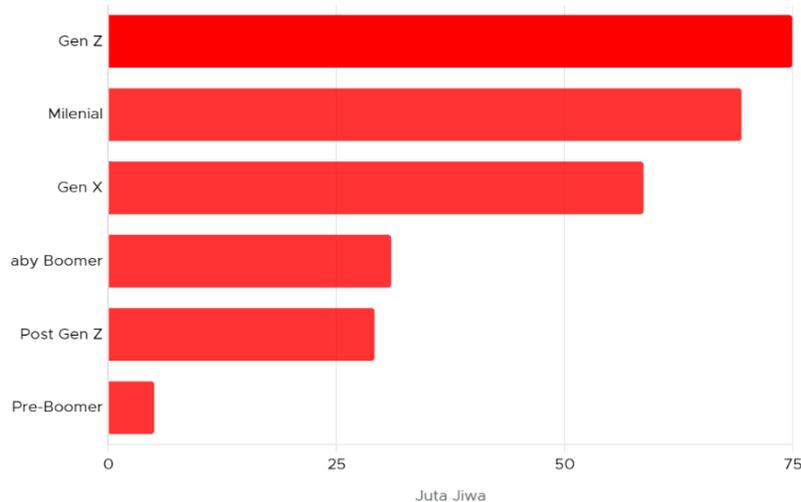


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk adalah generasi muda, memiliki proporsi tertinggi dari kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Arum et al., 2023). Kelompok ini, yang dikenal sebagai Generasi Z atau sering disingkat sebagai generasi Zileniel, memiliki karakteristik yang unik dan memainkan peran signifikan dalam membentuk dinamika sosial, budaya, dan ekonomi saat ini. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dalam lingkungan yang didominasi oleh teknologi digital dan internet, membuat mereka sangat terbiasa dengan teknologi sejak usia dini. Generasi Z memiliki pandangan yang berbeda dengan generasi lainnya terhadap ekpetasi dan harapan dalam dunia kerja. Generasi Z memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh signifikan dalam perkembangan Indonesia, baik pada masa kini maupun masa mendatang (Fajriyanti et al., 2023). Berdasarkan sensus Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2020 pada gambar 1.1 dibawah ini merupakan data komposisi penduduk Indonesia berdasarkan generasi.



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi

Sumber: Hasil sensus data badan pusat statistik pada laman data.goodstats.id

Hasil dari data yang dirilis pada gambar 1.1, generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi. Dari tahun ke tahun populasi generasi Z yang memasuki masa kerja mulai mendominasi dibandingkan dengan generasi lainnya.

Generasi Z sebagai bagian dari angkatan kerja yang mulai mendominasi, membawa ekspektasi baru terhadap dunia kerja yang menekankan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Berbeda dengan pola kerja tradisional yang menuntut jam kerja panjang dan tidak fleksibel, mereka cenderung mengutamakan kesejahteraan fisik dan mental sebagai prioritas utama. Namun, realitas di lapangan sering kali bertolak belakang dengan ekspektasi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada karyawan Gen Z di Indonesia. Sebagai negara berkembang dengan kegiatan ekonomi dan bisnis, penulis mengeksplorasi bagaimana *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi *work engagement* karyawan generasi Z.

1.2 Latar Belakang

Pola hidup masyarakat dalam perkembangan teknologi yang terus berkembang secara pesat saat ini, menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi mengikuti perkembangan agar dapat bertahan di era yang semakin modern dan canggih (Muzakky & Wulansari, 2024). Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang mengimplementasikan berbagai strategi dalam pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagai upaya mempertahankan eksistensinya. Di antara berbagai sumber daya yang dikelola, sumber daya manusia merupakan prioritas utama dan merupakan aspek yang paling penting bagi perusahaan. Kemampuan karyawan berinteraksi secara internal maupun eksternal, adalah satu hal yang harus dikembangkan, agar perusahaan dapat bersaing secara global (Fernando & Wulansari, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara maksimal untuk memastikan keberhasilan perusahaan (Suseno dkk., 2023:28). Perlunya dilakukan pengembangan apabila kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan belum mencapai tuntutan dan yang dibutuhkan perusahaan itu sendiri (Amelyawati et al., 2023).

