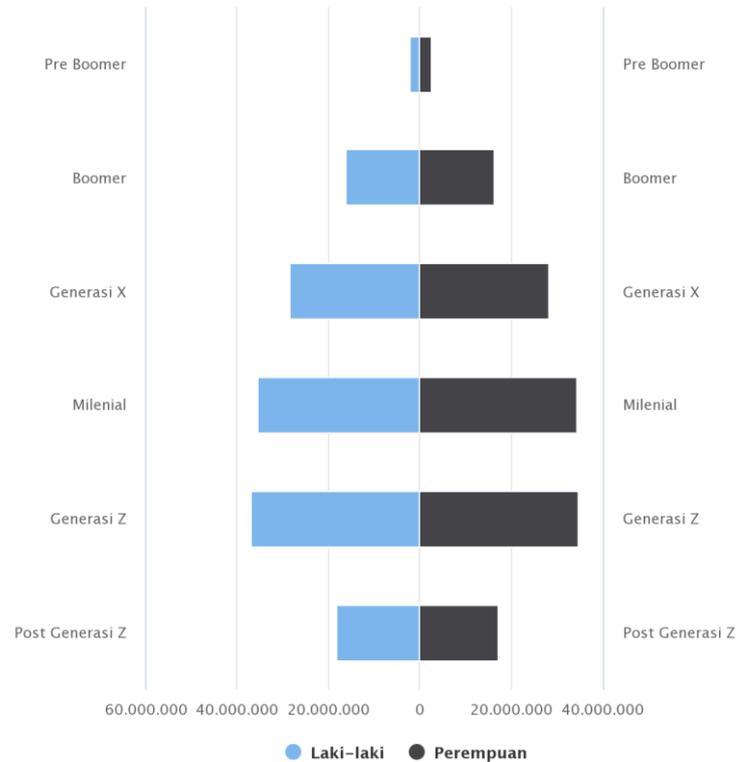


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian



Gambar 1.1 Tabel Badan Pusat Statistik Tahun 2020

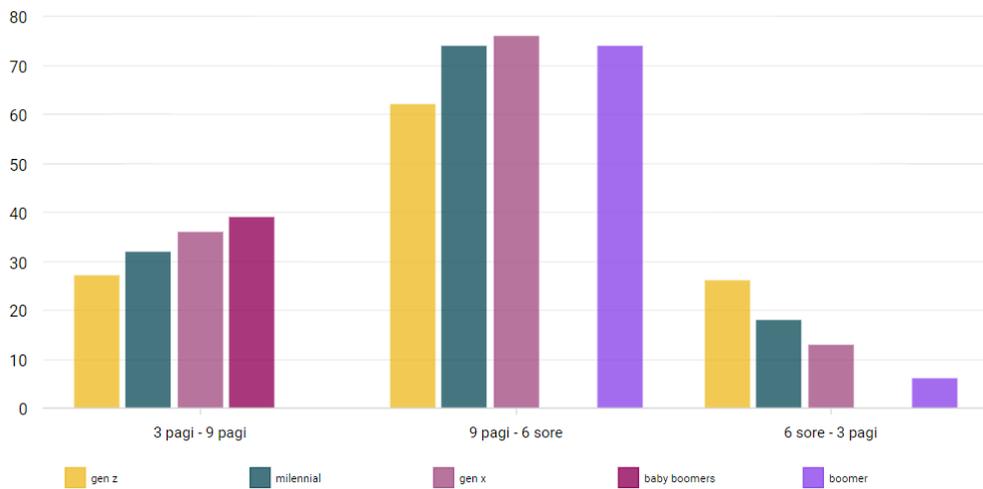
Sumber: (Badan Pusat Statistik, n.d.)

Generasi z merupakan kelompok orang kelahiran pada 1997-2012. Berdasarkan gambar 1.1 pada tahun 2020 terdapat total 71.509.082 jiwa. Generasi z sudah mulai bekerja pada saat umur 18,19, atau 20 tahun (JakPat, 2024). Generasi Z tumbuh di era digital, mereka sudah terbiasa dengan teknologi informasi. Generasi z memiliki nilai kerja yang lebih fleksibel, kreatif, inovatif, dan juga kolaboratif.



