

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

Universitas Telkom atau yang lebih dikenal dengan nama Telkom *University* (Tel-U) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yang terletak di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Telkom *University* adalah pengembangan dari kampus STT Telkom yang diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 24 Maret 1994. Telkom *University* terbentuk atas penggabungan 4 institusi yang berada dibawah naungan badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (YPT), yaitu Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom, dan Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom). (Aksarapers, 2018).



**Gambar 1. 1 Logo Telkom *University***

Sumber: telkom *university*, 2024

Ketika masa awal berdirinya, kampus STT Telkom mempunyai 3 lokasi yang berbeda, yaitu Kampus 1 di Jalan Soekarno Hatta, Kampus 2 di Jalan Gegerkalong Hilir, dan Kampus 3 berada di Jalan Penghulu Haji Hasan Mustafa. Pada tahun 1993 STT Telkom memiliki kampus sendiri di Jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu, lalu 1 tahun kemudian semua kegiatan belajar mengajar terpusat di kampus baru. STT Telkom berubah menjadi IT Telkom pada tanggal 20 November 2007. (Aksarapers, 2018).

Telkom *University* merupakan salah satu universitas swasta terbesar dan modern di Indonesia. Pertumbuhan ICT (*Information and Communication Technology*) yang cepat dan dikombinasikan dengan keragaman budaya Indonesia

membuat Telkom *University* fokus pada hal-hal yang berbasis pendidikan TIK dalam penelitian di bidang teknik, bisnis, dan industri kreatif. Telkom *University* diluncurkan pada 14 Agustus 2013, yang merupakan penggabungan dari empat lembaga-lembaga pendidikan tinggi milik PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia. *Grand Launching Telkom University* diadakan pada 31 Agustus 2013 yang disepakati bersama tokoh-tokoh penting antara lain yaitu, Profesor Mohammad Nuh selaku Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, Dr. Arief Yahya selaku CEO Telkom Group, dan Johni Girsang, M.Sc., selaku Ketua Yayasan Telkom. (Telkom University, 2017)

Dengan menjunjung tinggi semangat “Creating The Future” sebagai ruh dalam membentuk dan menjalankan segala aspek dalam Telkom *University* setelah 4 tahun didirikan, Telkom *University* telah berubah hingga menjadi sebuah universitas kelas dunia atau world class university yang terdiri dari 7 fakultas (sekolah) sebagai berikut:

1. Fakultas Teknik Elektro – FTE
2. Fakultas Rekayasa Industri – FRI
3. Fakultas Informatika – FIF
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis – FEB
5. Fakultas Komunikasi dan Bisnis – FKB
6. Fakultas Industri Kreatif – FIK
7. Fakultas Ilmu Terapan – FIT

(Telkom University, 2017)

Terciptanya BTP (Bandung Techno Park) secara aktif yang merupakan suatu wadah *Innovation Center* untuk para perusahaan yang sedang merintis atau memulai bisnisnya, maka dapat menginkubasi bisnis dan mendapatkan solusi teknologi di bidang ICT untuk bisnisnya di dalam BTP tersebut. Sejak Desember 2016, Telkom *University* telah terakreditasi “A” yang memiliki arti sebuah lembaga atau institusi yang luar biasa, dinilai oleh BAN PT (Akreditasi oleh Dewan Pendidikan Tinggi Nasional).

Akreditasi ini luar biasa karena hanya diberikan kepada 48 universitas diantara 4500 lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Selain diakui sebagai lembaga yang terbaik, hampir 70% dari semua program yang ditawarkan oleh universitas telah

mendapat nilai akreditasi tertinggi oleh BAN-PT (Telkom University, 2017) Selain itu, Telkom *University* juga mendapatkan “bintang 5” dari “bintang QS” pada 2017, dalam kategori pengajaran, kemampuan kerja, inovasi, dan inklusif. Akreditasi internasional lain yang didapatkan oleh Telkom University dari IABEE dan ABEST 21 (Jepang) juga diakui beberapa departemen (program studi), sementara ASIC (*Accreditation Services of International Colleges – UK*) menilai 6 program studi di 3 fakultas. (Telkom *University*, 2017)