Di tengah perubahan pola dan perkembangan saat ini, generasi Z sebagai generasi pertama yang tumbuh di era digital dan menghargai kualitas hidup yang tinggi. Generasi ini juga dikenal dengan keterampilannya dalam teknologi digital, keinginan akan fleksibilitas, dan fokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Generasi Z menghadapi tantangan unik dalam menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja yang cepat dan kompetitif.

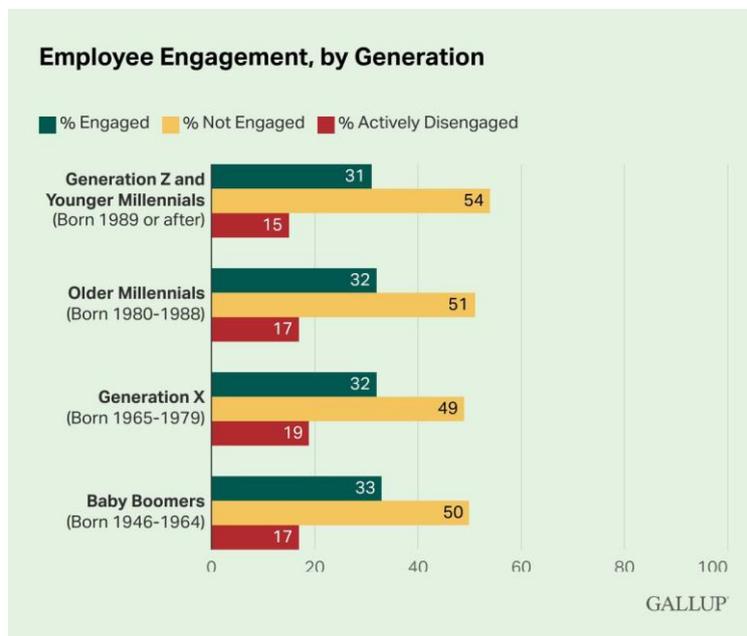
Saat ini fenomena rendahnya *work engagement* kerap terjadi, khususnya dikalangan Generasi Z. Urgensi untuk mempertahankan karyawan dari generasi ini memerlukan pendekatan yang berbeda. Salah satunya, keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawannya (*work engagement*). Talentics.id (2024) menyampaikan, suatu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap nilai dan motivasi Generasi Z untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka. Generasi Z menghargai fleksibilitas dan kolaborasi, serta merasa lebih terhubung dengan organisasi yang memahami dan mendukung aspirasi mereka. Karena itu, manajemen perlu mengadaptasi kebijakan kerja yang inklusif dan mendorong terciptanya suasana kerja kolaboratif. Ridho (2023) mendefinisikan keterlibatan sebagai komitmen seseorang yang benar-benar terlibat dalam kegiatan atau aktivitas yang sedang dijalani, cenderung akan merasakan rasa kesatuan dengan setiap aspek-aspek aktivitas tersebut. Semakin baik hubungan dan kecocokan antara seorang karyawan dengan lingkungan kerja di dalam organisasi maupun komunitas di luar organisasi, semakin besar pengorbanan yang dibutuhkan jika harus meninggalkan keduanya, maka karyawan tersebut cenderung semakin terikat pada organisasi dan lingkungannya. Terbukti bahwa hal ini membuat karyawan merasa lebih memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaannya (Putra, 2024). Namun, di wilayah Asia Tenggara, negara Indonesia menjadi negara dengan persentase karyawan *engaged* paling rendah dibandingkan dengan negara lain. Dapat dilihat dari perbandingan persentase karyawan yang tidak *engaged* di Asia Tenggara, sebagaimana akan digambarkan dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Perbandingan Karyawan Disengagement di Asia Tenggara

Negara	Philippines	Myanmar	Kamboja	Vietnam	Singapura	Malaysia	Thailand	Indonesia
Persentase	55%	62%	66%	68%	69%	70%	73%	76%

Sumber: Dewi & Rozana, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan, negara Philippines memiliki karyawan yang tidak *engaged* sebesar 55%, Myanmar 62%, Kamboja 66%, Vietnam 68%, Singapura 69%, Malaysia 70%, Thailand 73%, dan Indonesia 76%. Berdasarkan dari perbandingan tersebut dapat dikatakan bahwa di Indonesia hanya sebesar 24% karyawan yang *engaged* (Dewi & Rozana, 2024). Indonesia dengan populasi generasi muda yang sangat besar, khususnya pada kalangan generasi Z atau generasi Zilenial, menghadapi tantangan khusus yang perlu mendapatkan perhatian. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil survei berdasarkan data Gallup (2022) yang menunjukkan bahwa, terdapat tantangan dan rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan generasi Z dibandingkan dengan generasi lainnya, sebagaimana yang akan ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.2 Employee Engagement by Generation