Gambar 1.2 Survei Karakteristik Generasi Z
 Sumber: JakPat, (2024)

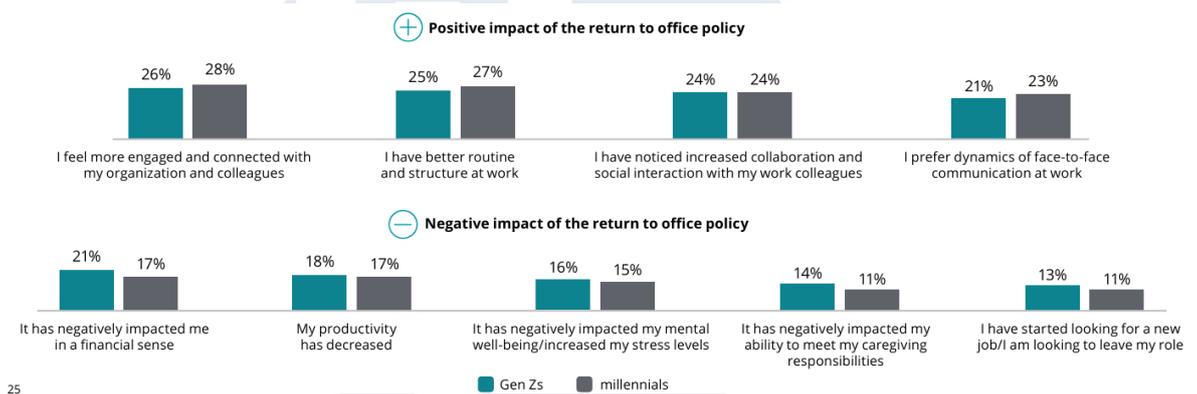
Generasi z merupakan generasi dari tenaga kerja di masa yang mendatang. Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2021 dengan rentang usia 15-19 tahun sebanyak 6,421 dan usia 20-24 tahun sebanyak 14,775 (Citra, 2024). Pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa setelah menyelesaikan pendidikannya generasi z memilih untuk langsung bekerja. Sehingga tenaga kerja pada masa kini didominasi dengan generasi z.



Gambar 1.3 Jam Kerja Yang Paling Produktif
 Sumber: Rizaty, (2022)

Dikutip dari (Hogg, 2024) mengungkapkan bahwa seperempat dari mereka merasa produktivitasnya rendah di tempat kerja. Secara khusus,

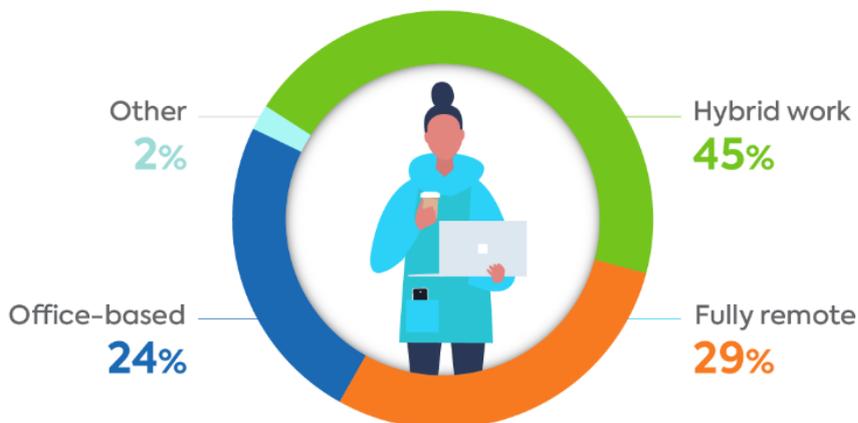
lebih dari sepertiga karyawan dari Generasi Z melaporkan tingkat produktivitas yang rendah. Generasi z adalah generasi yang memiliki etos kerja fleksibel yang membuat mereka menjadi lebih produktivitas. Berdasarkan gambar 1.3, generasi z memiliki jam kerja produktif yang fleksibel. Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa generasi z masih dapat melakukan pekerjaan mereka dengan produktif bahkan di luar jam kerja (jam 6 sore – 3 pagi).