### 1.1.2 Sejarah

1. Tahun 1990 : Institut Teknologi Telkom (IT – Telkom) dulunya adalah STT Telkom (Sekolah Tinggi Teknik – Telkom), sedangkan Institut Manajemen Telkom (IM – Telkom) dulunya adalah Sekolah Tinggi Manajemen dan Bisnis Telkom (STMB – Telkom). Tahun 1990 : STT dan STMB didirikan atas prakarsa Telkom Indonesia dengan pimpinan direktur utama Ir. Cacuk Sudarjanto.
2. Tahun 2007 : Politeknik Telkom dulunya merupakan suatu Program Pelatihan dibidang ICT, Program Professional STT Telkom, dan *National Institute of Information Technology* (NIIT) dan Telkom *Center* yang kemudian bergabung serta membentuk sebuah lembaga pendidikan baru pada 27 September 2007 yang diresmikan oleh Rinaldy Firmansyah, Direktur Utama Telkom Indonesia.
3. Tahun 2010 : Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia (STISI Telkom) dulunya merupakan STISI Bandung dibawah Yayasan Pendidikan Mandiri oleh Dr. Usnadibrata yang didirikan pada 2 September 1990, namun pada tahun 2010 STISI Bandung resmi bergabung dengan YPT (Yayasan Pendidikan Telkom) yang mana mengganti namanya menjadi STISI Telkom.
4. Tahun 2013 : Berdiri pada 14 Agustus 2013, dengan Surat Keputusan Dirjen Tinggi Kemendikbud nomor 309/E/0/2013, Telkom *University* telah menjadi perguruan tinggi swasta yang terdiri dari penggabungan empat (4) institusi. Terletak di Jalan Telekomunikasi, Terusan Buah Batu, Kab. Bandung Jawa Barat saat ini Telkom *University* memiliki 7 Fakultas dan

31 Program Studi, dan Rektor saat ini yang menjabat adalah Prof. Dr. Adiwijaya., S.si., M.Si. (Aksarapers, 2018).

### 1.1.3 Visi dan Misi

#### Visi

Menjadi perguruan tinggi yang mengembangkan penelitian dan *entrepreneur university* pada 2023, yang secara aktif melibatkan pengembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan seni dengan berbasis teknologi informasi.

#### Misi

Mengatur dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional dengan berbasis teknologi informasi;

Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen dan seni yang diakui secara internasional;

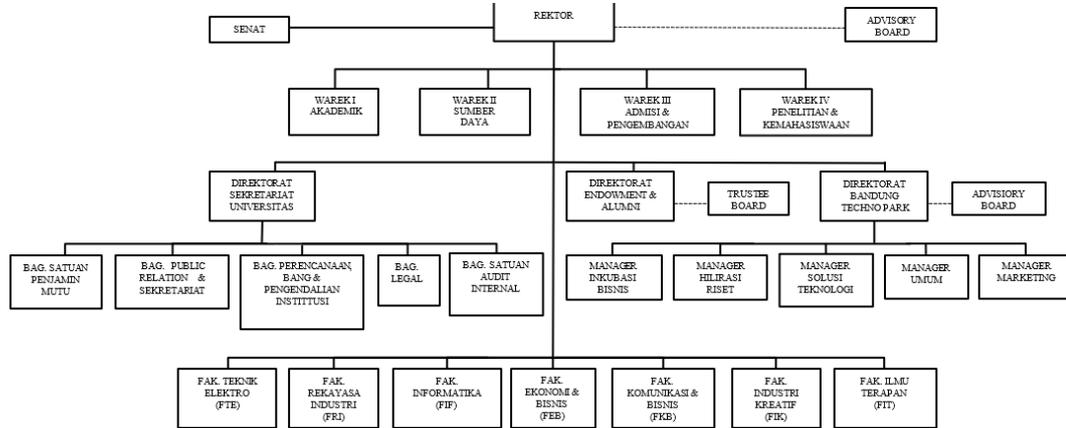
Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa melalui kompetensi kewirausahaan.