Sumber: Gallup (2022)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2022) pada gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa, generasi Z dan Milenial muda memiliki tingkat tidak terlibat di tempat kerja mereka sebesar 54%, lebih rendah jika dibandingkan dengan generasi lainnya. Hanya terdapat 31% karyawan Generasi Z yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi. Persentase ini merupakan yang terendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti *Baby Boomers*, Generasi X, dan Milenial yang lebih tua. Lebih dari separuh Generasi Z di angkatan kerja tidak merasa terlibat atau sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, sementara 15% di antaranya bahkan tergolong tidak aktif terlibat (*actively disengaged*). Adapun menurut Martinez (2024) dalam penelitiannya yang merujuk pada hasil survei Gallup (2022) menyatakan, setelah pandemi, tingkat keterlibatan karyawan tampaknya secara konsisten semakin memburuk dari tahun ke tahun. Terdapat kekhawatiran mengenai penurunan yang signifikan dari tingkat keterlibatan generasi Z terhitung sejak Maret 2020. Hasil tersebut menunjukkan bahwa, keterlibatan karyawan generasi Z dan milenial mengalami penurunan dibandingkan dengan generasi lainnya, sebagaimana yang digambarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Survei Keterlibatan Kerja Generasi Z

Waktu	<i>Engaged</i>	<i>Actvely Disengaged</i>	<i>Engagement Ratio</i>
Sebelumnya	40%	13%	3,1%
Saat ini	35%	14%	2,5%
Perubahan	-5 poin	+1 poin	-0,6%

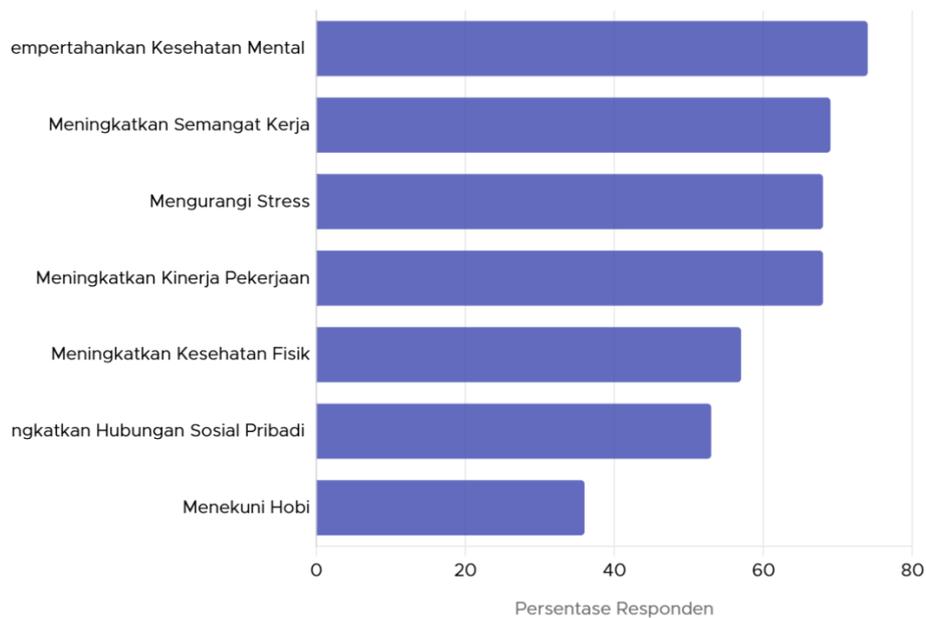
Sumber: Martinez (2024)