Gambar 1.4 Dampak Pengembalian Kerja di Kantor
Sumber: Deloitte, (2024)

Pada gambar 1.6 terdapat dampak positif dan negatif dari kembalinya bekerja di kantor. Salah satu dampak positif yang ada adalah mereka merasa terhubung dengan rekan kerjanya. Tetapi, terjadinya penurunan produktivitas dan meningkatnya stres level mereka sejak kembali bekerja di kantor. Selain itu para pekerja ingin meninggalkan posisi mereka. Meskipun kebijakan kembali ke kantor memberikan hasil yang bervariasi, jelas bahwa Gen Z tetap menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan, baik dari segi waktu maupun tempat. Keinginan untuk fleksibilitas yang lebih besar ini tampaknya mendorong meningkatnya popularitas model kerja yang lebih tidak tradisional. (Deloitte, 2024)

How Gen Z employees prefer to work



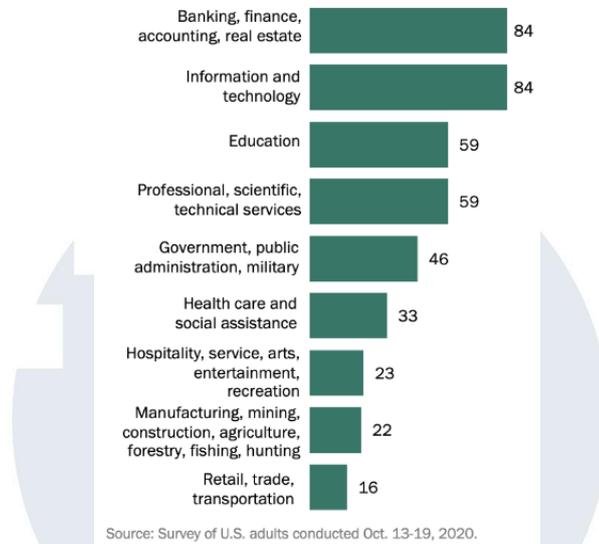
Gambar 1.5 Preferensi Gaya Kerja Generasi Z

Sumber: Ana Casic (TalentLMS), Eri Panselina (TalentLMS), Gina Lionatos (TalentLMS), (2022)

Berdasarkan Ernst & Young et al., (2023) *employers* atau perusahaan 82% setuju dan optimis mengenai komitmen mereka terhadap kerja fleksibel. Sifat kerja fleksibel yang dimiliki generasi z ditunjukkan juga melalui preferensi pengaturan kerja yang diinginkan oleh generasi z. Misalnya pengaturan kerja pada gambar 1.4 yang menjadi preferensi utama generasi z adalah melakukan kerja secara *hybrid* (menggabungkan kerja jarak jauh dan kantor) sebanyak 45% dan diikuti dengan sepenuhnya bekerja jarak jauh sebanyak 29%. Tetapi pada gambar 1.5 terdapat beberapa industri yang merasa tidak dapat menyelesaikan kewajiban mereka di rumah.

Ability to telework varies widely across industries

% of employed adults who say for the most part, the responsibilities of their job can be done from home, by industry



Gambar 1.6 Kemampuan Untuk Bekerja Dari Rumah Berdasarkan Industri
Sumber: (Minkin, 2021)

Work-Life Balance is Essential for 92% of Gen Z

n: 655 Gen Z respondents who are workers and plan to work

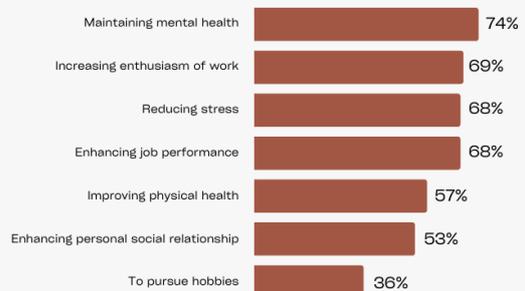
Maintaining a balance between personal and professional activities, known as work-life balance, is considered essential by majority of Gen Z.

Is work-life balance important?



