam mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat turnover.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis pada pemahaman tentang bagaimana *Work Life Balance* mempengaruhi *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* dan *job performance*, khususnya di

kalangan generasi milenial. Hal ini dapat mengisi celah pengetahuan dalam literatur akademik.

- b. Penelitian ini akan menyelidiki apakah *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *job performance*. Ini dapat memperkaya pemahaman teoritis tentang konsep *Work Life Balance*.
- c. Generasi milenial menjadi bagian yang semakin besar dari angkatan kerja, dan studi ini akan memberikan gambaran tentang bagaimana *Work Life Balance* memengaruhi generasi ini secara khusus. Dalam pengertian yang lebih luas, hal ini dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian yang mengandalkan data dari responden secara mandiri, maka ada keterbatasan terkait dengan kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap sosial atau bias umum dalam pengukuran. Meskipun demikian, tindakan yang memadai telah diambil untuk meminimalkan keterbatasan-keterbatasan ini. Penelitian ini juga memiliki implikasi yang relevan bagi manajer sumber daya manusia dalam organisasi kerja (Aruldoss et al., 2021). Dalam konteks penelitian yang berfokus pada pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan, berikut adalah beberapa batasan yang dapat diterapkan:

1. Karyawan yang merupakan generasi milenial
2. Karyawan yang bekerja di wilayah Kota Tangerang
3. Karyawan yang bekerja minimal 2 tahun
4. Menggunakan variabel kajian yaitu *Work Life Balance*, *Job Performance*, *Job Stress*, *Job Satisfaction* dan *Job Commitment*.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Latar belakang karya ilmiah ini membahas pentingnya perbincangan mengenai *Work Life Balance* di tengah dunia kerja yang semakin

kompetitif dan dinamis. Istilah ini merujuk pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Khususnya, dalam konteks generasi milenial di Kota Tangerang, *Work Life Balance* menjadi relevan dan masyarakat semakin sadar akan kebutuhannya. Pemahaman *Work Life Balance* menciptakan keadaan di mana individu dapat mengatur dan membagi waktu dengan bijak antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadinya. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai dampak *Work Life Balance* pada kinerja pekerja, khususnya bagi generasi milenial. Dalam konteks ini, *Work Life Balance* memiliki dampak signifikan pada aspek-aspek penting dalam dunia kerja, seperti *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* dan *job performance*.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, kita akan mengulas konsep *Work Life Balance*, termasuk definisi, elemen, dan relevansinya dalam dunia kerja. Selain itu, kita akan membahas teori dan indikator *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* serta hubungannya dengan *Work Life Balance*. *Job performance* juga akan dibahas dengan mendeskripsikan teori dan variabel yang terkait, termasuk pengaruh *Work Life Balance* pada kinerja pekerja.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas desain penelitian, termasuk pendekatan, metode survei, dan pemilihan sampel. Instrumen penelitian akan dijelaskan, termasuk alat yang digunakan dalam pengumpulan data, seperti kuesioner dan panduan wawancara. Kami juga akan menjelaskan prosedur pengumpulan data, termasuk langkah-langkahnya dan teknik analisis yang akan digunakan. Populasi dan sampel studi, serta teknik pengolahan data dan analisis statistik akan diuraikan secara rinci.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan disajikan dalam bab ini, dengan menekankan temuan utama berdasarkan analisis data. Kami akan menganalisis hubungan antara *Work Life Balance*, *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* dan *job performance*, serta peran *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* sebagai variabel mediasi.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, kami akan menyajikan simpulan dari penelitian ini, termasuk jawaban terhadap rumusan masalah. Di sini, kami akan membahas apa arti studi ini bagi bisnis dan pekerja, serta menawarkan beberapa rekomendasi untuk praktik terbaik manajemen sumber daya manusia dan studi mendatang. Pendekatan metodis ini akan membantu pembaca memahami perspektif generasi milenial tentang keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kebahagiaan kerja, dan kinerja di tempat kerja di Kota Tangerang.

