

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mengelola seluruh sumber daya organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Di antara sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang penggelolaannya disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, memenuhi kepentingan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi landasan penting bagi perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki daya saing. Dengan demikian, perusahaan mampu memperoleh sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam konteks tersebut, MSDM dihadapkan pada tantangan yang tidak ringan, yakni memastikan seluruh karyawan berada dalam kondisi prima serta mampu bekerja secara konsisten dan efisien.

Oleh sebab itu, efektivitas fungsi sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana karyawan berperilaku, berkontribusi, dan terlibat aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Aqil et al., 2020). Di sisi lain, durasi jam kerja yang

berlebihan terbukti berdampak negatif, tidak hanya terhadap performa kerja karyawan, tetapi juga terhadap keseimbangan kehidupan sosial dan pribadi mereka (Faisal et al., 2022).

Oleh karena itu, kinerja karyawan menempati posisi sentral sebagai penentu keberhasilan perusahaan, di mana karyawan yang produktif dan memiliki keterlibatan tinggi cenderung memberikan kontribusi yang melampaui ekspektasi perusahaan. Hal inilah yang mendorong agar setiap karyawan dapat mengeluarkan potensi maksimalnya dan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan serta kemajuan organisasi.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang tercermin dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2005). Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi fisik karyawan. Siagian (1995) menyatakan bahwa individu yang memiliki kondisi fisik yang baik cenderung mempunyai daya tahan tubuh yang kuat. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya semangat kerja serta produktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun demikian, upaya perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal kerap kali berhadapan dengan berbagai tantangan nyata yang terjadi di lapangan. Di Indonesia, fenomena penurunan kinerja karyawan semakin menjadi perhatian serius, tercermin dari meningkatnya tingkat stres kerja, tingginya angka turnover, serta maraknya gejala burnout di berbagai industri. Kondisi ini tidak lepas dari tingginya beban kerja dan jam kerja panjang, yang pada akhirnya memicu konflik

antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang mengalami konflik seperti ini terbukti memiliki risiko burnout yang lebih tinggi, yang secara langsung menurunkan produktivitas dan meningkatkan intensi untuk keluar dari perusahaan (Maslach & Leiter, 2016). Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, di mana meningkatnya konflik kerja-keluarga selama pandemi telah berdampak signifikan pada penurunan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Purwanto et al., 2020).

Fenomena ini semakin relevan seiring bertambahnya proporsi Generasi Z sebagai bagian dari angkatan kerja Indonesia. Generasi Z, yang mencakup individu kelahiran tahun 1997–2012, kini mulai memasuki masa produktif dan secara bertahap mengambil peran yang semakin dominan dalam lingkungan kerja. Tumbuh di era digital menjadikan generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda, antara lain terbiasa memperoleh informasi dengan mudah, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, serta memiliki tingkat inovasi dan ambisi yang tinggi dalam mengembangkan karier profesional. Di sisi lain, perkembangan dunia kerja yang terus mengalami perubahan juga menimbulkan tantangan yang semakin kompleks bagi Generasi Z.

Perkembangan teknologi digital turut memperkuat budaya kerja 24/7, yaitu budaya yang menuntut karyawan untuk tetap aktif dan responsif setiap, sehingga batas antara kehidupan kerja dan pribadi semakin tidak jelas. Fenomena tersebut tercermin dalam survei Cigna International Health tahun 2023 yang melibatkan sekitar 12.000 karyawan dari berbagai negara. Hasil survei menunjukkan 91% pekerja berusia 18–24 tahun mengalami tekanan psikologis di lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z termasuk kelompok yang paling rentan terhadap stres

kerja dan dituntut untuk mengelola berbagai tekanan yang muncul dalam dunia kerja (Detik.com, 2023).

Salah satu faktor yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan Generasi Z adalah *work-life balance*. Konsep *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara selaras tanpa mengorbankan salah satunya (Fisher et al., 2009). Greenhaus et al. (2003), mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan dan keterlibatan individu yang seimbang dalam menjalankan peran di kehidupan pekerjaan maupun pribadi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Bataineh (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu mendukung kesejahteraan mental dan fisik individu.