When it comes to the reasons, **prioritizing mental health emerges as the top concern** by 74% of them. Meanwhile 69% emphasize the connection between work-life balance and **enthusiasm of work**.

Why is work-life balance important?

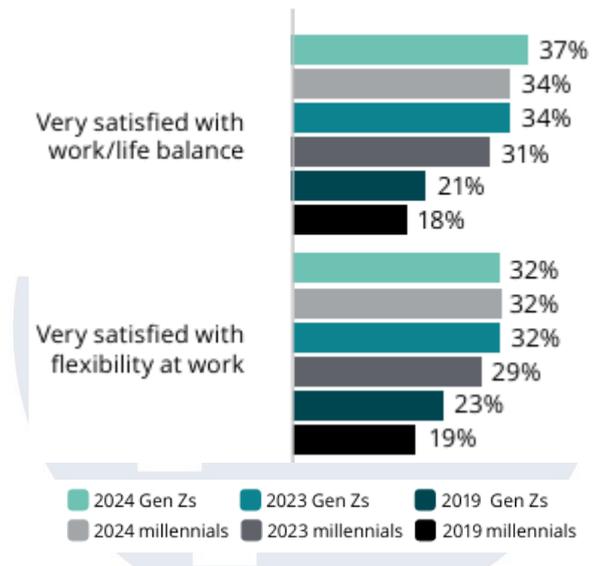


Gambar 1.7 Survei Kepentingan *Work Life Balance* Bagi Generasi Z

Sumber: JakPat, (2024)

Selain gaya kerja Generasi Z juga mementingkan *work-life balance* nya. Bagi generasi z menjaga keseimbangan hidup kerja penting karena

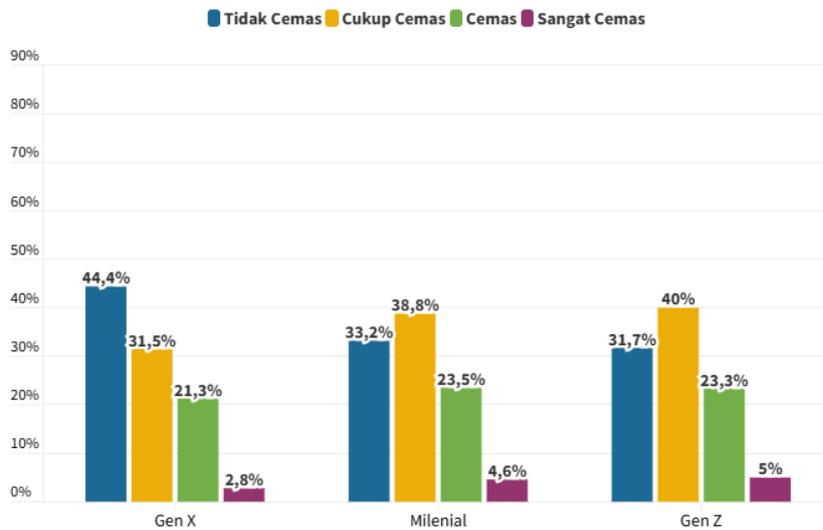
untuk mempertahankan kesehatan mental mereka. Sehingga salah satu tantangan bagi generasi z dalam dunia kerja adalah untuk mendapatkan keseimbangan dalam dunia kerja dan juga pribadi atau yang dikenal sebagai *work-life balance*.



Gambar 1.8 Kepuasan Karyawan Terhadap *Work Life Balance*
 Sumber: Deloitte, (2024)

Ketika seseorang dapat memenuhi *work-life balance* nya dan juga kehidupan pribadi yang sudah di tingkat memuaskan. Hal tersebut mendorong karyawan untuk memperkuat loyalitas dan juga produktivitas dari karyawan. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, kehidupan karyawan di luar pekerjaan sama pentingnya dengan kehidupan di tempat kerja, sehingga waktu yang dihabiskan seharusnya seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Lestari, 2024).