Hasil survei pada artikel Martinez (2024) yang telah digambarkan dalam tabel 1.2 menunjukkan, keterlibatan karyawan generasi Z dan milenial memiliki angka yang sangat mengkhawatirkan. Jumlah karyawan yang terikat (*engaged*) menurun sebesar 5 poin persentase menjadi 35%, sementara itu, jumlah karyawan yang tidak aktif terikat (*disengaged*) meningkat dari 13% menjadi 14%. Dengan kata lain, tingkat keterlibatan karyawan turun dari 3,1% menjadi 2,5% pada kalangan generasi Z dan Milenial. Dilihat

dari penurunan angka tersebut, tingkat keterlibatan perlu menjadi perhatian lebih bagi perusahaan untuk memastikan tingkat keterlibatan generasi Z meningkat di tahun-tahun yang akan datang. Gen Z yang dikenal sebagai generasi yang menghargai fleksibilitas, keseimbangan hidup, serta kebermaknaan dalam pekerjaan (Gallup, 2022; Talentic, 2024). Mereka juga cenderung cepat stres jika merasa pekerjaan tidak relevan dengan nilai personal. Dalam konteks Indonesia, laporan pada laman *goodstats* (Rasyid, 2024) dan Jakpat menunjukkan bahwa Gen Z menilai *work-life balance* sebagai prioritas utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Hal ini menjadi dasar kuat mengapa *work-life balance* menjadi salah satu variabel penting dalam penelitian ini. Sejalan dengan penelitian Reddy et al. (2024) yang dilakukan pada Gen Z dinegara India, temuan tersebut juga menggambarkan Gen Z menunjukkan karakteristik yang membutuhkan lebih banyak fleksibilitas dari pekerjaan sederhana, mereka menginginkan bekerja yang selaras dengan nilai-nilai pribadi, memungkinkan diri mereka untuk meningkatkan dan mendukung kesehatan mental dan kebahagiaan yang komprehensif. Generasi ini juga tidak hanya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga menginterpretasikan keseimbangan pekerjaan sebagai ruang untuk mengaktifkan dan memenuhi makna di tempat kerja. Hal ini yang memperkuat bahwa faktor-faktor seperti *work-life balance* secara global menjadi salah satu alasan Gen Z dalam mempertahankan produktivitas dan keterikatan terhadap pekerjaan. Untuk memahami lebih dalam bagaimana faktor ini berperan, berikut akan dijelaskan pengertian dari *work-life balance*.

Work-life balance sendiri merupakan keseimbangan kehidupan kerja dilihat melalui persepsi individu terhadap waktu, komitmen, dan keseimbangan antara waktu, komitmen, dan kepuasan dalam konteks peran profesional dan pribadi Sirgy & Yi, (2023:5). Dalam penelitian yang dilakukan Wulandari, (2024) menunjukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Rendahnya tingkat keseimbangan akan meningkatkan tingkat *disengagement* pada karyawan. Pendapat lain menurut Dewi & Rozana, (2024) dalam penelitiannya menunjukan bahwa secara simultan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 60.4%. Dalam artian, *work-life balance* berhubungan dengan tingkat keterlibatan

yang memuaskan antara peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga (Anaya & Desiana, 2023). *Work-life balance* menjadi salah satu prioritas utama bagi Generasi Z. Mereka meyakini bahwa mencapai keseimbangan dalam aspek-aspek ini dapat meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, pada gambar 1.4 merupakan data survei yang dilakukan jajak pendapat (jarkpat) pada Februari 2024 pada laman *goodstats* (Rasyid, 2024). Gambar 1.4 dibawah ini menunjukkan bahwa generasi Z memiliki alasan kuat untuk menghargai kualitas *work-life balance*.



Gambar 1.3 Survei Alasan Pentingnya Work-Life Balance menurut Generasi Z Februari 2024

Sumber: Hasil survey yang dilakukan oleh jajak pendapat pada laman goodstats.id (2024)

Gambar grafik 1.4 hasil survei yang dilakukan oleh jajak pendapat (Jakpat) yang dijawab oleh 655 responden generasi Z dalam laman *Goodstats.id* menunjukkan berbagai alasan yang menilai pentingnya *work-life balance* menurut generasi Z. Terdapat enam alasan yaitu, 74% generazi Z berpendapat bahwa dengan adanya *work-life balance* dalam suatu organisasi atau industri merupakan salah satu upaya mereka dalam mempertahankan kesehatan mental, 69% responden generasi Z mengatakan dengan adanya *work-life balance* dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Selain itu, sekitar

68% responden bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan mengurangi atau meminimalisir tingkat *stress* dan *enhancing job performance* atau meningkatkan kinerja. Kemudian responden generasi Z dalam survei tersebut juga menganggap *work-life balance* penting karena untuk meningkatkan kesehatan fisik dengan angka persentase sebesar 57%, meningkatkan hubungan sosial pribadi mereka sekitar 53% responden, serta mendukung agar mereka dapat lebih menekuni hobi lain diluar konteks pekerjaan menunjukkan sekitar 36% responden. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mempertahankan keterlibatan karyawan. Ahdianita & Setyaningrum (2024) menyampaikan bahwa, keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan di tempat kerja mereka. Dengan *work-life balance* yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya tetapi juga dapat menjadi upaya untuk menekan terjadinya perpindahan kerja pada karyawan (Pangestu et al., 2024).

