

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja di era kontemporer telah mengalami transformasi signifikan sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan perubahan dinamika ekonomi global. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, di mana kesuksesan dan keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Tantangan yang dihadapi organisasi semakin kompleks, termasuk persaingan pasar yang ketat, perubahan teknologi yang cepat, dan tuntutan produktivitas yang terus meningkat. Kondisi ini menciptakan tekanan bagi karyawan untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan, baik pekerjaan maupun pribadi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif tanpa merasa salah satu aspek mendominasi yang lain. Penelitian Obeng et al., (2025) menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Selain

itu, Manu et al., (2025) mengungkapkan kemampuan untuk mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi kesejahteraan karyawan, terutama dalam menjaga kesehatan mental dan fisik.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dialami oleh karyawan memiliki berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Dari perspektif individu, ketidakseimbangan ini terkait dengan tingkat stres yang tinggi, kelelahan kerja, penurunan kesehatan mental dan fisik, serta penurunan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Sementara itu, dari perspektif organisasi, ketidakseimbangan ini berkontribusi pada penurunan produktivitas, peningkatan absensi, tingkat pengunduran diri yang lebih tinggi, dan pada akhirnya penurunan kinerja karyawan. Penelitian Obeng et al., (2025) di rumah sakit di Ghana menunjukkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkorelasi positif dengan niat untuk pindah kerja, di mana karyawan yang mengalami kelelahan akibat ketidakseimbangan cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori konservasi sumber daya, yang menjelaskan ketidakseimbangan menyebabkan kelelahan sumber daya individu.

Kesejahteraan psikologis merupakan variabel kunci yang menghubungkan berbagai faktor kontekstual di tempat kerja dengan kinerja karyawan. Kesejahteraan psikologis mencakup dimensi-dimensi seperti kepuasan hidup, rasa bermakna, kesehatan mental yang positif, dan kemampuan untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan psikologis telah diakui sebagai faktor krusial yang

mempengaruhi kinerja, di mana karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih termotivasi, lebih fokus, dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja secara konstruktif. Penelitian Izzati et al., (2024) menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, di mana keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan. Saleh (2026) menunjukkan pada karyawan sektor jasa di Dubai menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepemimpinan mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan.

Nana et al., (2024) menjelaskan telah mengeksplorasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, namun masih terdapat celah yang memerlukan perhatian lebih lanjut, menemukan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memediasi pengaruh pengaturan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi mampu mencapai keseimbangan yang lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian Stankevičienė et al., (2021) tentang hubungan antara budaya kerja dan kesejahteraan karyawan menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kesejahteraan karyawan, menjadikan keseimbangan sebagai jembatan penting dalam meningkatkan kesejahteraan

Meskipun telah dilakukan beberapa penelitian di Indonesia, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji peran mediasi kesejahteraan psikologis dalam pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain menemukan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dengan kesejahteraan dan dukungan organisasi sebagai mediator (Alhaider, 2025). Meskipun Pulau Jawa merupakan pusat utama kegiatan ekonomi nasional, penelitian mengenai dinamika tenaga kerja di wilayah ini masih memerlukan analisis yang lebih komprehensif, terutama mengingat sifat industri di sana yang sangat beragam, mulai dari manufaktur berskala besar hingga sektor jasa dan kreatif yang berkembang pesat. Situasi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan wawasan mendalam mengenai interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan dalam kerangka industri di Pulau Jawa.

Pemilihan pekerja sektor industri di Pulau Jawa sebagai fokus, didasarkan beberapa pertimbangan yang mendasari pentingnya melakukan penelitian di wilayah ini. Pertama, merupakan salah satu wilayah dengan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, seperti konsentrasi industri jasa, manufaktur, dan digital yang tinggi. Sektor-sektor ini menyerap tenaga kerja yang besar dan memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, di mana tuntutan fleksibilitas waktu dan tekanan emosional mungkin berbeda dengan industri konvensional. Kedua, juga dikenal sebagai wilayah dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi, sehingga perusahaan diwajibkan untuk berupaya maksimal dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Dalam konteks ini, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk peran keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis, sangat strategis bagi perusahaan di Pulau Jawa. Ketiga, karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh generasi muda

