

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh suatu perusahaan karena merupakan faktor utama yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Karena pengembangan sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik dan berkelanjutan merupakan kebutuhan utama suatu organisasi, maka lahirilah kegiatan organisasi, bidang pengembangan kinerja karyawan, dan suatu bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengembangan dan retensi tenaga kerja yang kompeten secara efektif (Widiatmo, 2020).

Kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi pemberi kerja dan karyawan, karena dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan (Lukmianti et al., 2020). Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja menurut standar tertentu yang diterapkan pada suatu pekerjaan tertentu (Prokomsetda Buleleng, 2019). Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan dari organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Lestari, 2021).

Berikut adalah hasil prasurvey fenomena kinerja karyawan yang dibagikan kepada 15 karyawan dengan pernyataan kuesioner berdasarkan (Ramadhan, 2023) dan (Sarinda, 2019) yang berstatus mahasiswa pada kelas B dan C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvey Fenomena Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Keterangan			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Kuantitas					
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0%	46,7%	40%	13,3%
2.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar	0%	40%	60%	0%
3.	Saya mampu mengatur waktu pekerjaan dengan baik	20%	60%	20%	0%
Kualitas					
1.	Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat saya capai dengan baik	0%	40%	53,3%	6,7%
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0%	53,3%	46,7%	0%
3.	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	0%	53,3%	40%	6,7%
Ketepatan Waktu					
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan atau diperintahkan atasan	0%	40%	53,3%	6,7%

2.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal	13,3%	60%	26,7%	0%
3.	Saya tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas, selama tiga kali dalam sebulan	6,7%	40%	40%	13,3%
Efektivitas					
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif	6,7%	33,3%	53,3%	6,7%
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	13,3%	60%	26,7%	0%
3.	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas	0%	13,3%	53,3%	33,3%
Kemandirian					
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang diambil	0%	6,7%	73,3%	20%
2.	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri	0%	0%	73,3%	26,7%
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat	6,7%	53,3%	40%	0%

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil prasurvey fenomena menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang rendah, seperti yang ditunjukkan oleh persentase paling banyak indikator kuantitas yang menunjukkan bahwa 20% menjawab sangat tidak setuju dan 60% menjawab tidak setuju,

artinya karyawan tidak bisa mengatur waktu pekerjaan dengan baik, sementara itu pada indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa 13,3% menjawab sangat tidak setuju dan 60% menjawab tidak setuju, artinya karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal dan pada indikator kemandirian hal ini menunjukkan bahwa 6,7% menjawab sangat tidak setuju dan 53,3% menjawab tidak setuju, artinya karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan cepat.

Berikut ini dapat mempengaruhi efektivitas karyawan : kepuasan kerja, stres kerja (Hanafi et al., 2018) dan keseimbangan kehidupan kerja (Killiher et al., 2019). *Work life balance* dapat dicapai jika seseorang dapat menyesuaikan antara kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan diluar pekerjaannya. Yang dimaksud dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah hubungan antara unsur pekerjaan dan non-pekerjaan seorang karyawan, dan mencapai keseimbangan melibatkan pembatasan satu aspek (biasanya pekerjaan) dan membatasi waktu satu aspek dari aspek lainnya (Killiher et al., 2019). Sedangkan menurut (Larasati et al., 2019) *work life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Banyak mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja, karena menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi muda, khususnya mahasiswa Generasi Z. Ada banyak alasan mengapa mereka melakukannya,, mulai dari mencari pengalaman atau sekedar mengisi waktu luang hingga

mencari uang tambahan. Hal tersebut menjadi faktor adanya fenomena karyawan berstatus mahasiswa. Dan diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa fenomena peran ganda mahasiswa, yaitu bekerja sambil kuliah sudah banyak ditemukan (Mardelina & Muhson, 2017). Menjalani perkuliahan sambil bekerja bukanlah suatu hal yang mudah, dimana mahasiswa harus membagi waktu antara pekerjaan dan pendidikan. Karyawan yang berstatus mahasiswa dituntut untuk lebih dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan yang berstatus mahasiswa.

