

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran studi deskriptif *Work Life Balance* pada *sales* generasi Z di perusahaan X. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa mayoritas responden mengalami ketidakseimbangan dalam bekerja dalam karyawan perusahaan X, dimana ditemukan bahwa mayoritas karyawan tidak memiliki *Work Life Balance* (41.4%). Berdasarkan data tergolong dalam sedang dan rendah. Hal tersebut berpotensi memiliki ketidakseimbangan disebabkan oleh tingkat sedang (41.4%) dan rendah (39.2%). Data tersebut di dukung berdasarkan seringnya target yang diberikan pada *sales* tidak tercapai berdasarkan ketentuan perusahaan PT. X.

Rendahnya *Work Life Balance* pada karyawan generasi Z dapat ditinjau dari beberapa aspek. Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa dalam aspek WIPL dalam kategori rendah (30.3%), hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan generasi Z tergolong rendah, yang artinya tidak memiliki keseimbangan pekerjaan individu dapat mengganggu dan mempengaruhi kehidupan pribadi individu. Salah satu alasan adalah bahwa pekerjaan subjek memiliki jadwal kerja yang diluar batas seharusnya, yang memungkinkan karyawan terganggu dalam waktu istirahat dan waktu berkumpul bersama keluarga. Aspek PLIW dalam kategori rendah (29.6%), meskipun karyawan dalam kategori sedang, data tersebut didominasi kategori rendah, yang artinya karyawan cenderung tidak seimbang dalam kehidupan pribadi individu yang mengganggu pekerjaan individu. Salah satunya adalah ketika karyawan sedang dalam masalah, sehingga dapat mengganggu fokus karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, apabila data tersebut diletakan dalam sebuah rentang, maka data tersebut memiliki kecenderungan mengarah ke rendah.

Aspek WEPL dalam kategori tinggi (34.1%), aspek PLEW dalam kategori tinggi (34.1%). Berdasarkan data yang diperoleh dari kedua aspek meskipun tergolong tinggi, namun termasuk dalam sedang, yang di mana tidak terlalu

mempengaruhi dalam pribadi individu tersebut. Dengan demikian, apabila data tersebut diletakan dalam sebuah rentang, maka data tersebut memiliki kecenderungan memiliki potensi ketidakseimbangan. Karyawan yang tidak efektif dalam mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menghadapi masalah ketegangan antara keluarga dan pekerjaan, sementara karyawan yang mampu mengelola batas-batas tersebut dengan baik akan merasakan peningkatan kualitas kehidupan baik di ranah profesional (pekerjaan) maupun kehidupan pribadi Kossek et al., (2012).

Kategorisasi jenis kelamin diperoleh bahwa pada perempuan terdapat dalam kategorisasi sedang (30.3) dan rendah (14.07%). Data jenis kelamin laki-laki mendapatkan kategori sedang (18.5%) dan rendah (15.5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pembandingan *Work Life Balance* pada jenis kelamin perempuan dan laki-laki, yang artinya tidak ada perbedaan perempuan dan laki-laki keduanya setara dalam *Work Life balance*. Berdasarkan data kategori lama bekerja, peneliti memperoleh bahwa, 3 tahun sampai 5 tahun lama bekerja pada karyawan *sales* generasi Z pada PT. X dalam *Work Life Balance* data di dominasi sedang dan rendah. Hal tersebut berpotensi karyawan *sales* generasi Z pada perusahaan PT. X mengalami ketidakseimbangan. Data lama bekerja 6 tahun sampai 9 tahun pada karyawan *sales* generasi Z pada PT. X dalam *Work Life Balance* didominasi tinggi dan sedang.

Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki keterampilan yang lebih matang, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara signifikan dibandingkan dengan rekan-rekan yang masih baru dalam pekerjaan. Sebaliknya, individu yang baru memulai karier atau memiliki pengalaman kerja yang terbatas sering kali menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih rendah, hal ini dikemukakan oleh Simanjutak (1985). Menurut Sulaeman, (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan proses di mana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan melalui partisipasi dalam pelaksanaannya. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki pengetahuan

yang lebih mendalam, yang dapat meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang menurut Putra De (2013), meliputi durasi, frekuensi, jenis tugas yang dilakukan, dan hasil yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pengalaman kerja terhadap kinerja serta dampak kepuasan kerja terhadap kinerja, sebagaimana telah diteliti dalam beberapa penelitian sebelumnya. Bila seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang luas, kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung meningkat. Karyawan juga akan cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja dan sikap individu dalam menyelesaikan tugas-tugas, sebagaimana disampaikan oleh (Ilham, 2022).

