

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA DI ERA DIGITAL

Maryani¹, Muntia Lailatul Fitriyah², Atina Hidayati³

mar516049@gmail.com¹, yalailaa14@gmail.com², atina.hidayati71@uit-lirboyo.ac.id³

Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dalam menghadapi perubahan di era digital. Pesatnya perubahan yang ada dan pesatnya perkembangan teknologi yang telah mengubah sistem kerja secara signifikan, sehingga menimbulkan tantangan terkait manajemen waktu, beban kerja, dan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z, sebagai tenaga kerja dominan di masa depan, cenderung mengutamakan fleksibilitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menganalisis berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keseimbangan lebih baik berdampak pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja di era digital.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Era Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Life Balance on the performance of Generation Z employees in facing changes in the digital era. The rapid development of technology has significantly changed the work system, creating challenges related to time management, workload, and work-life boundaries. Generation Z, as the dominant workforce in the future, tends to prioritize flexibility and balance between work and personal life. This research uses a literature review approach by analyzing various previous studies related to Work Life Balance and employee performance. The results indicate that Work Life Balance has a positive effect on employee performance, where better balance leads to higher productivity, job satisfaction, and organizational commitment. Therefore, companies need to implement human resource management strategies that support employee well-being to improve performance in the digital era.

Keywords: Work Life Balance, Employee Performance, Generation Z, Digital Era, Human.

PENDAHULUAN

Teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Khususnya dalam sistem manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi. Transformasi digital membuat proses kerja menjadi lebih cepat, efisien, dan fleksibel. Namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan baru bagi karyawan dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Generasi Z yakni individu yang lahir antara tahun 1997-2012, merupakan kelompok usia yang saat ini mulai mendominasi sebagai tenaga kerja, generasi ini yang lahir di

era digital memiliki karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelum-sebelumnya. Generasi ini cenderung menginginkan fleksibilitas kerja yang sehat, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola kebutuhan tenaga kerja muda tersebut.

Fenomena yang terjadi saat-saat ini menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat penggunaan teknologi digital yang terus terhubung dengan pekerjaan. Disisi lain perusahaan-perusahaan teknologi dikenal memiliki ritme kerja yang cepat, dinamis, dan kompetitif. Selain itu juga, perusahaan-perusahaan dalam sektor ini seringkali menuntut karyawan untuk bekerja diluar jam kerja formal. Kondisi ini dapat memicu stres kerja, kelelahan (burnout), serta penurunan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Hal ini bisa berdampak negatif terhadap etos kerja karyawan.

Etos kerja sendiri mencerminkan nilai-nilai seperti disiplin, semangat, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas. Etos kerja sangat penting untuk menjaga produktifitas dan kinerja organisasi. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Work Balance Life dan etos kerja, khususnya bagi generasi Z yang memiliki ekspektasi kerja yang sangat tinggi dan berbeda dengan generasi sebelum-sebelumnya. Organisasi perlu memahami dinamika ini agar dapat merancang kebijakan SDM yang sesuai dengan kebutuhan karyawan muda.

Salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat menjawab permasalahan tersebut adalah Work Life Balance. Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik peran. Namun, Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi yang baik, cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, lebih produktif, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan-berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z dalam menghadapi perubahan di dunia kerja di era digital. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatus (libray research). Metode ini digunakan dengan cara mengkaji berbagai sumber Pustaka yang releven seperti jurnal ilmiah, artikel peneletian, dan publikasi akademik yang berkaitan dengan Work Life Balance dan kinerja karyawan Generasi Z. Objek dalam penelitian ini adalah konsep Work Life Balance dan kinerja karyawan Generasi Z dalam konteks manajemen sumber daya manusia era digital. Fokus penelitian diarahkan pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja yang ada dengan tingkat kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai literatur dari Google Scholar dan sumber akademik lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengelompokan, membandingkan, dan menyimpulkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Work Life Balance dan kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menarik Kesimpulan mengenai Work Life Balance, seperti pengaruh Work Life Balance terhadap kehidupan dan kinerja karyawan Generasi Z.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian dari berbagai literatur menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB) memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di era digital. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang cenderung memiliki tingkat produktifitas yang lebih tinggi, stress kerja yang lebih rendah, serta kepuasan kerja yang lebih baik. (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2023; Kelliher & Anderson, 2010; Sutrisno, 2019).

Dalam konteks dunia kerja saat ini, transformasi digital telah mengubah system kerja menjadi mudah, cepat, dan fleksibel, seperti penggunaan kerja hybrid dan remote working. Namun, kondisi ini juga menyebabkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Akibatnya, banyak karyawan merasa selalu “terhubung” dengan pekerjaan sehingga berpotensi mengalami kelelahan kerja (burnout) dan penurunan kinerja (Bakker & Demerouti, 2017; Hasibuan, 2016).

Generasi Z sebagai tenaga kerja yang sangat dominan di saat ini dan masa depan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi ini lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan lingkungan kerja yang harus sangat-sangat mendukung untuk Kesehatan mental. Oleh karena itu, Wrok Life Balance menjadi faktor yang sangat penting bagi Generasi Z untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka diperusahaan (Robbin & Judge, 2017; Sutrisno, 2019).

Hasil penelitian dahulu juga banyak yang menunjukkan bahwa Work Life Balance sangat berpengaruh dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan, juga memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi akan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih efektif (Fajar, 2024, Hasibuan, 2016).

Selain itu, penerapan kebijakan Work Life Balance seperti jam kerja yang fleksibel, system kerja hybrid, serta dukungan kesejahteraan karyawan, terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja, dan mengurangi turnover karyawan. Hal ini, menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak hanya berdampak pada individu, saja akan tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Kelliher & Anderson, 2010: Sutrisno, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance merupakan salah satu faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di era digital. Perusahaan yang mampu menerapkan kebijakan ini dengan sangat baik akan lebih mudah mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktifitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari berbagai literatur yang telah dianalisi, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja karyawan generasi-generasi yang ada khususnya Generasi Z. Semakin keseimbangan dihasilkan oleh karyawan, semakin baik juga untuk meningkatkan produktifitas Perusahaan.

Generasi Z sebagai tenaga kerja yang tumbuh di era serba digital, memiliki kebutuhan yang sangat tinggi fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mendukung Work Life Balance, seperti system kerja yang fleksibel, kerja hybrid, serta program kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian Work Life Balance bukan hanya menjadi kebutuhan karyawan, tetapi juga strategi penting bagi Perusahaan dalam meningkatkan produktifitas dan mempertahankan sumber manusia yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health psychology*.
- Fajar. G. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z *Jurnal EMT KITA*.
- Greenhaus, J.H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life *journal of Vocational Behavior*, 63(3), 511-531.
- Karolina. N., & Saryatmao, M. A. (2024). Work Life Balance and Employee Engagement in Generation Z *jurnal Manajemen Bisnis dan kewirausahaan*.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Rensiana, S., Wulandari, J., Roni, M. (2024). Analysis of Work Life Balance and Employee Performance in Generation Z. Workers. *Indonesia journal of Economics and Management*.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Wanasiri,., & Aryanto, R. (2025). Wrok Life Balance and Employee Performance in Generation Z. *JEBMES Journal*.