#### Nilai

*(H)armony, (E)xcellent, and (I)ntegrity.*

(Telkom University, 2017).

### 1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Telkom University

Sumber: Unit SDM Telkom University, 2018

### 1.1.5 Profil Karyawan Generasi Z di Telkom University

Generasi Z (*Gen Z*), yang merujuk pada kohort demografi yang lahir pada rentang tahun pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, merupakan subjek penelitian yang relevan dalam studi manajemen sumber daya manusia kontemporer. Kelompok ini dicirikan sebagai *digital native* yang tumbuh dalam era keterbukaan informasi dan digitalisasi, sebuah kondisi yang secara fundamental membentuk nilai, ekspektasi, dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.

Dalam konteks Telkom University, karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z, khususnya yang menduduki posisi Tenaga Penunjang Akademik (TPA), memiliki karakteristik yang signifikan dan patut dianalisis. Keterlibatan mereka tidak hanya terbatas pada tugas administratif, melainkan juga berperan sebagai katalisator dalam inovasi dan efisiensi operasional. Profil khas karyawan generasi Z di lingkungan akademik ini meliputi:

1. Orientasi Fleksibilitas dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja: Generasi Z menunjukkan preferensi yang kuat terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*). Mereka cenderung memprioritaskan kesejahteraan personal dan profesional, serta mencari lingkungan kerja yang tidak hanya menawarkan kompensasi finansial,

tetapi juga memberikan ruang untuk pertumbuhan pribadi dan kehidupan di luar pekerjaan.

2. Integrasi Teknologi dalam Proses Kerja: Sebagai individu yang terbiasa dengan teknologi, mereka mengintegrasikan perangkat digital dan platform kolaborasi secara alami dalam rutinitas kerja. Harapan mereka terhadap perusahaan adalah adanya adopsi teknologi mutakhir yang mendukung efisiensi, komunikasi yang lancar, dan proses kerja yang transparan.
3. Pencarian Makna dan Tujuan (*Purpose-Driven*): Karyawan generasi Z tidak hanya termotivasi oleh insentif material, tetapi juga oleh tujuan dan makna yang lebih besar dari pekerjaan mereka. Mereka ingin merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang berarti bagi organisasi dan masyarakat.
4. Kebutuhan Akan Umpan Balik dan Pengembangan Berkelanjutan: Berbeda dengan generasi sebelumnya, mereka membutuhkan umpan balik yang lebih sering dan konstruktif. Umpan balik dianggap sebagai sarana esensial untuk pengembangan diri. Lingkungan kerja yang proaktif dalam memberikan peluang pengembangan keterampilan dan jalur karier yang jelas sangat dihargai oleh mereka.

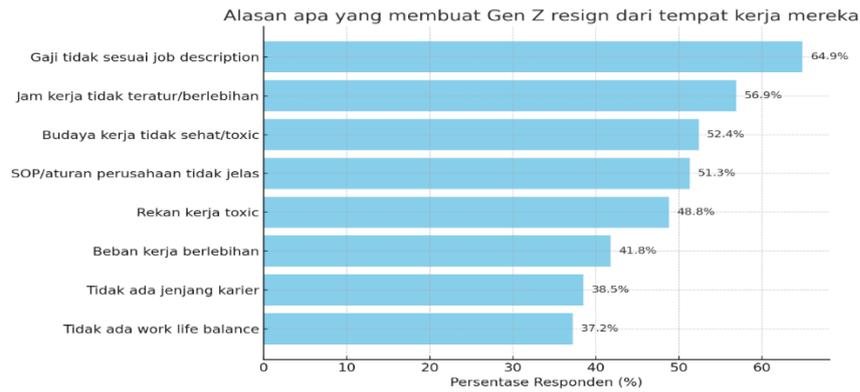
Mempertimbangkan karakteristik tersebut, penelitian yang menyoroti kesehatan mental (*Psychological Capital*) dan keseimbangan kehidupan-kerja menjadi sangat esensial. Analisis terhadap sampel karyawan TPA dari Generasi Z akan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi keterlibatan, kepuasan, dan performa kerja mereka dalam lingkungan akademik Telkom University.

## **1.2 Latar Belakang**

Dalam menghadapi kondisi tersebut, konsep *work-life balance* menjadi semakin penting, Karyawan Gen Z menghadapi tantangan adaptasi terhadap percepatan transformasi digital, beban kerja akademik, serta ekspektasi produktivitas tinggi yang berpotensi menimbulkan tekanan psikososial, seperti stres, kecemasan, dan burnout. Kondisi ini memunculkan kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang sehat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, konsep *work-life balance* menjadi semakin penting mengingat dampaknya terhadap kesehatan

mental dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kronis, kecemasan, dan penurunan kesejahteraan psikologis. Misalnya, penelitian oleh Sukowati & Padmanty (2025) mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan risiko *burnout*, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian Frisdayanti & Handoyo (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being*, terutama selama penerapan sistem kerja dari rumah saat pandemi COVID-19. Keseimbangan ini diketahui mampu menurunkan stres dan kecemasan, sedangkan ketidakseimbangan justru berisiko memicu *burnout* dan menurunkan kualitas hidup (Frisdayanti & Handoyo, 2021). Dalam konteks organisasi, penerapan *work-life balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kesehatan mental individu, tetapi juga mendorong loyalitas terhadap institusi (Sandini et al., 2024).

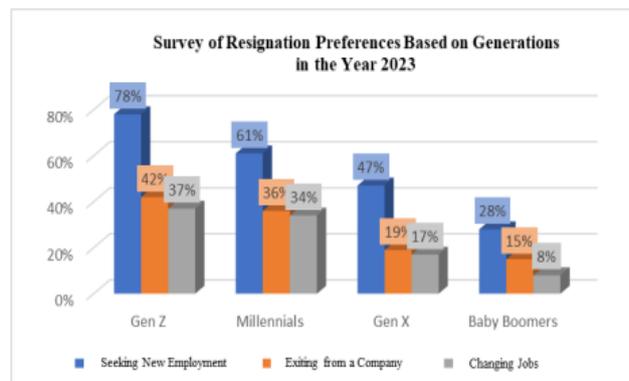
Penelitian yang dilakukan oleh (Caruso, 2024) juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan individu, meningkatkan tingkat stres, serta menurunkan produktivitas. Selain itu, studi oleh Allen et al. (2013) dalam Zaky (2022) mengungkapkan bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang menjadi tantangan signifikan dalam sektor pendidikan. Oleh karena itu, *work-life balance* bukan hanya penting untuk kesejahteraan psikologis, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan organisasi dan pengurangan turnover. Ketidaksiharian antara ekspektasi fleksibilitas dari Gen Z dengan model kepemimpinan tersebut berpotensi meningkatkan stres dan berdampak negatif terhadap kesehatan mental serta loyalitas karyawan muda.



**Gambar 1. 3 Alasan Resign Generasi Z**

Sumber: Survei JakPat dikutip dalam Sandini et al., (2024); Rilantiana et al., (2022)

Pentingnya perhatian terhadap work-life balance menjadi semakin nyata bagi Generasi Z (Gen Z), kelompok yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dikenal dengan keterikatan tinggi terhadap teknologi dan harapan besar terhadap fleksibilitas dalam pekerjaan. Mereka juga cenderung lebih rentan terhadap tekanan psikologis, terutama akibat multitasking dan ekspektasi sosial yang tinggi. Penelitian Rilantiana et al., (2022) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkorelasi positif dengan meningkatnya turnover intention pada karyawan muda. Survei yang dikutip oleh Restiani & Puspitawati (2024) menguatkan temuan ini, di mana 64,9% responden Gen Z menyatakan keinginan untuk resign jika gaji tidak sebanding dengan beban kerja. Selain itu, faktor lain seperti jam kerja yang tidak teratur (56,9%) dan budaya kerja yang tidak sehat (52,4%) turut mendorong niat resign, meskipun *work-life balance* yang buruk menjadi faktor pendorong sebanyak 37,2%.



