

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mampu mencapai target dan tujuan dari perusahaan tersebut¹. Komponen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pimpinan, pengusaha, dan karyawan. Dari ketiga komponen tersebut, karyawan memiliki peran penting karena mereka menyediakan jasa, baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditentukan². Sebagai salah satu aset utama dalam perusahaan, karyawan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan³. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

¹ Ridhayati Farid dan Andy Satia, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi di Kota Batam,” *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 20, no. 2 (2023): 162.

² Malayu Hasibuan, “Manajemen Sumberdaya Manusia” (Penerbit Bumi Aksara, 2019).

³ Hermin Nainggolan dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*, vol. 1, 2022.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang siap, mau serta mampu memberikan sumbangannya terhadap pencapaian tujuan organisasi⁴. Karyawan adalah individu dalam rentang usia 15-64 tahun (usia kerja) yang berkontribusi sebagai tenaga kerja dan menghasilkan sebuah produk dengan asumsi bahwa terdapat permintaan terhadap pekerjaan mereka serta adanya imbalan berupa upah⁵. Oleh karena itu, dalam perusahaan karyawan berasal dari berbagai generasi yang memiliki perbedaan kriteria maupun pola kerja. Adanya perbedaan ini dapat mempengaruhi dinamika di tempat kerja seperti dalam hal komunikasi, gaya kepemimpinan, serta adaptasi terhadap teknologi dan perubahan organisasi⁶.

Saat ini dunia kerja mengalami pergeseran demografis yang ditandai dengan mulai masuknya generasi Z ke dalam lingkungan kerja yang professional. Generasi Z atau *iGeneration* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010. Perubahan demografis akibat dari munculnya generasi Z ini tercermin dari laman BPS (Badan Pusat Statistik) Jawa Timur pada tahun 2020 yang menunjukkan bahwa generasi Z merupakan generasi yang mendominasi populasi penduduk Indonesia dengan jumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94%. Pada tahun 2020 terdapat 2,56 miliar anggota generasi Z di seluruh dunia dan diperkirakan menghasilkan sekitar 20%

⁴ Pulze Pulung Puryana dan Teguh Aji Ramdani, “Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera,” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 6681, no. 3 (2022): 720–747.

⁵ Rizak Adlia Yuannisa, “Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1, no. 4 (2022): 383–392.

⁶ Miftahul Jannah, Noniya Dewita Anggi Ritonga, dan Muhammad Farhan, “Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern,” *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 1 (2024): 70–81.

angkatan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2022, jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,73 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63%, didominasi oleh generasi milenial sebanyak 25,87% dan generasi Z sebanyak 27,94%. Berdasarkan pemaparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja menunjukkan perubahan komposisi tenaga kerja, di mana generasi muda khususnya generasi Z mulai mendominasi dunia kerja dan menunjukkan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja.

Adanya pergeseran generasi ini tidak hanya berdampak pada jumlah karyawan, namun juga membawa perubahan dalam pola kinerja dalam lingkungan perusahaan. Survey yang pernah dilakukan terhadap 966 pemimpin perusahaan ditemukan bahwa 75% perusahaan yang merekrut generasi Z merasa tidak puas dengan hasil kinerja mereka. Ketidakpuasan ini dipicu oleh berbagai alasan yang mempengaruhi keputusan perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan karyawan generasi Z. Berbagai alasan tersebut diantaranya kurangnya profesionalisme sebesar 46%, keterampilan berorganisasi yang buruk sebesar 42%, keterampilan komunikasi yang buruk sebesar 39%, kesulitan bekerja dalam tim sebesar 30%, ketidakcocokan budaya sebesar 31% kurangnya pengalaman kerja yang relevan sebesar 38%, kesulitan menerima *feedback* sebesar 38%, serta keterampilan memecahkan

