

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam penelitian menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Thomas, (2020). Temuan ini diperkuat oleh fakta bahwa banyak karyawan masih mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dengan waktu pribadi. Ketidakseimbangan ini menghasilkan peningkatan beban kerja yang ditandai oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan Cahyathi & Riana, (2023). Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan untuk memiliki keseimbangan hidup yang baik, yang memungkinkan untuk membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi saat tuntutan dari lingkungan kerja menghambat kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam kehidupan keluarga. Konflik ini awalnya dipandang sebagai satu dimensi, namun saat ini telah dikonseptualisasikan sebagai dua dimensi yang berbeda, yaitu ketika pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya. Ada tiga jenis konflik antara pekerjaan dan keluarga yang telah diidentifikasi dan dipelajari, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis waktu terjadi ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat sulit bagi individu untuk berpartisipasi dalam peran lainnya. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Staines (1980) dengan menggunakan kerangka kerja-keluarga, menunjukkan bahwa kendala yang paling umum antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah persaingan untuk waktu.

Work Life Balance merujuk pada proporsi yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi Kelliher et al., (2019). Banyak karyawan di perusahaan menghadapi tantangan terkait dengan lamanya jam kerja yang diperlukan Lacovoii, (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Muresan, (2015) menunjukkan bahwa sebagian karyawan bekerja selama 50 jam dalam satu minggu

kerja. Durasi pekerjaan yang panjang tersebut dapat berdampak negatif pada aspek keluarga dan organisasi Virick et al., (2007), selain juga berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan yang dapat mengakibatkan depresi, kecemasan, dan masalah terkait tekanan. Dampak kemungkinan besar akan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Kumarasamy et al., (2016).

Efek negatif dari ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan tersebut bagi para karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan dan meningkatkan kinerja karyawan Soomro, Breiteneker & Shah, (2018). *Work Life Balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Penelitian juga menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi.

Tujuan dari penelitian teoritis mengenai *Work Life Balance* Antara Pekerjaan dan Kehidupan (*Work Life Balance*) adalah untuk memperluas konsep *Work Life Balance* yang awalnya fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, namun seiring perkembangannya, konsep ini telah meluas tidak hanya terbatas pada hubungan antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup aspek lain dalam kehidupan individu.

Beberapa karyawan merasa terpaksa menggunakan waktu istirahat untuk memikirkan pekerjaan karena tidak seimbangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menyebabkan karyawan kehilangan kesempatan berharga bersama keluarga atau untuk bersantai (Pratama & Setiadi, 2021). Terdapat korelasi antara durasi jam kerja dan tingkat beban kerja, di mana semakin lama jam kerja, semakin tinggi juga beban kerja yang dirasakan (Astuti et al., 2020). Beban kerja dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan secara tidak langsung meningkatkan stres kerja ketika beban kerja meningkat (Rizky & Afrianty, 2018).

Pekerjaan dan keluarga merupakan sesuatu hal yang terpenting dalam diri individu, akibatnya banyak karyawan generasi Z sering bertabrakan pada jam waktu de Oliveira Vasconcelos Filho et al., (2016). Perusahaan dapat memberikan fasilitas *fun outing* seperti bakti sosial, *outbound*, dan liburan dengan mengajak keluarga karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan perusahaan menjadi maksimal dalam pekerjaannya, dengan menyegarkan dan membuat karyawan menjadi bertambah erat dengan rekan kerja, serta karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Generasi Z berdasarkan data (Statistik, 2019b) merupakan kelompok orang yang lahir antara tahun 1995 – 2004. Menurut Andrea et al., (2016) Generasi Z dikenal dengan sebutan *iGeneration* atau Internet Generasi. Pada generasi Z dapat melakukan semua aktivitas dalam waktu bersamaan (*multitasking*). Generasi Z atau *iGeneration* merupakan generasi yang baru dalam memulai kehidupan profesionalnya / dunia kerja. Perilaku generasi ini dalam dunia kerja masih luput dari perhatian. Kelompok Generasi Z menempati posisi dominan dalam berbagai klasifikasi generasi, baik di Indonesia dengan 27,94% populasi menurut BPS (2020), maupun di berbagai bagian dunia seperti yang disampaikan oleh Spitznagel (2020).