Kecemasan Antargenerasi di Indonesia
(2021)



Sumber: Alvara Research Center

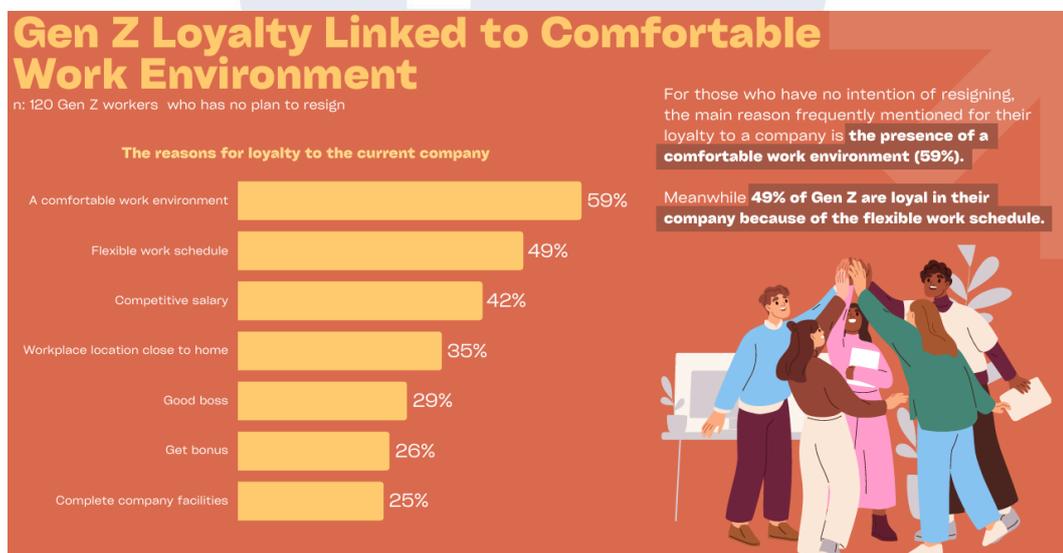
Gambar 1.9 Kecemasan Setiap Generasi
Sumber: (Widi, 2022)

Work stress adalah salah satu hal yang dialami oleh seseorang ketika apa yang diharapkan tidak terwujud dan pada kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan dalam hidupnya (Robbins & Judge, 2023). Pada gambar 1.9 tingkat kecemasan dari generasi z lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya.

Berdasarkan gambar 1.9 generasi z mempunyai tingkat stres yang lebih tinggi. Dapat dilihat bahwa generasi z lebih mudah untuk stres, yang tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja mereka. Selain itu pada gambar 1.10 terdapat industri yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Tentunya hal ini akan merupakan salah satu tantangan bagi generasi z dalam memasuki dunia kerja.



Gambar 1.10 Survei Tingkat Stres Pada Setiap Industri
Sumber: (Jager, 2024)



Gambar 1.11 Alasan Gen Z Loyal Pada Perusahaan
Sumber: JakPat, (2024)

Generasi z menjadi kelompok yang dominan dalam dunia kerja di masa depan, dan memiliki karakteristik seperti fleksibilitas, kreativitas, dan menjaga nilai keseimbangan dalam kehidupan kerja maupun pribadi (*work-life balance*). Pada gambar 1.11 disebutkan alasan generasi z loyal kepada perusahaannya, salah satu alasannya adalah pengaturan kerja yang fleksibel. Di sisi lain, generasi z juga memiliki tingkat stres yang tinggi, yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup dan

pengaturan kerja yang ada. Akibat dari faktor-faktor tersebut, maksud dari penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan *work from home*, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada generasi z, untuk menjaga loyalitas mereka terhadap perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja generasi z, yaitu pengaturan kerja dari rumah (WFH), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta tingkat stres kerja. Berdasarkan faktor-faktor ini, berikut adalah rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini:

1. Seberapa besar pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z?
2. Seberapa kuat pengaruh *Work From Home* terhadap *Work-Life Balance* Generasi Z?
3. Seberapa kuat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Productivity* Generasi Z?
4. Seberapa besar pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Stress* Generasi Z?
5. Seberapa besar pengaruh *Work Stress* terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diidentifikasi dalam rumusan masalah tersebut, yaitu:

1. Menganalisis dan memahami dampak *work from home* terhadap produktivitas kerja generasi z
2. Menganalisis dan memahami dampak *work from home* terhadap *work life balance* kerja generasi z