Kumaran (2023) menyampaikan dalam unggahannya, generasi Z memandang keseimbangan kehidupan kerja bukan sebagai pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun sebagai keselarasan diantara keduanya. Ketika generasi Z memasuki dunia kerja, banyak perusahaan perlu melakukan perubahan struktur organisasi dan budaya mereka untuk memenuhi kebutuhan generasi ini. Adaptasi ini sangat penting agar bisnis tetap relevan dan kompetitif di era digital.

Untuk memahami lebih dalam, survei di bawah ini memberikan akan memberikan wawasan mendetail mengenai tantangan yang dihadapi generasi Z di tempat kerja. Pada gambar 1.5 di bawah ini menggambarkan isu-isu utama yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, tingkat keterlibatan kerja, dan kecenderungan pergantian karyawan di antara kalangan generasi Z., yang akan ditunjukkan dalam gambar 1.5 sebagai berikut.



Gambar 1.4 Survei Alasan Gen Z meninggalkan Tempat Kerja Periode November 2022

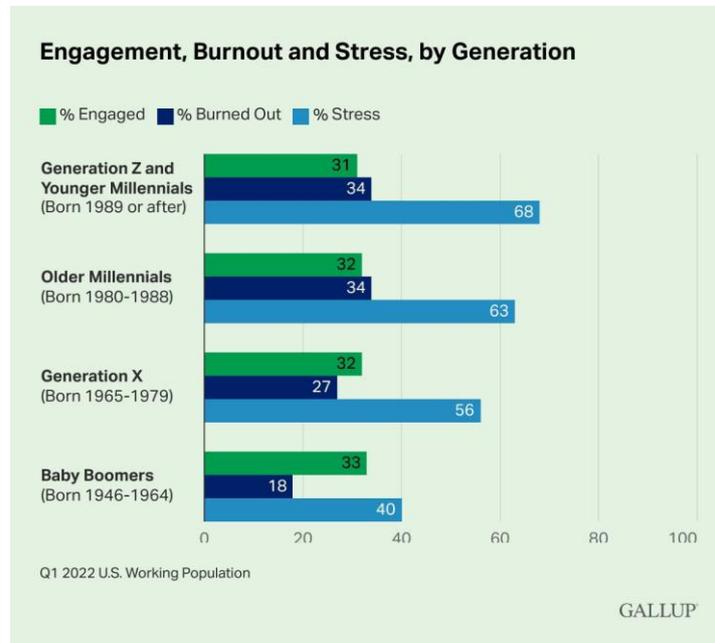
Sumber: Hasil survey yang dilakukan oleh jajak pendapat pada laman jakpat.net.co.id (2022)

Survei Jakpat (2022) pada gambar 1.5 mengungkapkan bahwa salah satu alasan utama generasi Z memilih untuk meninggalkan tempat kerja adalah kurangnya *work-life balance* (37,2%). Meskipun data ini berfokus pada *turnover intention*, hal tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. *Work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan stres kerja, mengurangi energi positif, dan melemahkan keterlibatan emosional karyawan dalam pekerjaan mereka. *Work-life balance* yang optimal tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dan produktif dalam pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan tersebut dapat berpotensi memunculkan stres kerja yang akan menghambat keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Melihat pola kerja dan tuntutan kerja di Indonesia, selain keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia khususnya pekerja muda di kalangan

generasi Z, menciptakan serta memperhatikan kesejahteraan mental mereka juga perlu menjadi pertimbangan yang penting untuk memastikan keberhasilan perusahaan.