Fenomena pekerjaan yang sedang diminati saat ini adalah lingkungan kerja yang menyenangkan di kantor, tetapi tetap memberikan kebebasan dalam mengatur jadwal. Menurut sebuah survei, sebanyak 45% dari generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan, sementara 69% lebih memilih untuk tidak selalu bekerja di kantor Prayoga & Lajira, (2022). Generasi Z lebih condong menuju pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dengan suasana yang hangat seperti keluarga, dan lebih suka bekerja dalam tim daripada secara individu Haryanto, (2019).

Generasi Z mengangkat *Work Life Balance* sebagai preferensi dan prioritas utama dalam memilih karier di perusahaan atau organisasi. Hal ini membuat istilah *Work Life Balance* menjadi sangat terkenal, penting, dan menjadi pedoman bagi generasi Z yang sedang mencari pekerjaan Agarwal & Vaghela, (2018) Bagi generasi Z, *Work Life Balance* bukan hanya tentang fleksibilitas jam kerja, tetapi

juga tentang memiliki kontrol atas jadwal cuti sesuai kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, konsep *Work Life Balance* merujuk pada dukungan dari perusahaan atau organisasi agar karyawan dapat menentukan sendiri jadwal kerja yang fleksibel dan memilih cuti sesuai kebutuhan pribadi atau keluarga (Nayak & Pandey, 2015).

Generasi Z menunjukkan tekad tinggi dalam mengembangkan karir dan dengan sungguh-sungguh semangat dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang positif bagi kesuksesan organisasi perusahaan, namun hal ini membuat karyawan tidak dapat seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi dengan keluarga/teman Bucovetchi et al., (2019). Jam kerja yang diperpanjang yang berakibat berkurangnya waktu di rumah dan tidak ada waktu bersama dengan keluarga, oleh karena itu, konsep *Work Life Balance* digunakan dalam mengatasi masalah ini Dehghan Nayeri & Negarandeh, (2009).

Penelitian ini menyatakan bahwa aspek *Personal Life Interference with Work* (43,9%) dan *Work Interference of Personal Life* (36,8%) memberikan kontribusi efektif terbesar terhadap *work life balance* Waworuntu et al., (2022) juga menginvestigasi *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di antara Karyawan Milenial dan Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja generasi Z. Menurut Putra (2016), generasi Z memiliki ciri-ciri sebagai generasi profesional yang memiliki ambisi tinggi dan fokus pada perkembangan karir. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Dwidienawati, D., & Gandasari (2018), yang mencatat bahwa generasi Z cenderung menjadi pekerja keras untuk mencapai peluang karir yang baik.

Ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dapat menimbulkan stress pada karyawan yang berakibat penurunan produktivitas kerja karyawan Aslam, (2015). *Work Life Balance* dalam kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi karyawan pada generasi Z, contohnya karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar seperti memiliki orangtua tunggal atau karyawan yang merawat anggota keluarga yang sakit / memiliki kekurangan fisik Hammer, (2005). Menurut Greenhaus, *Work Life Balance* merujuk pada kondisi di mana seseorang mencapai keseimbangan yang memuaskan antara tanggung jawab

sebagai karyawan dan tanggung jawab dalam lingkup keluarga Tien, (2021). Ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dapat menimbulkan stress pada karyawan.

Menurut Fisher et al., (2009) aspek-aspek *Work Life Balance* yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*) meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu pribadi/keluarga/teman, PLIW (*Personal Life Interference with Work*) meliputi dalam sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu, PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) meliputi karyawan yang merasa senang yang disebabkan kehidupan pribadi kondisi baik dapat membuat karyawan memiliki suasana hati menyenangkan saat bekerja, WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) meliputi keterampilan yang diperoleh karyawan dalam bekerja memungkinkan karyawan dapat digunakan dengan baik untuk memaksimalkan kerja.