**Gambar 1. 4 Grafik Preferensi Pengunduran Diri Berdasarkan Generasi pada Tahun 2023**

Sumber: Damayanti & Wulansari (2024)

Salah satu studi oleh Damayanti & Wulansari (2024) meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri, dengan kontribusi sebesar 78% dan 42% secara berturut-turut terhadap *turnover intention*. Meskipun studi ini tidak secara spesifik meneliti karyawan di Telkom University, hasilnya dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention di kalangan Gen Z di lingkungan kerja serupa

Fenomena ini juga dirasakan di Telkom University, sebuah institusi pendidikan berbasis teknologi yang menghadapi tuntutan transformasi digital yang cepat, beban kerja akademik yang tinggi, serta ekspektasi produktivitas yang tinggi. Penelitian Pratiwi (2022) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan sektor pendidikan. Ketika keseimbangan ini terganggu, dampaknya dapat berupa stres berkepanjangan, gangguan kesehatan mental, peningkatan absensi, hingga penurunan kinerja (WHO, 2022). Dalam konteks Telkom University, beban kerja yang intensif di lingkungan Telkom Group turut meningkatkan risiko burnout dan stres kerja. Penelitian oleh (Aghniya & Aulia, 2022) menunjukkan bahwa burnout dan stres memengaruhi lebih dari 46% variabilitas kinerja karyawan. Meskipun Telkom University telah menerapkan kebijakan kerja yang relatif fleksibel, seperti penggunaan absensi berbasis QR Code dan dukungan kolaborasi daring, fleksibilitas ini sering diimbangi dengan ekspektasi ketersediaan dan respons cepat di luar jam kerja formal. Akibatnya, batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi kabur, yang dapat memunculkan ketidakseimbangan *work-life balance* dan berpotensi menurunkan kesehatan mental karyawan. Konteks ini berbeda dengan organisasi pendidikan lainnya karena adanya integrasi antara budaya akademik, tekanan target kinerja, dan tuntutan adaptasi teknologi yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada karyawan Generasi Z di Telkom University. Di sisi lain, studi oleh Putri (2024) juga mengungkap bahwa beban kerja berlebih berkontribusi signifikan terhadap burnout pada Gen Z, dengan stres kerja sebagai mediator.

Selain itu, kondisi kerja yang intensif di lingkungan Telkom Group turut meningkatkan risiko *burnout* dan stres kerja. Penelitian oleh (Aghniya & Aulia, 2022)

menunjukkan bahwa *burnout* dan stres secara simultan memengaruhi lebih dari 46% variabilitas kinerja karyawan. Di sisi lain, studi oleh Putri (2024) juga mengungkapkan bahwa beban kerja berlebih berkontribusi signifikan terhadap *burnout* pada Generasi Z, dengan stres kerja sebagai mediator. Meski Telkom *University* telah mengadopsi sistem absensi berbasis *QR Code* untuk meningkatkan efisiensi (Setiawan & Harjanto, 2022), tantangan psikososial seperti tekanan kerja, ekspektasi tinggi, dan *burnout* tetap menjadi persoalan yang signifikan, khususnya bagi generasi muda. Fenomena ini semakin menguatkan pentingnya kajian empiris mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental dalam konteks institusi pendidikan tinggi berbasis teknologi.