masalah atau *problem solving* yang buruk sebesar 38%⁷. Fenomena ini sejalan dengan hasil wawancara pada salah satu staff HRD berinisial SJ (30 tahun) yang menyampaikan bahwa kinerja karyawan generasi Z di perusahaannya masih perlu perbaikan. Menurut subjek, karyawan generasi Z sering mengajukan izin tidak masuk dengan berbagai alasan, bahkan tidak sedikit diantaranya yang memilih mengundurkan diri setelah beberapa bulan bekerja. Selain itu, subjek juga menambahkan beberapa karyawan generasi Z masih kurang baik dalam berkomunikasi seperti saat menerima instruksi kerja sering tidak menanyakan kembali apabila ada bagian yang kurang jelas. Sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan dan berpotensi menimbulkan kesalahanpahaman antar rekan kerja. Adanya temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan serta komunikasi berperan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang telah diberikan⁸. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun organisasi yang telah ditetapkan pada kurun waktu tertentu⁹. Dengan demikian, apabila seorang karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan

⁷ Elvira Chandra Ari Dewi Nanda, “Benarkah Gen Z Problematik di Dunia Kerja,” *Godostats*, 2024, oodstats.id/article/gen-z-problematik-di-dunia-kerja-benarkah-iQzMV.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2009).

⁹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Universitas Malikussaleh, vol. 106, 2020.

tersebut dikategorikan baik. Namun, apabila hasil kerja tidak memenuhi standar tersebut, maka kinerja karyawan dianggap kurang.

Kinerja dapat pula disebut sebagai suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya kemampuan, dukungan yang diterima, ketersediaan pekerjaan yang harus diselesaikan, serta hubungan karyawan dengan perusahaan¹⁰. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan¹¹. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi tetapi motivasinya rendah, maka kinerjanya tidak akan maksimal. Sebaliknya, jika motivasi tinggi namun kemampuannya rendah, maka kinerjanya juga tidak optimal.

Adapun aspek penting dalam kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, evektivitas serta kemandirian¹². Aspek kinerja karyawan juga dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya kualitas kerja yang mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kuantitas yang menggambarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu serta kecepatan dalam menyelesaikan, pelaksanaan tugas yang menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat, dan terakhir tanggung jawab yang merujuk pada sejauh mana karyawan memiliki kesadaran dan

¹⁰ Robert Mathis dan John Jackson, *Human Resource Management*, 2006.

¹¹ Stephen Robbins dan Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, 16 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2019).

¹² Ibid.

komitmen dalam menjalankan tugas secara konsisten sesuai dengan kewajiban yang diberikan¹³.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat maupun faktor motivasi yang berkaitan dengan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal¹⁴. Dengan demikian kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal maupun eksternal, termasuk keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, karena kondisi kerja yang terlalu menekan tanpa memberikan ruang bagi kehidupan pribadi dapat menurunkan semangat serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan disinyalir menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan khusunya karyawan generasi Z. Generasi Z cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja baik dari segi waktu, maupun tempat kerja¹⁵.

Generasi Z menjadikan *work life balance* sebagai salah satu prioritas utama dalam tujuan karier¹⁶. Bagi generasi Z, bekerja bukan hanya bertujuan mencari penghasilan, namun juga tentang menjaga

¹³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

¹⁴ Mathis dan Jackson, *Human Resource Management*.

¹⁵ Nurdianto, Fahrudin Pareke, dan Nasution, “Perbedaan Generasi Pada Hubungan Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. HM Sampoerna Area Bengkulu,” *Student Journal of ...* (2023): 43–58.

¹⁶ Shinta Windika Putri dan Agus Frianto, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (2023): 293–305.

kesehatan mental dan kebahagiaan pribadi. Konsep ini menjadi sangat relevan terutama bagi generasi Z, yang menunjukkan preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki keresahan yang berbeda dengan generasi milenial, dimana generasi Z cenderung menunda berbagai tanggung jawab serta peran orang dewasa melebihi generasi milenial. Generasi Z tidak lagi percaya dengan ungkapan “*time is money*” maupun kultur kerja keras, tetapi lebih mementingkan *life balance* sebagai jalan menuju kebahagiaan. Bagi generasi Z yang terpenting adalah kedamaian, ketenangan jiwa, dan kesejahteraan mental maka dari itu muncullah istilah “*healing*” di kalangannya¹⁷. Dengan demikian pencapaian *work life balance* bukan hanya menjadi preferensi namun juga kebutuhan yang mempengaruhi kinerja generasi Z di lingkungan yang professional.