Studi yang dilakukan oleh Handayani dkk (2017) juga menunjukkan bahwa sekitar 60% dari orang dewasa muda yang bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara peran sosial. Berdasarkan penelitian dari beberapa perusahaan pada karyawan di Surabaya yang bekerja pada perusahaan mengenai *Work Life Balance* memiliki tingkat beban kerja yang tinggi yaitu sebesar 33,8%, adanya stress kerja yang terjadi pada karyawan. Salah satunya pada perusahaan industri farmasi yang disebabkan beban kerja tinggi akibat lembur seperti memerlukan pengecekan mutu, khasiat, keamanan obat sesuai dengan standar sebelum diberikan pada konsumen, sulit membuat batasan waktu kerja dengan waktu keluarga Kamar et al., (2021). Pembuatan obat dan pengendalian mutu yang terdapat pada industri farmasi dalam CPOB.

Beberapa hasil observasi dan wawancara beberapa karyawan, peneliti menemukan sepertiga dari staf penjualan menyatakan bahwa pekerjaan karyawan perusahaan X berdampak buruk pada kehidupan pribadi, 68% menggambarkan gaya hidup sebagai sebuah tantangan, 72% ingin lebih banyak waktu untuk istirahat, 83% menginginkan lebih banyak waktu berkualitas dengan keluarga, dan separuh dari subjek mengakui bahwa memerlukan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik untuk meraih kepuasan kerja yang lebih besar.

Hal serupa juga terjadi di Indonesia, di mana tingkat *turnover* karyawan dalam sektor industri mencapai 8,4% (swa.co.id). Waktu kerja lembur didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau delapan jam sehari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Selain itu, juga mencakup waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 butir 1 KEMENAKERTRANS No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Menurut Warokka & Febrilia, (2015) konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang merasa tidak mampu mengelola dan menjaga keseimbangan tanggung jawabnya dalam menjalankan kedua peran tersebut. Tuntutan yang diterima oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan peran dan tanggung jawab terhadap keluarga. Karatepe, (2013) diberikan dalam contoh seperti, jika seorang karyawan sering bepergian untuk tugas kantor di luar kota, waktu yang tersedia untuk berkumpul dengan keluarga berkurang, menyebabkan keluarga merasa diabaikan dan berpotensi memicu pertengkaran di antara keluarga. Sebaliknya, tuntutan dari keluarga yang mengganggu pekerjaan, seperti pertengkaran antara keluarga, dapat membuat karyawan kehilangan fokus dalam menjalankan tugas kantor, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Konsekuensi dari konflik tersebut dapat bervariasi, mencakup timbulnya kecemasan, frustrasi, ketegangan, atau perasaan bermusuhan Warokka & Febrilia, (2015) dampak dari konflik bersifat individual dan bergantung pada sumber konflik, serta adanya interaksi alami antara pekerjaan dan keluarga yang saling mempengaruhi satu sama lain Robbins & Judge, (2008).

Karyawan di departemen penjualan PT. X Tbk menghadapi tantangan terkait stres kerja, khususnya terkait dengan beban kerja yang tinggi. Diberikan dalam contoh, dalam 1 bulan, diharuskan untuk berhasil menjual 18 pemasangan agar dapat memperoleh bonus dan uang transport. Apabila selama dua bulan berturut-turut karyawan tidak berhasil mencapai target penjualan, karyawan akan

dikeluarkan dari posisinya, yang artinya subjek harus mengajukan permohonan pekerjaan kembali ke perusahaan.

Karyawan di divisi penjualan PT. X Witel Surabaya Utara seringkali tidak berhasil mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Situasi ini mencerminkan adanya masalah kinerja di antara karyawan di bagian penjualan tersebut, yang disebabkan oleh tekanan yang karyawan alami dalam menjalankan tugas penjualan untuk produk. Dalam konteks ini, karyawan di divisi penjualan PT. X Witel Surabaya Utara menyuarkan beberapa permasalahan, termasuk peningkatan beban kerja akibat peningkatan target penjualan produk perusahaan selama 3 tahun terakhir. Timbulnya persaingan yang tidak sehat di antara para *sales*, dan upah yang diterima tidak sebanding dengan tingginya biaya hidup, mengakibatkan beban pengeluaran yang signifikan. Akibatnya karyawan lebih banyak meluangkan waktu dalam bekerja untuk memenuhi target yang diberikan pada perusahaan.

Mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seringkali menjadi tantangan yang dialami oleh para pekerja Lucy Wambui et al., (2017). Isu terkait pekerjaan umumnya terkait dengan lingkungan kerja yang tidak memiliki fleksibilitas dalam jadwal, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengakibatkan masalah keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada tingkat individu. Faktor-faktor seperti manajemen waktu, jadwal kerja yang tidak fleksibel, dan jarak tempuh yang jauh ke tempat kerja menjadi aspek yang memengaruhi keseimbangan tersebut.

Perusahaan perlu mendukung keseimbangan karyawan, bukan hanya melalui manajemen waktu dan penekanan pada prioritas karyawan, tetapi juga melalui campur tangan dan dukungan aktif dari pihak perusahaan. Inisiatif seperti pengenalan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja di dalam struktur organisasi perusahaan menjadi krusial, terutama untuk memenuhi kebutuhan Generasi Z Nayak & Pandey, (2015).

Work Life Balance memiliki ciri seperti dapat banyak waktu liburan bersama keluarga/teman, memiliki kemampuan maksimal di tempat kerja, memiliki

tanggung jawab besar dalam lingkungan dan sosial, hal tersebut yang diharapkan karyawan generasi Z untuk memberikan hasil kerja terbaik Schroth, (2019). Berdasarkan penelitian terkini, ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan akan meningkat apabila individu merasakan kesejahteraan emosional dan mengalami tingkat stres yang rendah baik di lingkungan kerja maupun di rumah Bataineh, (2019).

Berdasarkan wawancara dengan informan W berusia 25 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan W termasuk karyawan yang bekerja di bidang *sales*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja bahwa informan W termasuk dalam WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

“Ya aku sudah buat kayak planner untuk keseharian kegiatan aku tapi seringkali kenyataannya aku sering lupa sama apa yang aku tulis tidak sesuai jadi banyak waktu aku dipakai untuk kerja, karna kadang di tempat kerja banyak kegiatan sama kantor jadi kayak banyak waktu di pekerjaan belum lagi kalo kerjaan belum beres pasti lembur, makanya kayak gak kerasa waktu aku habis untuk kerja saja tanpa membagi waktu dengan keluarga, teman, bahkan me time dan aku juga merasa sih waktu pulang kerja juga macet jadi waktuku ya habis juga dijalan. Kebetulan juga di perusahaan aku sih masih minim untuk berbahasa asing, kebetulan aku suka belajar bahasa jadi saya bisa menguasai bahasa mandarin, jerman, korea. inggris saat ini, dan kebetulan juga perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berbahasa asing selain bahasa inggris untuk menjalin hubungan kedekatan ekspor impor. Kadang stress juga karna banyak banget target penjualan yang dikasih perusahaan yang harus di penuhi lebih ke tuntutan perusahaan sih begitu.”

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa informan W memiliki banyak waktu dalam bekerja yang disebabkan tuntutan perusahaan sehingga waktu untuk pribadi dan keluarga, selain itu informan W telah memiliki ketrampilan yang berasal dari diri informan yang berguna untuk memaksimalkan dalam kerja.