Berikut adalah hasil prasurvey fenomena *work life balance* yang dibagikan kepada 15 karyawan dengan pernyataan kuesioner berdasarkan (Rosyidah, 2023) yang berstatus mahasiswa pada kelas B dan C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey Fenomena Work Life Balance

No	Pernyataan	Keterangan			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Keseimbangan Waktu					
1.	Saya merasa keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu untuk hal kehidupan pribadi sudah sesuai dengan harapan	26,7%	40%	33,3%	0%
2.	Saya mudah membagi waktu antar pekerjaan dan kehidupan pribadi	0%	53,3%	40%	6,7%
Keseimbangan Keterlibatan					

1.	Keseimbangan keterlibatan untuk bekerja dan keterlibatan untuk hak diluar pekerjaan berjalan sesuai harapan	13,3%	53,3%	33,3%	0%
2.	Peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung	0%	40%	53,3%	6,7%
Keseimbangan Kepuasan					
1.	Saya merasa puas karena menjalankan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik	6,7%	53,3%	40%	0%
2.	Saya merasa puas dengan keterlibatan saya terhadap diri sendiri dan keluarga	0%	40%	40%	20%

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurvey fenomena terlihat bahwa *work life balance* kurang baik. Hal tersebut terlihat dari persentase paing banyak indikator keseimbangan waktu menunjukkan bahwa 26,7% menjawab sangat tidak setuju dan 40% menjawab tidak setuju, artinya karyawan merasa keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu untuk hal kehidupan pribadi tidak sesuai dengan harapan. Sementara itu pada indikator keseimbangan keterlibatan menunjukkan bahwa 13,3% menjawab sangat tidak setuju dan 53,3% menjawab tidak setuju, artinya karyawan merasa keseimbangan keterlibatan untuk bekerja dan keterlibatan untuk hak diluar pekerjaan berjalan tidak sesuai harapan.

Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh di era digital. Generasi Z lahir antara tahun 1997 - 2012 dan berusia antara 21-27 tahun.

Tingkat keterpaparan Generasi Z terhadap teknologi ponsel merupakan salah satu perbedaan mereka dari generasi sebelumnya (Saida, 2023). Generasi Z menjadi kecanduan internet karena kemudahan akses melalui ponsel. Hal ini berdampak pada perilaku Generasi Z, yang menjadikan internet sebagai sumber utama informasi dan pencarian kerja (Firamadhina & Krisnani, 2021). Generasi Z ini selalu dapat berusaha dengan baik dalam melakukan kustomisasi dan mengidentifikasi atau menyesuaikan identitas mereka sendiri agar dikenal dunia lebih mudah. Sejumlah Generasi Z juga lebih memilih untuk membuat uraian pekerjaan sendiri dari pada diberikan deskripsi yang sudah umum. Koneksi generasi ini dengan teknologi sekaligus membuktikan masa depan sektor tersebut akan semakin cerah di tangan mereka (Apriyanti, 2019).

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di kota Bekasi dimana perguruan tinggi ini memiliki mahasiswa yang termasuk dalam Generasi Z. Mahasiswa merupakan aset dan pemeran utama bagi kemajuan perguruan tinggi dan juga bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan. Berdasarkan data kelas karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020 yang telah bekerja sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020

No	Prodi	Jumlah Seluruh Mahasiswa/i	Jumlah Mahasiswa Kelas B dan C	Yang Termasuk Dalam Generasi Z
1.	Manajemen	405	95	92
2.	Akutansi	175	45	40
Jumlah		580	140	132

Sumber Data : Laporan data Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, data seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020 sebanyak 580 mahasiswa. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja pada kelas karyawan yaitu kelas B dan kelas C sebanyak 140 mahasiswa, diantaranya yang termasuk dalam Generasi Z sebanyak 132 mahasiswa.

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain mengatasi stres kerja. Perusahaan harus memantau dengan jelas apakah karyawan sering meninggalkan kepentingan pribadi karena sibuk dengan pekerjaan mereka atau apakah pekerjaan mereka membuat kehidupan pribadi mereka terganggu sampai mereka kehilangan kepentingan. Ketika karyawan tidak menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka, yang juga dikenal sebagai *work life balance*, mereka dapat mengalami stres kerja.

Menurut Handoko dalam (Ananda et al., 2021) stres adalah suatu keadaan emosional yang mempengaruhi pikiran emosi, dan kesehatan

seseorang. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang atau karyawan dalam mengelola lingkungannya dan melakukan pekerjaan yang perlu dilakukannya. Stres kerja terjadi bila pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan fisik serta jam kerja yang terlalu lama (Deamas, 2021). Kepuasan karyawan terhadap hasil kerjanya tergantung pada tingkat stres, atau sebaliknya.