Menurut Rizki & Prabowo (2023) dalam penelitiannya, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, artinya jika stres kerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka *engaged* seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan mengalami penurunan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetio et al. (2019) menyatakan bahwa perusahaan wajib berinvestasi pada kebijakan manajemen dalam mengelola stres kerja karyawan di perusahaan. Stres diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan interaksi antara individu dengan lingkungannya, interaksi antar lingkungan merujuk sebagai stimulan dan individu sebagai respon (Harmen & Sunjaya, 2022). Breugh (2021) menunjukkan bahwa penelitian yang membahas terkait hubungan stres kerja dan keterlibatan menunjukkan hubungan terkendali, dimana stres tidak hanya berdampak pada tingkat kelelahan individu tetapi juga mampu mengurangi kinerja karyawan yang positif. Dalam laman Bpjsketenagakerjaan (2023) secara umum, stres kerja terjadi dapat diakibatkan oleh berbagai alasan seperti, kelelahan dalam bekerja yang terjadi karena terlalu sering lembur, melakukan pekerjaan yang bukan merupakan kemampuan individu itu sendiri, perubahan jabatan yang tiba-tiba terjadi dalam perusahaan, beban serta tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan individu juga dapat menyebabkan timbulnya gejala kecemasan dan stres dalam menghadapi dan melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan Deloitte (2022) dalam laman Goodstats (2024) hampir 50% dari generasi Z mengatakan mengalami stres akibat ketidakpastian tentang masa depan karir mereka. Tingginya tingkat stres dapat menjadi hambatan utama bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan data hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2022) yang akan ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.5 Engagement, Burnout and Stress by Generation

Sumber: Gallup (2022)

Berdasarkan gambar 1.5 data dari Gallup pada kuartal pertama tahun 2022, terkait dengan survei stres berdasarkan generasi. Dalam data tersebut, sekitar 68% dari generasi Z dan milenial muda melaporkan bahwa mereka mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan ketiga generasi lainnya, menunjukkan bahwa generasi Z menghadapi tekanan yang signifikan di tempat kerja. Menurut survei *Cigna International Health* tahun 2023 dalam *Carnegie* (2023), terhadap hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia, 91% dari mereka yang berusia 18 hingga 24 tahun melaporkan mengalami stres dibandingkan dengan rata-rata 84%. Hampir seperempat responden generasi Z (23%), dan hampir semuanya (98%) menghadapi gejala kelelahan.

Meskipun Generasi Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Namun, kenyataannya keseimbangan ini seringkali sulit dicapai dan masih banyak organisasi di negara Indonesia terutama pada kota-kota besar, belum mampu memenuhi kebutuhan tersebut.

Budaya kerja yang keras, tuntutan, beban kerja yang berat dan jam kerja panjangsering kali menjadi penghambat tercapainya *work-life balance* yang ideal. Kondisi ini mempengaruhi peningkatan stres dan kecemasan, mengurangi motivasi dan keterlibatan kerja karyawan generasi Z, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Sejalan dengan temuan Hernández Martínez & Chunga-Liu, (2024); Malap & Mungekar (2024); Udin et al., (2023) hasil temuan menunjukkan perempuan memiliki sensitivitas yang cenderung lebih tinggi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dibandingkan dengan laki-laki. Tuntutan sosial dan ekspektasi yang dihadapi oleh perempuan memperburuk efek negatif dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, yang dapat mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan, sedangkan keseimbangan yang lebih terjaga dapat meningkatkan partisipasi mereka secara signifikan. Sehingga kebijakan yang mendukung fleksibilitas terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan mereka dibandingkan dengan laki-laki. Sementara itu, beberapa studi menemukan terdapat perbedaan dampak stres kerja antara laki-laki dan perempuan yang berpengaruh pada tingkat keterlibatan dalam pekerjaan. Han (2024); Rodríguez-Modroño (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa perempuan memiliki level stres kerja yang lebih tinggi dibanding laki-laki dalam lingkungan pekerjaan, terutama dalam lingkungan kerja digital. Intensitas kerja ini, berpengaruh pada tingkat stres dan keterlibatan mereka dalam bekerja.

Hal ini juga menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam merancang strategi terhadap pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi serta pengelolaan tingkat stres kerja karyawan yang baik, yang dapat memenuhi harapan generasi Z sekaligus menjaga produktivitas bisnis baik itu ditujukan pada karyawan perempuan maupun karyawan laki-laki. Ekspektasi tinggi generasi Z terhadap keseimbangan kehidupan kerja juga yang pada akhirnya akan berdampak pada keterlibatan kerja. Sejumlah penelitian sebelumnya memang telah membahas fenomena atau isu terkait *work-life balance* dan stres kerja secara umum, namun masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja di kalangan karyawan generasi Z di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukannya penelitian yang dapat menjadi jembatan kesenjangan ini dengan

menganalisis secara mendalam *work-life balance* dan stres kerja pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja generasi Z, agar dapat menyusun rencana pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan ciri khas generasi ini.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang didukung oleh artikel dan penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Worklife Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Work Engagement* Karyawan Gen Z di Indonesia”** hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai dampak keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap keterlibatan kerja bagi karyawan generasi Z di negara ini.