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Telkom *University***

No	Unit	Jumlah Karyawan
1	Rektorat (Gd. Bangkit)	41
2	Warek I	21
3	Warek II	103
4	Warek II	52
5	Warek IV	28
6	FEB (Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	14
7	FKS (Fakultas Komunikasi dan Sosial)	17
8	FIK (Fakultas Industri Kreatif)	18
9	FIT (Fakultas Ilmu Terapan)	19
10	FTE (Fakultas Teknik Elektro)	18
11	FIF (Fakultas Informatika)	19
12	FRI (Fakultas Rekayasa Industri)	14
	<b>Jumlah</b>	<b>364</b>

Sumber: SDM Telkom University, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka diketahui jumlah karyawan tenaga penunjang akademik Telkom University yaitu sebanyak karyawan yang lokasi atau unit kerjanya tersebar pada 12 unit yaitu di rektorat sebanyak 41 orang, di jajaran wakil rektor atau warek I sebanyak 21 orang, selanjutnya warek II sebanyak 103 orang, warek III sebanyak 52 orang, dan warek IV sebanyak 28 orang. Adapun karyawan tenaga penunjang akademik yang lokasi unit kerja nya tersebar di setiap fakultas yang ada dalam lingkup kampus Telkom University, yaitu FEB 14 orang, FKB 17 orang,

FIK 18 orang, FIT 19 orang, FTE 18 orang, FIF 19 orang dan yang terakhir FRI terdapat 14 orang..

Meskipun terdapat banyak penelitian terkait *work-life balance* dan kesehatan mental, masih terdapat *research gap* yang signifikan dalam konteks karyawan Gen Z di institusi pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya di Telkom *University*. Belum ditemukan penelitian yang secara eksplisit mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance* dan kesehatan mental pada kelompok demografis ini dalam ekosistem kerja akademik dan digital. Oleh karena itu, studi ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut sekaligus memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kontekstual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting memilih untuk menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan kesehatan mental pada karyawan Gen Z di Telkom *University*. Penelitian kuantitatif ini dipilih karena memberikan kemampuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara lebih objektif dan dapat digeneralisasi, serta mampu menguji hipotesis secara lebih sistematis dan terstruktur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris untuk pengembangan strategi organisasi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan mental karyawan melalui *pengelolaan work-life balance* yang lebih adaptif dan kontekstual.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *work-life balance* pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Telkom *University*?
2. Bagaimana kesehatan mental pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Telkom *University*?
3. Bagaimana hubungan antara *work-life balance* dengan kesehatan mental pada Generasi Z yang bekerja di Telkom *University*?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat *work-life balance* pada Karyawan Generasi Z di Telkom *University*.
2. Mengetahui kondisi kesehatan mental pada Karyawan Generasi di Telkom *University*.

3. Menganalisis hubungan antara *work-life balance* dengan kesehatan mental pada Karyawan Generasi Z di Telkom *University*.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental pekerja muda.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik yang memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya mengenai strategi peningkatan kesejahteraan karyawan generasi muda.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Memberikan masukan bagi manajemen Telkom *University* dalam merancang kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesejahteraan karyawan muda. Memberikan informasi kepada Generasi Z tentang pentingnya pengelolaan *work-life balance* untuk menjaga kesehatan mental. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan kesehatan mental di sektor pendidikan tinggi.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan bagi institusi dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih sehat dan ramah bagi generasi muda

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Untuk dapat mempermudah dalam memahami dan menelusuri isi dari penulisan penelitian ini, maka sistematika dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian ini yang lebih jelas dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian awal bab berisikan penjelasan secara umum mengenai objek studi penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan dengan jelas teori-teori mengenai hasil kajian pustaka yang terkait dengan masalah penelitian. Meliputi uraian tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh, sehingga dapat menjawab dan menjelaskan masalah dalam penelitian ini.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil temuan penelitian dan analisis data terkait Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z di Telkom *University*. Penyajian data meliputi deskripsi karakteristik responden, hasil pengolahan kuesioner, serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pembahasan disusun berdasarkan hasil penelitian dan dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu yang relevan.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dan penelitian di masa mendatang