Jadi disimpulkan bahwa karyawan mungkin mengalami penurunan kinerja jika mereka mengalami terlalu sedikit atau terlalu banyak stres di tempat kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Gunawan, 2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil prasurvey fenomena stress kerja yang dibagikan kepada 15 karyawan dengan pernyataan kuesioner berdasarkan (Husain, 2019) yang berstatus mahasiswa pada kelas B dan C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Fenomena Stres Kerja

No	Pernyataan	Keterangan			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Tuntutan Tugas					
1.	Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan masih wajar dan adil	13,3%	46,7%	40%	0%

2.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa cukup	13,3%	66,7%	20%	0%
Tuntutan Peran					
1.	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0%	60%	40%	0%
2.	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan jabatan	0%	0%	66,7%	33,3%
Tuntutan Antar Pribadi					
1.	Saya merasa tidak terganggu karena adanya tekanan dari atasan	13,3%	60%	26,7%	0%
2.	Saya tidak merasa tertekan dengan banyaknya aturan dalam menjalankan pekerjaan	6,7%	53,3%	40%	0%
Kepemimpinan Organisasi					
1.	Pemimpin memberikan sikap yang sama terhadap seluruh karyawan	13,3%	46,7%	40%	0%
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja memberikan kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya	0%	46,7%	53,3%	0%

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil prasurvey fenomena yang disebarkan kepada 15 responden terlihat bahwa stres kerja cukup tinggi, hal tersebut terlihat dari persentase paling banyak indikator tuntutan tugas menunjukkan bahwa 13,3% menjawab sangat tidak setuju dan 66,7% menjawab tidak setuju, artinya karyawan merasa waktu yang diberikan

untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, sementara itu pada indikator tuntutan antar pribadi menunjukkan bahwa 13,3% menjawab sangat tidak setuju dan 60% menjawab tidak setuju, artinya karyawan merasa terganggu karena adanya tekanan dari atasan dan pada indikator kepemimpinan organisasi hal ini menunjukkan bahwa 13,3% menjawab sangat tidak setuju dan 46,7% menjawab tidak setuju, artinya karyawan merasa pemimpin tidak memberikan sikap yang sama kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey menunjukan fenomena yang banyak dialami oleh mahasiswa pekerja Generasi Z di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yaitu mengenai *Work Life Balance* dan Stres Kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi stres kerja. Meningkatnya stres kerja menyebabkan buruknya keseimbangan kehidupan kerja (Bahar & Prasetyo, 2021). Hal ini dibuktikan dengan penelitian (Pradnyani, 2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik *work life balance*, maka stres kerja dalam pekerjaan akan berkurang.

Seorang karyawan dalam praktiknya memiliki kemampuan dan kehidupan yang berbeda satu dengan lainnya serta semangat kerja berdasarkan harapan perusahaan. Hal tersebut disebabkan dalam suatu perusahaan terdapat individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda satu dengan yang lainnya dan tidak mungkin juga

sama dengan tujuan perusahaan. Sehingga wajib bagi perusahaan untuk melihat suatu pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawan dengan mempertimbangkan *work life balance* dan stres kerja yang diberikan kepada karyawan untuk selalu memperhatikan kinerjanya.

Beberapa studi sebelumnya terkait penelitian serupa menerangkan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Angeline, 2016); (Shakila *et al.*, 2022); (Mujahidin *et al.*, 2023). Namun penelitian lain menerangkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahesti, 2020). Hal ini menjelaskan bahwa masih ada kesenjangan penelitian pada penelitian tersebut, sehingga masih ada celah untuk dilakukan penelitian terkait topik tersebut.

Berdasarkan fenomena dan juga latar belakang yang sudah disampaikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020?
3. Apakah *work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan mengenai *work-life balance*, stres kerja, dan kinerja karyawan khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan *work life balance* dan stres kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan kajian serta bahan untuk mahasiswa/i Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, terutama mahasiswa/i program studi Manajemen.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Tugas Akhir

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori mengenai topik masalah yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil institusi, hasil analisis data dan pembahasa hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pemangku kepentingan serta harapan untuk penelitian selanjutnya.