3. Menganalisis dan memahami dampak *work life balance* terhadap produktivitas kerja generasi z
4. Menganalisis dan memahami dampak *work from home* terhadap *work stress* kerja generasi z
5. Menganalisis dan memahami dampak *work stress* terhadap produktivitas kerja generasi z

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menghasilkan manfaat yang berkaitan dengan pengaruh *work from home*, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada generasi z, yaitu:

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, wawasan, dan referensi mengenai dampak *work from home*, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap produktivitas pada generasi z.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi masyarakat, pekerja generasi z, dan perusahaan dalam memahami dampak bekerja dari rumah, *work-life balance*, stres kerja, dan produktivitas kerja pada generasi z. Dengan demikian, mereka dapat mengevaluasi dan memilih penerapan yang paling efektif terkait bekerja dari rumah, *work-life balance*, dan stres kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja generasi z.

1.5 Batasan Penelitian

Terdapat batas penelitian yang menjadi ruang lingkup penelitian. Tujuannya untuk memfokuskan permasalahan yang sudah dirumuskan.

1. Responden pada penelitian ini adalah pria atau wanita berumur 19-25 tahun, berdomisili di Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang dan

Kota Tangerang Selatan, dan memiliki pengalaman bekerja *Work From Home* (WFH). Sehingga dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan dari skema *work from home*, *work life balance* dan *work stress* terhadap produktivitas.

2. Penelitian ini dibatasi pada 4 variabel yang digunakan yaitu *work from home*, *work life balance*, *work stress*, dan produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang akan penulis uraikan, yang akan terbagi menjadi lima (5) bagian utama yang akan dibahas, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini akan menjelaskan terkait latar belakang penelitian ini, rumusan masalah, dan pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian ini, manfaat bagi berbagai pihak dengan dibuatnya penelitian ini, batasan dari penelitian dan sistematika dari penulisan skripsi atau penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bagian ini akan dijelaskan teori dan konsep yang akan digunakan pada penelitian ini. Teori dan konsep tersebut diambil dari jurnal, buku, dan sumber lain yang dapat dipercaya, termasuk penelitian sebelumnya yang akan digunakan sebagai panduan dalam penelitian ini. Selain itu akan menjelaskan hipotesis dan model penelitian yang akan digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

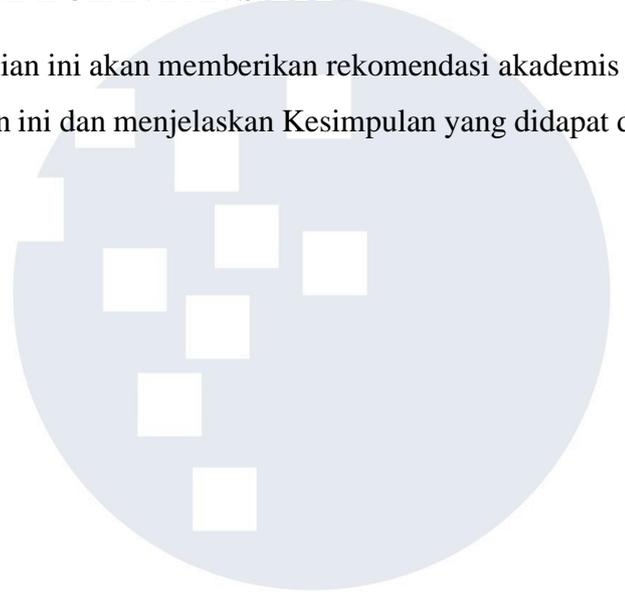
Bagian ini akan menjelaskan jenis dan karakteristik dari penelitian ini. Seperti metode yang akan digunakan, populasi dan sampel yang akan diteliti, metode pengambilan sampel, tabel operasional terkait dengan indikator dan variabel yang akan digunakan, dan metode pengumpulan dan pengukuran data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menjelaskan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan seperti pemaparan hasil kuesioner yang sudah diisi oleh para generasi z di Tangerang.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan memberikan rekomendasi akademis dan praktis untuk penelitian ini dan menjelaskan Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA