



Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

**Muh. Asyim Zuhdi¹, Retno Purwani Setyaningrum²,
Rifqi Aditya³**

Universitas Pelita Bangsa ^{1,2,3}

e-mail: yudihasyim26@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of work-life balance and work motivation on the performance of Generation Z employees. The research method used is a quantitative approach with a survey design. Data were collected through questionnaires distributed to Generation Z employees across various companies, which were then analyzed using statistical techniques to test the relationships between the variables. The results show that both work-life balance and work motivation have a significant positive impact on the performance of Generation Z employees. This study also emphasizes the importance of company policies that support work-life balance and provide appropriate motivation to enhance employee productivity and job satisfaction. Therefore, companies are encouraged to consider these factors when designing policies that support optimal performance for Generation Z employees.

Keywords: *Work Life Balance, Generation Z, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan generasi Z di berbagai perusahaan, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pemberian motivasi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan yang mendukung kinerja optimal karyawan generasi Z.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Generasi Z, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan mereka agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, Proses penilaian kemajuan pekerjaan seseorang terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. sebelum ini, termasuk informasi tentang kualitas barang dan jasa, efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang diinginkan, dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan.

Salah satu elemen penting yang harus dikelola oleh bisnis agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yang akan memastikan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam Pertemuan Tingkat Tinggi ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM) ke-22 dan ASEAN Plus Three Cooperation on Civil Service Matters ke-7 (The Heads of Civil Service Meeting for the 7th ACCSM+3), Badan Kepegawaian Negara (BKN) Indonesia mengangkat masalah keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance and well-being*) dalam konteks manajemen ASN (BKN, 2024). Indonesia menekankan bahwa penerapan prinsip keseimbangan kerja dan kehidupan bagi ASN harus sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (Wardani et al., 2016).

Masalah paling umum dengan sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, Dengan penurunan kinerja karyawan, hasil dan kualitas produk yang dihasilkan akan menurun, yang tentunya akan membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan pesaingnya di industri (Staff et al., 2020). Kinerja SDM merupakan pengukuran jumlah dan kualitas prestasi atau output kerja dari hasil yang diperoleh individu dalam jangka waktu tertentu saat melakukan tugas dan tanggungjawab mereka. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan, Untuk meningkatkan kinerja pekerja, perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan, yang mencakup kebutuhan psikis seperti keseimbangan kerja dan kebutuhan material (Mulyadi & Pancasasti, 2021) Karyawan lebih suka memiliki fleksibilitas dalam bekerja dan memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dengan penerapan sistem *work-life balance*.

Perusahaan memiliki kemampuan untuk mewujudkan keseimbangan *work-life* yang baik, yang merupakan komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keseimbangan kerja dan keluarga, juga dikenal sebagai keseimbangan kerja dan keluarga, adalah ketika seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sama dengan peran mereka di bidang kerja dan

keluarganya. Tidak ada konflik (work family conflict) dan banyak dukungan kerja dan keluarga, atau work family facilitation, atau work family enrichment, karena kemampuan mereka untuk mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas mereka (Mundung et al., 2022).

Menurut (Hasibuan, 2008), motivasi adalah dorongan yang meningkatkan semangat untuk bekerja sehingga seseorang dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten dalam upayanya untuk mencapai kebahagiaan. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Secara teoritis, Dessler (2009) menyatakan bahwa manusia memiliki sejumlah kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Hasil penelitian variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja (Nurwahyuni, 2019). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi ekstrinsik sebagai bagian dari motivasi kerja itu sendiri diyakini juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

Tabel 1
Hasil Penyebaran Kuesioner Karyawan di Cikarang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	X1	41,2%	13,7%
2.	X2	49%	11,8%
3.	Y	33,3%	15,7%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel diatas menunjukan hasil dari kuesioner yang disebarkan melalui dari berbagai media kepada para karyawan yang ada di cikarang, dengan ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel X1 dengan X2 dan dengan Y dengan didukung oleh hasil peneliti terdahulu yang masih banyak hasil yang negatif terkait pengembangan karir, dengan ini peneliti sangat tertarik untuk mengetahui hasil yang terjadi semoga dengan penelitian ini dapat bermanfaat terutama untuk peneliti dan para pembaca maupun karyawan yang ingin mengembangkan karir nya.(Saina et al., 2021)

Work life balance

Menurut (Wahida, 1945) *work life balance* Sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat) dan tidak ada konflik di antara kedua peran tersebut. Menurut Hasibuan (2015:85) program work-life balance meliputi

sumber daya untuk perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, relokasi, dan banyak lagi. Di mana banyak bisnis menawarkan program keuntungan keluarga yang membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti flextime, job sharing, telepon, dan lain-lain.

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan". Motivasi adalah proses psikologis yang disebabkan oleh elemen dalam dan luar diri seseorang. Motivasi kerja akan memungkinkan seseorang melakukan tugas pekerjaannya secara optimal, yang akan memungkinkan tercapainya tujuan dan target perusahaan. Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kepada karyawannya. Untuk melakukannya, seorang pemimpin harus mengetahui apa yang mendorong karyawannya (Adha et al., 2019). Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, komitmen, dan dedikasi. Motivasi bekerja dapat berasal dari berbagai faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan pribadi maupun organisasi.

Generasi Z

Generasi Z, sering disingkat sebagai Gen Z, merujuk pada kelompok demografis yang lahir setelah generasi milenial. Walaupun rentang tahun kelahiran yang pasti bisa berbeda-beda tergantung pada sumber yang digunakan, umumnya Generasi Z mencakup individu yang lahir antara pertengahan 1990an hingga awal 2010an. Generasi Z, yang dikenal sebagai digital natives, tumbuh dalam era digital dengan teknologi seperti internet, media sosial, dan perangkat mobile yang selalu tersedia. Mereka sudah akrab dengan penggunaan internet sejak usia muda dan sering menghabiskan waktu di platform media sosial seperti TikTok, Instagram, Snapchat, dan YouTube. Gen Z juga dikenal sebagai generasi yang mandiri dan kreatif, banyak dari mereka yang mencari cara untuk mengekspresikan diri melalui media digital dan tertarik pada kewirausahaan. Keberagaman dan inklusivitas menjadi nilai inti bagi mereka, karena mereka lebih menerima dan menghargai perbedaan dalam hal ras, gender, orientasi seksual, dan budaya.

Gen Z sangat peduli dengan isu sosial dan lingkungan, aktif memperjuangkan keadilan sosial, keberlanjutan, dan hak asasi manusia melalui gerakan sosial dan platform digital. Mereka juga memiliki pandangan berbeda mengenai karir, lebih menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan, termasuk jam kerja dan lokasi kerja, dengan banyak yang tertarik pada konsep kerja jarak jauh untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis hubungan antara work-life balance, motivasi kerja, dan kinerja karyawan generasi Z. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara statistik dan menghasilkan temuan yang objektif dan terukur. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan, dengan tujuan untuk memperoleh data yang representatif mengenai persepsi mereka terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, faktor-faktor yang memotivasi mereka dalam bekerja, serta pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja mereka.

Kuesioner yang digunakan dirancang untuk menggali informasi terkait seberapa baik karyawan generasi Z dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel, serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Berdasarkan data survei yang telah dilakukan, sebagian besar responden menilai ketersediaan sumber daya untuk menjalankan tugas mereka berada pada tingkat 3, yang menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki sumber daya yang cukup, meskipun belum optimal. Sekitar 33,3% (17 responden) memberikan penilaian pada tingkat tersebut, sementara 27,5% (14 responden) merasa ketersediaan sumber daya mereka sangat rendah (tingkat 1), dan 21,6% (11 responden) memberikan penilaian pada tingkat 2. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden, sekitar 49,1%, merasa bahwa ketersediaan sumber daya mereka masih kurang memadai (tingkat 1 dan 2).

Kondisi ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan ketersediaan sumber daya guna mendukung kinerja yang lebih optimal dan efektif. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka memberikan keseimbangan yang baik antara tantangan dan kemampuan. Sebanyak 76,5% responden (tingkat 3 dan 4) merasa tantangan pekerjaan mereka cukup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, yang berpotensi meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Dalam hal pengaruh work-life balance dan motivasi terhadap kinerja, 76,5% responden juga menganggap kedua faktor tersebut memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka. Ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta motivasi sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengenai kebanggaan karyawan terhadap perusahaan, mayoritas merasa cukup bangga atau sangat bangga, menunjukkan bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang positif, meskipun ada sebagian kecil karyawan yang tidak merasa bangga. Dalam hal peluang pengembangan karir, sebagian besar responden merasa ada peluang yang cukup atau sangat besar, tetapi ada sekitar 23,5% responden yang merasa kurang optimis, menunjukkan perlunya perusahaan untuk memperjelas jalur karir atau menyediakan lebih banyak program pengembangan. Terakhir, mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat variasi yang signifikan dalam persepsi karyawan, di mana lebih dari 50% responden merasa lingkungan kerja mereka tidak sepenuhnya mendukung kepuasan kerja, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Work Life Balance