Fenomena ini tidak hanya ditunjukkan dengan data statistik serta studi sebelumnya, namun juga terbukti melalui wawancara yang dilakukan terhadap 2 karyawan generasi Z yang bekerja di Kabupaten Tulungagung. Wawancara pertama dilakukan dengan karyawan yang berinisial AZ (20 thn), yang bekerja sebagai karyawan di salah satu pabrik di Tulungagung. Subjek mengaku sudah 3 tahun bekerja bagian *packing*. Subjek bekerja selama 8 jam sehari dan shift yang tidak menentu antara pagi atau malam. Subjek mengungkapkan mengalami tekanan saat bekerja dan harus mencapai target. Hal ini membuat subjek mengalami stres yang terkadang

¹⁷ Febian Hitoyo, “Gen Z dan Lingkaran Setan ‘Life Balance,’” *detiknews*, last modified 2023, diakses Maret 20, 2025, <https://news.detik.com/kolom/d-6880089/gen-z-dan-lingkaran-setan-life-balance>.

menyebabkan dirinya sering izin bekerja karena kelelahan dan menganggu kinerjanya. Subjek menjadi kurang fokus, sering melakukan kesalahan yang berdampak pada produktivitas kerjanya. Dalam menyikapi hal ini subjek berusaha mengatasinya dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya.

Wawacara kedua dilakukan dengan karyawan yang berinisial RU (23 thn), yang berkerja sebagai staff di salah satu pabrik di Tulungagung. Subjek bekerja selama 9 jam sehari. Meskipun jam kerja subjek teratur, subjek tetap mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kurangnya jeda istirahat yang membuat subjek mudah lelah serta mudah tersulut emosi. Subjek mengaku mengatasi kondisi tersebut dengan meluangkan waktu untuk beristirahat serta berkumpul dengan teman-temannya. Dari sini subjek merasa mulai terjadi perubahan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan konsep *work life balance* yaitu konsep yang menggambarkan bagaimana individu dapat mengatasi tekanan dan beban yang terkait antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara kedua aspek tersebut¹⁸. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang menggabungkan komitmen maupun karir kebahagiaan, waktu luang keluarga serta pertumbuhan spiritual¹⁹. *Work life balance* dapat dikatakan sebagai suatu upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan 2 peran atau lebih

¹⁸ Nia Nafriana, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau,” *Skripsi* (2021): 90.

¹⁹ Nurdianto, Pareke, dan Nasution, “Perbedaan Generasi Pada Hubungan Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. HM Sampoerna Area Bengkulu.”

dalam hidupnya ²⁰. *Work life balance* menjadi keadaan ketika individu tersebut merasa terlibat dan puas secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan ²¹.

Adapun aspek dari *work life balance* dibagi menjadi 2, yaitu *demands* dan *resources*. *Demands* terdiri dari *work interfence with personal life* (WIPL) dan *personal life interfence with work* (PLIW). Sedangkan *resources* terdiri dari *work enhancement of personal life* (WEPL), *personal life enhancement or work* (PLEW) ²². Sejalan dengan itu, Ricardianto membagi aspek *work life balance* menjadi 3 bagian diantaranya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan ²³.

Selain *work life balance*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja ²⁴. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Stres kerja disebut sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, yang dikarakteristikkan oleh perubahan perilaku manusia ke arah menyimpang dari fungsi normal

²⁰ Gwenith Gwyn Fisher, “Work-personal life balance: A construct development study (Unpublished doctoral dissertation)” (Bowling Green State University, 2001), <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>.

²¹ Faatin Maimunah, Anissa Lestari Kadiyono, dan Yus Nugraha, “Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia,” *Tekmapro* 19, no. 1 (2024): 94–103.

²² Fisher, “Work-personal life balance: A construct development study (Unpublished doctoral dissertation).”

²³ Yuannisa, “Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan.”