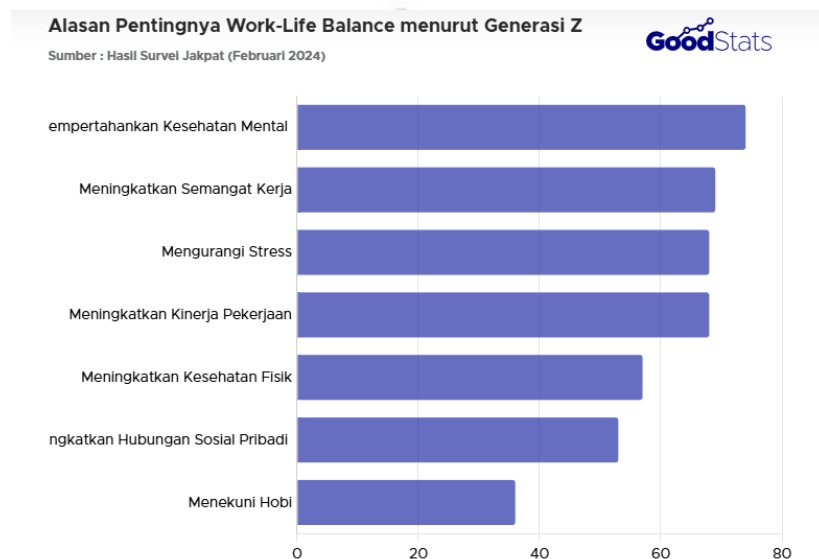


Figure 1.1 Tingkat Alasan Pentingnya Work Life Balance Menurut Generasi Z

Sumber: Hasil Survei Jakpat (2024)

Urgensi penerapan *work-life balance* bagi Generasi Z semakin diperkuat oleh hasil penelitian empiris. Sebuah survei daring oleh aplikasi Jakpat berdasarkan gambar 1.1, yang dilaksanakan pada 9-12 Februari 2024, mengumpulkan tanggapan dari 1.262 responden Generasi Z mengenai preferensi dan pandangan mereka tentang keseimbangan hidup dan pekerjaan (*work-life balance*). Dari 655 responden yang bekerja atau berencana bekerja, hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar Gen Z menganggap keseimbangan ini sangat penting. Sebanyak 74% responden menyebutkan bahwa menjaga kesehatan mental menjadi alasan utama, sementara 69% menyoroti bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan berperan penting dalam menjaga semangat kerja.

Selain itu, 68% responden menekankan pentingnya *work-life balance* untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Alasan lain yang diungkapkan termasuk menjaga kesehatan fisik (57%), memperkuat hubungan sosial (53%), serta memberikan ruang untuk menekuni hobi (36%). Hasil survei ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan kerja merupakan aspek penting bagi Generasi Z, karena berdampak langsung pada kesehatan mental, fisik, dan produktivitas mereka.

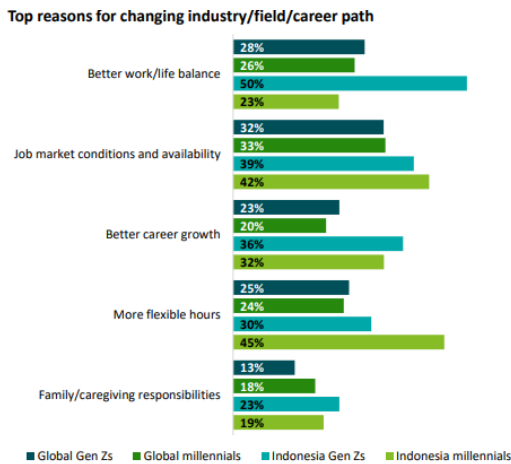


Figure 1.2 Top Reasons For Chaging Industry/Field/Career Path

Sumber: Deloitte, 2025 Gen Z and Millennial Survey

Karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja sangat berbeda dengan generasi pendahulunya. Menurut data survei *Deloitte Global 2025 Gen Z and Millennial Survey*, *work-life balance* menjadi alasan utama Generasi Z Indonesia untuk berganti jalur karier, dengan 50% responden Gen Z Indonesia menjadikannya prioritas, jauh lebih tinggi dibandingkan milenial Indonesia (28%) dan rata-rata global Gen Z (28%). Selain itu, fleksibilitas jam kerja juga menjadi pertimbangan penting, dengan 45% milenial Indonesia menganggapnya sebagai faktor krusial dalam perubahan karier, diikuti oleh 36% Gen Z Indonesia dan 24% Gen Z global. (Deloitte, 2025).