Berdasarkan data survei, mayoritas responden merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cukup terjaga, dengan 45,1% memberikan penilaian pada skala 3 dan 41,2% pada skala 4. Meskipun demikian, sekitar 13,7% responden menilai keseimbangan tersebut masih di bawah rata-rata, mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam pengelolaan work-life balance. Sebagian besar responden juga merasa memiliki waktu yang cukup untuk hobi dan aktivitas di luar pekerjaan, yang terlihat dari 41,2% memilih skala 3 dan 41,2% lainnya memilih skala 4.

Beberapa responden merasa kesulitan dalam mengalokasikan waktu untuk kegiatan non-kerja, dengan 11,8% pada skala 2 dan 5,9% pada skala 1. Mayoritas responden juga menilai bahwa waktu bersantai setelah jam kerja sangat penting, dengan 52,9% memilih skala 4, yang menunjukkan bahwa waktu pemulihan setelah bekerja penting bagi generasi Z untuk menjaga keseimbangan dan produktivitas. Data juga menunjukkan bahwa kebijakan cuti perusahaan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dimana responden yang memberikan skor tinggi pada pengaruh kebijakan cuti menilai kebijakan ini penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan.

Mengenai motivasi kerja, sebagian besar responden merasa perusahaan telah melakukan upaya signifikan untuk meningkatkan motivasi mereka. Sebanyak 45,1% responden merasa motivasi mereka meningkat karena tindakan tertentu yang dilakukan perusahaan, yang menunjukkan bahwa kebijakan dan langkah-langkah perusahaan cukup efektif. Hanya sebagian kecil yang merasa bahwa

upaya perusahaan kurang berdampak pada motivasi mereka. Survei juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup sangat berkontribusi pada kepuasan kerja. Mayoritas responden, yaitu 49%, memberikan skor 3, menegaskan bahwa work-life balance yang baik berperan penting dalam kepuasan kerja mereka. Hanya 2% responden yang merasa keseimbangan ini tidak signifikan bagi kepuasan kerja mereka, yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus memperhatikan dan memperbaiki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti fleksibilitas waktu kerja dan kesempatan kerja jarak jauh, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil survei dari 51 responden, perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini untuk meningkatkan program work-life balance dan pengembangan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebagian besar responden merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cukup terjaga, namun masih ada sebagian kecil yang merasa bahwa ada ruang untuk perbaikan. Perusahaan dapat memperbaiki kebijakan terkait waktu kerja dan cuti, serta memberikan dukungan yang lebih baik untuk memastikan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Dari hasil analisis mengenai motivasi kerja, sebagian besar karyawan merasa terdorong untuk bekerja oleh berbagai faktor yang dianggap penting, dan perusahaan perlu memperkuat faktor-faktor tersebut untuk menjaga motivasi tetap tinggi. Selain itu, kebijakan cuti yang ada di perusahaan menunjukkan dampak positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dengan hampir setengah dari responden merasa kebijakan ini sangat efektif. Hasil survei mengenai pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja juga menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa keseimbangan ini berkontribusi positif terhadap produktivitas mereka.

Dukungan atasan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat penting. Sebagian besar responden merasa cukup didukung oleh atasan mereka, namun terdapat sebagian kecil yang merasa kurang mendapatkan dukungan tersebut. Dengan memperkuat dukungan atasan dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih mendukung work-life balance, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan seimbang, yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan Gen Z, karena mereka yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung menunjukkan kinerja lebih baik di tempat kerja, berkat tingkat stres yang lebih rendah dan energi yang meningkat. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, gaji yang adil, dan kepuasan kerja yang turut mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, bisnis perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan mendorong keterlibatan kerja, seperti jam kerja yang fleksibel dan program tunjangan karyawan, untuk membantu karyawan Gen Z mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.

- Wahida, A. (1945). The Influence Of Work Motivation And Work Life Balance On Job Satisfaction Of Pdam Tirta Bukae Employees , North Luwu Utara. 1(1), 1266-1276.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 31(1), 58-65.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>.