²⁴ Muhammad Jehangir dkk., “Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction,” *Journal of Contemporary research in Business* 3, no. 7 (2009): 453.

mereka²⁵. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menekan atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut²⁶. Stres kerja juga dianggap sebagai respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologi yang timbul akibat dari situasi atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik serta psikologis terhadap seseorang²⁷.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang²⁸. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi maka produktivitas serta kinerjanya cenderung terganggu²⁹. Dunia kerja saat ini yang terus berubah dan menuntut kecepatan maupun ketepatan dalam berbagai aspek seperti tekanan kerja yang sulit dihindari, beban kerja tinggi, target yang menumpuk, waktu yang panjang dan konflik antar karyawan cenderung menimbulkan stres kerja³⁰. Apabila permasalahan ini tidak ditangani oleh perusahaan maka stres kerja dapat menimbulkan konsekuensi seperti kelelahan emosional, menurunnya konsentrasi sampai

²⁵ Elisa Eka Rahmadani, “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli 1 Karanganyar” (UIN Raden Mas Said Surakarta, 2023), https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/1/SKRIPSI_Elisa_Eka_Rahmadani_195211389.pdf.

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

²⁷ Shinta Nasution, Agus Dharmanto, dan Nita Dewi, “Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Karyawan,” *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen* 2, no. 2986–3309 (2024): 90–101.

²⁸ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*.

²⁹ Rahmadani, “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli 1 Karanganyar.”

³⁰ Agnia Nuha, “Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi” (Universitas Islam Negeri Walisongo, 2023).

timbulnya gangguan kesehatan fisik maupun mental yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Alva Research tahun 2022, generasi Z lebih banyak mengalami cemas dan stres daripada generasi sebelumnya³¹. Sejalan dengan itu, menurut data pada survei Calm tahun 2024 mengungkapkan bahwa 90% karyawan generasi Z merasa stres dalam sebulan terakhir, dan hampir ¾ merasa tertekan serta menunjukkan tingkat kesejahteraan mental yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi lain³².

Adapun aspek aspek dari stres kerja diantaranya gejala fisiologis, gejala perilaku, dan gejala psikologis³³. Aspek stres kerja juga dapat terbagi menjadi 2 seperti aspek biologis dan aspek psikologis seperti gejala kognisi, gejala emosional, dan gejala tingkah laku³⁴. Dalam hal ini stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi³⁵.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja generasi milenial. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution terkait pengaruh *work*

³¹ Alvara Research Center, “GEN Z: MILLENNIAL 2.0? Perbedaan Karakter dan Perilakunya,” *Alvara Beyond Insight* (2022): 1–42, <https://alvara-strategic.com/wp-content/uploads/2022/06/GEN-Z : -MILLENNIAL-2.0 ? -Perbedaan-Karakter-dan-Perilakunya.pdf>.

³² Calm Health, “How Employers Can Help Improve the Mental Well-being of Gen Z Workers,” last modified 2024, diakses Maret 10, 2025, <https://health.calm.com/resources/blog/how-employers-can-help-improve-the-mental-well-being-of-gen-z-workers/?>

³³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*.

³⁴ Edward . Sarafino dan Timothy . Smith, *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th ed. (Danvers: John Wiley & Sons, Inc., 2011).

³⁵ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*.

life balance dan stres kerja terhadap kinerja generasi milenial menemukan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan³⁶.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rifka tentang pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store juga menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh pada karyawan. Nilai ini menunjukkan arah positif yang dapat dilihat dari kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang berdampak positif. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store³⁷. Penelitian lain yang dilakukan oleh pada penelitian dilakukan oleh Rahmadani mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 juga menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila *work life balance* tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika *work life balance* rendah

³⁶ Nasution, Dharmanto, dan Dewi, “Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Karyawan.”

³⁷ Rifka, “Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store,” 2023, <https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6203/>.

maka kinerja karyawan menurun. Sedangkan stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1³⁸.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* secara konsisten ditemukan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, yang terlihat dari kualitas hubungan kerja, efektivitas, serta kepuasan dalam menjalankan peran. Sementara itu, stres kerja juga terbukti mempengaruhi kinerja, baik sebagai pendorong maupun sebagai hambatan, tergantung pada tingkat dan cara individu mengelolanya.