Berdasarkan wawancara dengan informan R berusia 27 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan R termasuk karyawan yang bekerja di bidang *sales*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja bahwa informan R termasuk dalam PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

“Pastinya pas aku ketika ada beberapa masalah, terutama dalam keluarga yang kadang aku tuh kepikiran sampai di tempat kerja jadi sepanjang jam kerja bisa-bisa aku mikirin 1 hal itu yang ga ada hubungan gitu lo sama kerja, kayak fokusku jadi kemana-mana sampe kadang ditegur sama temen kerja kok gak fokus terus yang dikerjain salah jadinya gak maksimal di tempat kerja, karna sejujurnya aku tipe orang yang kalo ada masalah keluarga bisa dibawa kemana-mana termasuk di tempat kerjaku. Emang bener sih, ketika suasana hati tenang damai sehat ada hal yang membuat di tempat kerjaku juga bikin seneng. Aku pernah waktu kondisi fisik ya terutama gak sehat jadinya dibawa juga suasana hatiku jadi gampang emosi gak konsentrasi juga, jadi menurutku kondisi baik perlu banget sih diterapkan dalam kehidupanku supaya aku bisa happy juga waktu kerja. Aku masih bisa ngikutin memenuhi target penjualan yang dikasih perusahaan, meskipun kadang kalo ada masalah keluarga terganggu fokusnya, pastinya banyak target yang dikasih tapi aku ya bisa selesain sih sejauh ini bersyukur, jadi untuk target perusahaan yang dikasih masih bisa ngikutin ya masih berusaha kasih yang terbaik buat perusahaan.”

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa informan R ketika mendapatkan masalah dalam keluarga yang akan berakibat mengganggu pekerjaan informan, selain itu informan R ketika memiliki kondisi kurang baik akan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal dibandingkan dengan kondisi diri yang baik.

Berdasarkan wawancara dengan informan J berusia 22 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan J termasuk karyawan yang bekerja di bidang *sales*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja bahwa informan J termasuk dalam WEPL

(*Work Enhancement of Personal Life*) dan WIPL (*Work Interference with Personal Life*).

“Selama di kerjaan sih aku bisa bekerjasama dengan tim dengan baik sih, bos selama ini juga memberikan apresiasi ketika aku bisa bekerjasama dengan tim yang hasilnya hampir maksimal buat perusahaan. Tapi ya begitu karna aku suka kerjasama team aku butuh banyak waktu sama team aku karena butuh banget diskusi barang produksi kosmetik selanjutnya karna tau sendirilah sekarang persaingan kayak gimana, jadi kalo ditanya waktu kayak sama keluarga, temen diluar kantor tuh jarang banget, mungkin ya itu sudah jadi resiko lah ya, habis mau gimana lagi aku juga butuh mengerjakan pekerjaanku dengan maksimal juga sih. Kalo aku sama tim biasanya diskusi soal pemenuhan target penjualan, jadi emang cukup banyak yang harus dipenuhi dari perusahaan, tapi ya gapapa to juga kerja bareng, meskipun kadang harus jelasin detail buat teman tim yang agak lama nyambungunya, mungkin itu jadi bisa juga aku banyak waktu di kantor, karna kan ga semua juga langsung memahami, tapi ya kita sebagai rekan kerja sih harus saling memahami juga.”

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa informan J memiliki keterampilan kerjasama tim dengan baik sehingga menghasilkan yang terbaik pada saat kerja, selain itu informan J tidak memiliki banyak waktu dengan yang lainnya disebabkan melakukan meeting bersama rekan kerja dengan waktu yang lama.

Berdasarkan wawancara dengan informan B berusia 26 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan B termasuk karyawan yang bekerja di bidang *sales*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja bahwa informan B termasuk dalam WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WIPL (*Work Interference with Personal Life*).

“Awal aku melamar diperusahaan aku sih sudah daftar yang menurutku sesuai dengan kemampuanku bukan suatu kebetulan aku suka sama angka, jadi aku memilih pada bagian olah data kebetulan juga dalam perusahaanku belum banyak yang bisa. Tapi dibilang aku jago banget juga nggak tapi sejauh ini pengerjaanku aman aja sih ga ada yang salah yang gimana

banget, mungkin ya revisi diki-dikitlah dari atasan. Nah makanya itu karna berhubungan dengan angka yang harus teliti kerjanya aku kadang suka lupa untuk menjaga kesehatan, terus aku juga jarang ada waktu sama keluarga karna harus menyelesaikan kerjaanku, dan aku tipenya kalo ngerjain harus sendiri gabisa kumpul sama keluarga soalnya gak fokus nantinya, itu sih palingan yang membuat aku jadi kayak merasa bersalah jarang kumpul sama keluarga, sama temen-temen diluar kantor, sama buat diriku sendiri.”