Work Life Balance merupakan usaha individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani Fisher et al., (2009). Individu dikatakan memiliki *Work Life Balance* ketika individu tersebut memiliki keseimbangan dalam membagi waktu kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. *Work Life Balance* adalah salah satu hal terpenting dalam lingkungan kerja yang baik dan sehat dengan adanya pertimbangan antara organisasi dan karyawan, mematuhi persyaratan dalam menyelesaikan tugas di dalam maupun di luar tempat kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal Sulistiyani et al., (2022).

Keseimbangan dalam kerja mampu menjadi pertimbangan bagi karyawan *sales* generasi Z dalam bekerja. Adanya *Work Life Balance* dalam lingkungan kerja karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, didukung dengan perasaan baik yang muncul dalam diri setiap karyawan. Menurut Armstrong dalam Azdanal et al.,(2021) mengatakan bahwa *Work Life Balance* memberikan setiap karyawan kesempatan untuk menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan pribadi. Di sisi lain, perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan juga menjadi perhatian utama bagi manajemen di banyak perusahaan.

Pada karyawan *sales* merasa bahwa kehidupan pribadinya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya di tempat kerja, sehingga perusahaan dapat

mengambil pendekatan yang lebih personal jika terjadi penurunan performa dari para *sales*. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan kepada para sales dalam bentuk hadiah seperti paket liburan, voucher belanja, atau tiket nonton bioskop yang dapat dinikmati bersama keluarga. Para *sales* sendiri juga dapat menjaga keseimbangan (*Work Life Balance*) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara mengelola waktu secara efisien, misalnya dengan membuat rencana atau daftar hal yang harus dilakukan agar dapat mencapai target tepat waktu tanpa perlu bekerja lembur dan tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga.

Ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, hal ini dapat mendorong untuk berkinerja tinggi, namun jika kebutuhan pribadi karyawan diabaikan, dapat mengakibatkan penurunan produktivitas secara bertahap. Salah satu cara untuk menarik minat karyawan dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan adalah dengan menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di tempat kerja, seperti yang diungkapkan oleh Ganapathi (2016).

Peneliti menyadari keterbatasan dan kelemahan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu penelitian hanya melakukan penelitian di generasi Z, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui yang terjadi pada generasi yang lainnya, di sebabkan keterbatasan koneksi rekan. Peneliti meneliti generasi semua akan membuat tidak spesifik dalam penelitian.

5.2. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di simpulkan bahwa karyawan generasi Z pada perusahaan X mengalami ketidakseimbangan dalam bekerja. Terlihat dari mayoritas karyawan berada pada kategori sedang dengan jumlah 56 orang (41.4%). Meskipun di dominasi sedang dalam *Work Life Balance* rentang skor *Work Life Balance* karyawan pada setiap aspek cenderung berada pada kategori sedang dan rendah. Beberapa aspek WIPL dengan kategori tinggi (31.9%), aspek PLIW dengan kategori rendah (29.6%), aspek WEPL dengan kategori tinggi (34.1%), aspek PLEW dengan kategori tinggi (34.1%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan X tidak memiliki *Work Life Balance* yang baik. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi dalam ketidakseimbangan dalam jenis kelamin dan lama bekerja. Dengan demikian, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan X, yaitu meningkatkan fleksibilitas jam kerja yang dapat berguna untuk setiap karyawan perusahaan membagi waktu dengan aktivitas pribadi.

5.3. Saran

Penelitian *Work Life Balance*, terdapat saran-saran yaitu :

a. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan generasi Z sebaiknya membuat daftar *plan daily* agar karyawan generasi Z tidak mengalami kesulitan dalam membagi keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya membuat program outing untuk karyawan agar karyawan memiliki keseimbangan dalam bekerja dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan topik yang sama dengan menggunakan penelitian kualitatif terkait gambaran *Work Life Balance* terhadap divisi lain pada generasi yang menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2).
- Alfaruqy, M. Z. (2022). *GENERASI Z DAN NILAI-NILAI YANG DIPERSEPSIKAN DARI ORANGTUANYA GENERATION Z AND THE PERCEIVED VALUES FROM THE PARENTS* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.uml.ac.id/TIT>
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3). <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Andriyani Kurnia Fitri¹, L., Purwani Setyaningrum, R., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Pelita Bangsa, U. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*. 8(1).
- Anisa, A. (2010). *Pengaruh Pekerjaan Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)*.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Buck, D. C. (2003). *Managing Work-Life Balance: a Guide for Human Resources in Achieving Organizational and Individual Change*. APD House.
- Bucoveţchi, O., Sluşariuc, G. C., & Činčalová, S. (2019). Generation Z – Key factor for organizational innovation. *Quality - Access to Success*, 20.
- de Oliveira Vasconcelos Filho, P., de Souza, M. R., Elias, P. E. M., & D'Ávila Viana, A. L. (2016). Physicians' job satisfaction and motivation in a public academic hospital. *Human Resources for Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0169-9>
- Dehghan Nayeri, N., & Negarandeh, R. (2009). Conflict among Iranian hospital nurses: A qualitative study. *Human Resources for Health*, 7. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-25>

- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., Lanny, M. E., & Widjaja, K. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA*.
- Fatin, H. K., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. (2023). Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Gizi (JIG)*, 1(4), 156–165. <https://doi.org/10.55606/jikg.v1i4.1788>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4). <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frame & Hartog. (2003). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier*.
- Furchan, A. (2004). Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue 9).
- Gunawan, G. (2019). RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2). <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hammer, L. (2005). *Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*.
- Haryanto, G. C. (2019). Perbedaan Penggunaan Internet, Media Sosial, dan Persepsi pada Dunia Kerja menurut Tahun Kelahiran Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta). *Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*.
- Hasugian, G. A., P., S., & W., F. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Hutcheson, & G, P. (2012). Work-Life Balance Book 1. In *E-Books U.S.A*.
- Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance Between Theory and Practice. a Comparative Analysis. *Economic Insights-Trends and Challenges*, 11(2).
- Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 14, Issue 3). <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kamar, I., Zahara, F., & Yuniharni, D. (2021). Identifikasi Parasetamol dalam Jamu Pegal Linu Menggunakan Metode Kromatografi Lapis Tipis (KLT).

- QUIMICA: Jurnal Kimia Sains Dan Terapan*, 3(1).
<https://doi.org/10.33059/jq.v3i1.3973>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kreitner dan Kinicki. (2004). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* (Vol. 1, Issue 2).
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3). <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2).
- Maulana, J., Rejeki Sukmawati, S., Akbar, H., Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pekalongan, P., Studi Kesehatan Masyarakat, P., & Ilmu Kesehatan Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, F. (2023). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keluhan Low Back Pain pada Pekerja di Bagian Sewing PT Gajah Duduk Pekalongan. In *Graha Medika Public Health Journal* (Vol. 2, Issue 2). <https://journal.iktgm.ac.id/index.php/publichealth46>
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice. *Hudson Global Resources*, 20(20).
- Muresan. (2015). *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*.
- Nayak, A., & Pandey, M. (2015). WORK-LIFE BALANCE AND IMBALANCE: A CONCEPTUAL MODEL. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 20.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (n.d.). *GAMBARAN MAKNA KERJA BAGI GENERASI Z DI JAKARTA*.
- Saifuddin, A. (2021). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). In *Pustaka Pelajar*.
- Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani. (2023). *HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN SALES*.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3). <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>

- Selvia Devi Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1). <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- Shari, W. S., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2022). Peran adversity quotient terhadap work-life balance karyawan. *Cognicia*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22535>
- Sugiyono. (2012). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. In *Halaman / 13 Jurnal Artefak* (Vol. 7, Issue 1). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/artefak>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Brawijaya)*.
- Tien, Y. , & Y. (2021). *Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5453>
- Vebiola, F., Gaol, L., Deti, R., Yusuf, R., Lumban, F. V., Universitas, G., Parahyangan, K., Regina, B., Universitas, D., & Yusuf, B. R. (2023). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG*.
- Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International*, 12(5). <https://doi.org/10.1108/13620430710773772>
- Wahyudi. (2012). *Pengaruh Sales Promotion, Personal Selling dan Advertising terhadap Keputusan Pembelian Produk Buku Terbitan CV. As Salam di Kota Pekanbaru*.
- Wahyudi, R. (2017). No Title Uji validitas dan reliabilitas dengan pendekatan konsistensi internal kuesioner pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu. *FMIPA Universitas Bengkulu*, 1.
- Warokka & Febrilia. (2015). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 5, Issue 1).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2). <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

- Wulansari, O. D. (2023a). Narrative Literatur Review : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1).
- Wulansari, O. D. (2023b). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1).
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>