Meskipun riset mengenai pengaruh variabel x_1 dan x_2 sudah pernah dilakukan sebelumnya terhadap karyawan, namun jarang dilakukan pada generasi Z. Penelitian terdahulu cenderung mengkaji pengaruh variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Di samping itu, penelitian di Kabupaten Tulungagung belum pernah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z sehingga penelitian dirasa perlu dilakukan lebih lanjut.

Melalui penelitian ini, diharapkan ditemukan wawasan baru terkait bagaimana kedua variabel saling mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung. Apabila hipotesis penelitian ini terbukti, maka temuan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta landasan

³⁸ Rahmadani, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli 1 Karanganyar."

dalam pengembangan strategi atau intervensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung melalui keseimbangan kehidupan kerja serta pribadi yang optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap karakteristik karyawan generasi Z, dan pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta tujuan dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan generasi Z saat ini mulai mendominasi dunia kerja dan menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang kurang puas dengan hasil kinerja karyawan generasi Z.
2. Karyawan generasi Z cenderung mengedepankan *work life balance*, namun semua perusahaan belum mampu memfasilitasi kebutuhan tersebut. Karyawan generasi Z juga mengalami stres karena tuntutan pekerjaan.
3. Ketidakseimbangan *work life balance* serta tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z.

C. Rumusan Masalah

Berikut ini rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, sesuai dengan rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran maupun sebagai bacaan, serta sebagai sarana untuk mengembangkan teori dalam bidang psikologi mengenai pengaruh

work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Peneliti berharap penitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bermanfaat dan sebagai sumber referensi untuk perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung khususnya pada bidang ilmu Psikologi Islam.

b. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai alat pembelajaran untuk mengembangkan dan menerapkan pemikiran dari teori yang telah dipelajari, dan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya

F. Ruang Lingkup

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistic³⁹. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberi responden serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis untuk ditanggapi. Subjek penelitian ini merupakan karyawan generasi Z dengan jumlah sampel 348 responden. Kriteria dalam

³⁹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, ed. Pustaka Belajar, 1, cetakan ed. (Yogyakarta, 2014).

penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang bekerja di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Variabel

Penegasan variabel mencakupi definisi secara konseptual ataupun operasional. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Variabel independent dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan variabel dependent (Y) adalah kinerja karyawan. Penegasan variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. *Work life balance*

Work life balance merupakan suatu kondisi dimana individu mampu mengelola serta menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara harmonis, baik dari segi waktu, energi, maupun komitmen emosional.

3. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi psikologis maupun fisisologis yang timbul akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya

H. Sistematika Penulisan

Penulisan ini memiliki sistem penulisan yang menjelaskan pemahaman secara detail setiap bab yang ada:

BAB I : Bab ini sebagai pembuka atau pedoman penting yang ditelusuri mengenai latar belakang terjadinya suatu permasalahan, rumusan masalah yang diajukan, tujuan dilakukannya penelitian dan manfaat yang diperoleh, ruang lingkup penelitian dan penegasan pada setiap variabel.

BAB II : Bab ini berisi tentang pengertian, aspek-aspek, dan faktor-faktor yang relevan terhadap setiap variabel yang diteliti. Menjabarkan penelitian terdahulu untuk menemukan persamaan atau perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka teori sebagai pemahaman yang lebih rinci serta mengajukan hipotesis atau dugaan sementara terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB III : Bab ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling, dan sample penelitian, instrument penelitian,

teknik pengumpulan data, analisis data, dan terakhir tahapan penelitian.

BAB IV : Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang diperoleh dari data yang ada di lapangan, dengan cara melakukan deskripsi data dan menguji hipotesis apakah hipotesis diterima atau ditolak.

BAB V : Bab ini berisi mengenai pembahasan penelitian menyesuaikan hasil penelitian yang diperoleh, kemudian disesuaikan dengan konsep serta penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung pembahasan yang lebih akurat. Namun, apabila ditemukan adanya kebaharuan dalam penelitian ini maka dapat dilampirkan pada pembahasan.

BAB VI : Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari peneliti yang dilakukan. Kedua hal tersebut menjadi bagian penting dalam menjelaskan keseluruhan penelitian secara ringkas dan saran sebagai panduan untuk peneliti selanjutnya jika ingin mengembangkan penelitian ini.