(generasi milenial dan Z) dengan ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan perspektif unik yang perlu dieksplorasi lebih mendalam. Kurniawan et al., (2025) menyatakan generasi muda, memiliki kebutuhan berbeda terutama terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja pribadi dan motivasi. Karyawan cenderung memprioritaskan fleksibilitas, kesempatan untuk pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang inklusif. Pergeseran prioritas ini mengharuskan organisasi untuk lebih adaptif dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperluas pemahaman tentang mekanisme pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi kesejahteraan psikologis, yang relatif jarang diteliti dalam konteks Indonesia. Karyawan milenial dan Z di wilayah Pulau Jawa menjadi fokus perhatian karena kedua generasi ini umumnya memiliki ekspektasi yang berbeda terkait keseimbangan kehidupan kerja. Generasi milenial dan Z menunjukkan tingkat kesadaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, di mana karyawan cenderung memprioritaskan kesejahteraan mental, fleksibilitas kerja, dan waktu berkualitas bersama keluarga (Dayal, 2024). Selain itu, kedua generasi ini juga mengharapkan dukungan teknologi dan kebijakan kerja yang adaptif untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dayal, 2024).

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, di perusahaan-

perusahaan yang beroperasi di Pulau Jawa. Diharapkan dapat membekali organisasi untuk merumuskan kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja serta memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada optimalisasi kinerja organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting dan tepat waktu mengingat tuntutan akan efektivitas organisasi di era kompetitif saat ini, serta kebutuhan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu aset strategis organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa?
3. Apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa?
4. Apakah kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini tetap tajam dan tidak menyimpang dari tujuan utamanya, hal ini menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan dan memenuhi tuntutan berbagai aspek kehidupan secara bersamaan, termasuk pekerjaan, pendidikan, dan tanggung jawab keluarga. Konsep ini menekankan pentingnya kemampuan tenaga kerja untuk mengelola berbagai peran tanpa mengalami konflik atau tekanan berlebihan akibat tuntutan tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya terbatas pada pembagian waktu yang proporsional, tetapi juga mencakup dimensi emosional dan mental dalam menghadapi berbagai tanggung jawab (Mensah & Bartrop-sackey, 2021).
2. Kinerja karyawan (*employee performance*) secara mendasar, kinerja berkaitan dengan perilaku atau hasil kerja yang memiliki nilai yang dapat diukur. Ketika istilah ini diterapkan pada karyawan, fokusnya menjadi lebih personal, mencakup kemampuan, seberapa baik karyawan menguasai keterampilan, dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan (Laine et al., 2023).
3. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menggambarkan kondisi individu merasa nyaman dengan diri karyawan sendiri dan kehidupan karyawan, memiliki hubungan yang memuaskan, memiliki arah yang jelas dalam hidup, dan percaya pada kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Mencakup berbagai dimensi tidak terbatas pada ketiadaan gangguan mental, tetapi juga melibatkan semua aspek kebahagiaan, kepuasan, dan kesejahteraan individu. Memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan dan kebahagiaan secara menyeluruh pada individu. Kondisi

ini melibatkan pengalaman emosional yang positif, fungsi psikologis yang optimal, dan rasa makna serta tujuan dalam hidup (Dhanabhakya & Sarath, 2023).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditemukan diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.
2. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.
4. Untuk menganalisis peran mediasi kesejahteraan psikologis pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan wawasan secara teoritis untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kinerja karyawan, dan

kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks budaya Indonesia, khususnya di Pulau Jawa.

2. Manfaat Praktis

- a) Untuk perusahaan dan organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan untuk memperoleh pemahaman tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel penghubung. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan program keseimbangan kehidupan kerja yang dapat memaksimalkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan.
- b) Untuk peneliti dan akademis, hasil penelitian ini dapat memperluas pemahaman peneliti mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan melalui kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian serupa di masa depan yang menganalisis hubungan antara variabel-variabel ini dari perspektif atau konteks yang berbeda.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan ini disusun dalam lima bab utama terdiri sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab pertama memberikan gambaran umum mengenai penelitian ini, dimulai dengan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab kedua menyajikan tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori pembahasan keseimbangan kehidupan kerja, kinerja karyawan, dan kesejahteraan psikologis, yang berperan sebagai mediator. Bab ini juga mencakup penelitian terdahulu sebagai pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ketiga menjelaskan pendekatan penelitian kuantitatif, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang terdiri dari karyawan milenial dan Z yang berdomisili di Pulau Jawa, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas, dan metode analisis data melalui PLS-SEM.

Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Bab empat menyajikan hasil yang telah dianalisis menggunakan teknik-teknik yang sesuai untuk menguji kebenaran hipotesis. Terdiri dari karakteristik responden, ringkasan statistik deskriptif

untuk ketiga variabel, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis data, dan diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab lima berisi kesimpulan temuan penelitian yang diambil dari bagian hasil dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian lebih lanjut.