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa informan B memiliki keterampilan dalam mengolah data yang dapat memberikan pada perusahaan secara maksimal, selain itu informan B tipe harus fokus kerja dengan ketelitian yang membutuhkan waktu sehingga tidak mendapatkan waktu dengan keluarga, teman, dan dirinya sendiri.

Berdasarkan wawancara dengan informan D berusia 19 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan D termasuk karyawan yang bekerja di bidang *sales*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja bahwa informan D termasuk dalam WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

“Sebelum memulai kerja aku sempet dibilangin gitu sama seniorku yang wawancarai aku kalo selama kerja emang sih udah dibilangin kalo harus banyak waktu ditempat kerja biasanya soalnya untuk cek barang yang habis atau cek stok barang yang ga laku-laku pokoknya memastikan barang-barang digudang itu kayak gimananya, karna kan kita jadi tau target penjualan sudah terpenuhi atau belum, jadi kadang aku punya waktu setelah selesai kerja alias toko tutup baru aku bisa cek-cek sama rekan kerjaku makanya bisa dibilang kayaknya jam kerjaku lebih dari umumnya orang kerja, makanya aku jarang ada waktu sama temen-temen sama keluarga karena pas aku pulang juga udah malem temen sama keluargaku ya pasti udah istirahat dan dari aku pun juga udah capek kalo harus ngobrol sama temen atau keluarga atau melakukan aktivitas lainnya. Kalau kemampuan di kerjaanku sih pastinya aku butuh komunikasi yang baik ya sama rekan kerja supaya tidak ada kesalahpahaman waktu pengecekan barang pastinya terus bisa berdiskusi bareng soal mengatur strategi perusahaan yang baik kedepannya gimana juga kurang lebih kayak gitu.”

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa informan D kurang mendapatkan waktu bersama teman atau keluarga yang disebabkan pulanginya jam kerja yang larut malam sehingga informan juga kelelahan ketika memberikan waktu dengan teman atau keluarga, selain itu informan D memiliki keterampilan ketelitian dan komunikasi yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Pentingnya *Work Life Balance* diterapkan pada karyawan *sales* generasi Z di PT. X untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, serta mengurangi tekanan pada waktu bekerja. Hal tersebut bermanfaat dalam memaksimalkan kinerja karyawan terutama dalam bidang *sales*, yang disebabkan adanya keseimbangan dalam bekerja. Kesimpulan yang diperoleh bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai keselarasan antara tanggung jawab profesionalnya di tempat kerja dengan kehidupan pribadinya di luar pekerjaan, termasuk kegiatan seperti hobi, interaksi sosial bersama keluarga/teman, dan waktu senggang untuk diri sendiri.

Ketika seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, maka karyawan akan cenderung merasa lebih bahagia dan siap untuk memberikan kontribusi maksimal, baik saat bekerja di rumah maupun di tempat kerja. Perusahaan yang aktif mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, sementara kesejahteraan dan produktivitas karyawan meningkat. Karyawan akan merasakan manfaat dengan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga karyawan tidak merasa harus mengorbankan satu hal demi yang lain. Hal tersebut menjadi penting bagi sebuah organisasi, untuk mengimplementasikan kebijakan mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen karyawan, dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan peneliti adalah *work life balance*.
- b. Peneliti berfokus pada karyawan generasi Z.

1.3. Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran *Work Life Balance* pada *sales* generasi Z yang bekerja di perusahaan X?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menambah gambaran *Work Life Balance* pada *sales* generasi Z di perusahaan X.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bidang psikologi tentang *Work Life Balance* pada *sales* generasi Z pada perusahaan X.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada *sales* generasi Z di perusahaan X terkait *Work Life Balance*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang wawasan *Work Life Balance* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan X.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap *Work Life Balance*.