1.3 Perumusan Masalah

Seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan dari generasi Z di dunia kerja, muncul beberapa kebutuhan untuk memahami apa yang menjadi faktor yang mempengaruhi *work engagement* mereka. Banyak penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara umum. Namun, Sebagian besar penelitian masih berfokus pada generasi terdahulu seperti Generasi X dan Milenial dengan konteks lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian yang mengkaji secara spesifik *work-life balance*, stres kerja, dan *work engagement* pada karyawan Gen Z di Indonesia masih terbatas. Sementara, Gen Z memiliki karakteristik yang unik dan berbeda, yang lebih menghargai fleksibilitas, kesejahteraan mental, dan keseimbangan hidup membuat faktor-faktor ini semakin penting untuk diteliti. Terlebih lagi, perkembangan dunia kerja di Indonesia yang terus berubah memerlukan pemahaman baru tentang bagaimana menjaga keterlibatan kerja generasi ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap *work engagement*, khususnya pada karyawan Gen Z di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian sebelumnya, beberapa fenomena atau permasalahan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance*, stres kerja, dan *work engagement* generasi Z di Indonesia?

2. Bagaimana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
3. Seberapa besar *work-life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
4. Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
5. Apakah ada perbedaan pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* antara karyawan generasi Z laki-laki dan karyawan perempuan di Indonesia?
6. Apakah ada perbedaan pengaruh stres kerja terhadap *work engagement* antara karyawan generasi Z laki-laki dan karyawan perempuan di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan berdasarkan fenomena atau permasalahan dalam penelitian, berikut merupakan tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui bagaimana *work-life balance*, stres kerja, dan *work engagement* generasi Z di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* dan stres kerja memengaruhi *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar *work-life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia.
5. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* antara karyawan laki-laki dan perempuan generasi Z di Indonesia.
6. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh stres kerja terhadap *work engagement* antara karyawan laki-laki dan perempuan generasi Z di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memperluas teori mengenai pengaruh antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap *work engagement* (keterikatan kerja), dengan fokus pada objek penelitian generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hasil dari penelitian ini juga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi *work engagement* (keterikatan kerja) dan memperkaya model yang menghubungkan antara *work-life balance* dengan produktivitas dan motivasi karyawan. Penelitian ini membantu peneliti selanjutnya dalam memahami pengaruh variabel *work engagement* (keterikatan kerja) pada karyawan generasi Z dilihat dari berbagai indikator seperti *work-life balance* dan stres kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan panduan bagi perusahaan, mengenai cara mengelola karyawan generasi Z dengan menerapkan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, positif dan suportif, motivasi untuk mencengah stres kerja sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja, retensi dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan memahami pentingnya keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan, yang pada akhirnya dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja karyawan dan meningkatkan *work engagement* di tempat kerja mereka.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Laporan penelitian ini disusun secara sistematika dan ringkas yang mencakup dari Bab I hingga Bab V.

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian I memberikan pendahuluan dan ringkasan isi penelitian. Ini mencakup objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan keuntungan, serta langkah-langkah untuk menyusun Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari Bab II yaitu tinjauan pustaka, membahas teori dari yang umum sampai yang khusus, dengan mengaitkan penelitian terdahulu dan diakhiri dengan kerangka pemikiran serta hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas metodologi penelitian dan membahas metode pengumpulan dan analisis data. Ini mencakup jenis penelitian, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, populasi/sampel (untuk penelitian kuantitatif) atau situasi sosial (untuk penelitian kualitatif), dan metode analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyajikan temuan dan pembahasannya secara terstruktur sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, terbagi menjadi dua bagian yang menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian, dengan disarankan untuk memulai setiap aspek pembahasan dari hasil analisis data, diinterpretasikan, dan diikuti dengan penarikan kesimpulan. Di pembahasan harus membandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian, di mana kesimpulan dijadikan jawaban dari pertanyaan penelitian dan diikuti dengan saran yang diperlukan.