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa persoalan *work-life balance* tidak dapat dipisahkan dari bagaimana individu mengelola waktunya sehari-hari. Ketika beban kerja tinggi dan waktu pribadi sulit disisihkan, kemampuan manajemen waktu menjadi faktor penentu apakah seseorang mampu bertahan dan tetap produktif dalam pekerjaannya atau justru memilih untuk berganti jalur karier. Bagi Generasi Z

khususnya, tantangan dalam menentukan prioritas pekerjaan, kecenderungan menunda tugas, serta distraksi dari media sosial selama jam kerja memperburuk ketidakseimbangan tersebut, sehingga manajemen waktu yang efektif menjadi kebutuhan mendasar untuk menjaga produktivitas sekaligus kesejahteraan kerja generasi ini.

Di sinilah manajemen waktu hadir sebagai faktor pendukung yang tidak kalah penting, di mana kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengendalikan waktu secara efektif menjadi kunci agar tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terpenuhi secara bersamaan. Manajemen waktu sendiri didefinisikan oleh Claessens et al. (2007), sebagai perilaku yang berfokus pada pemanfaatan waktu secara efektif dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, terwujudnya *work-life balance* yang optimal sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola dan merencanakan penggunaannya secara efektif.

Namun dalam praktiknya, karyawan Generasi Z menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola waktu secara efektif. Di Indonesia ketentuan mengenai waktu kerja karyawan telah diatur oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam peraturan tersebut ditetapkan bahwa jam kerja adalah 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi karyawan dengan sistem 6 hari kerja, serta 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi karyawan dengan sistem 5 hari kerja (Hidayah, 2025). Namun realitasnya, masih banyak pekerja Indonesia yang bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan tersebut, di mana sebanyak 23,48

juta orang bekerja sekitar 45–49 jam per minggu dan 5,46 juta orang bekerja lebih dari 60 jam per minggu. Kondisi ini mencerminkan bahwa persoalan manajemen waktu bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga berkaitan erat dengan budaya dan tuntutan kerja yang berlaku di lingkungan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bekasi sebagai lokasi yang dipandang relevan dan strategis untuk mengkaji kedua variabel tersebut. Berdasarkan Data Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat Agustus 2024 yang diterbitkan oleh BPS Provinsi Jawa Barat, penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Kabupaten Bekasi pada Agustus 2024 tercatat sebanyak 2.488.109 orang, dengan jumlah angkatan kerja mencapai 1.619.896 orang atau sekitar 1.620 ribu orang (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 65,11%), yang didominasi oleh kelompok usia produktif.

Table 1.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Bekasi Yang Bekerja Menurut Kelompok Usia Tahun 2024

No.	Kelompok Usia	Jumlah Penduduk yang Bekerja (Orang)
1	15–19 tahun	46.172
2	20–24 tahun	118.437
3	25–29 tahun	150.932
Total		315.541

Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, penduduk Kabupaten Bekasi yang bekerja pada kelompok usia 15–19 tahun berjumlah 46.172 orang, kelompok usia 20–24 tahun berjumlah 118.437 orang, dan kelompok usia 25–29 tahun berjumlah 150.932 orang, yang merupakan jumlah pekerja terbanyak di antara ketiganya (BPS Provinsi Jawa Barat,

2024). Generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997–2012, sehingga pada tahun 2024 individu yang termasuk Generasi Z berusia sekitar 14–29 tahun. Mengingat pengelompokan usia dalam data BPS tidak sepenuhnya selaras dengan rentang tersebut, penjumlahan ketiga kelompok usia di atas digunakan sebagai pendekatan terdekat yang tersedia. Dengan pendekatan ini, jumlah pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi diperkirakan mencapai 315.541 orang.

Jumlah tersebut setara dengan sekitar 21,37% dari total penduduk Kabupaten Bekasi yang bekerja, yakni 1.477.078 orang (BPS Provinsi Jawa Barat, 2024). Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari seperlima tenaga kerja di Kabupaten Bekasi berasal dari Generasi Z, sehingga kelompok ini menjadi salah satu segmen angkatan kerja muda terbesar di Provinsi Jawa Barat dan menjadi kelompok yang relevan untuk dikaji dalam penelitian ini.

Kabupaten Bekasi sendiri merupakan salah satu kabupaten terpadat di Jawa Barat yang wilayahnya secara administratif terbagi ke dalam 23 Kecamatan, 7 Kelurahan, dan 180 Desa, serta telah lama dikenal sebagai pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia, dengan kehadiran berbagai kawasan industri terkemuka seperti Jababeka, MM2100, Delta Silicon, East Jakarta Industrial Park, serta Deltamas yang menampung ribuan perusahaan dari berbagai sektor. Berdasarkan direktori Industri Manufaktur Kabupaten Bekasi, jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar yang masih aktif dan memproduksi di Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 adalah sebanyak 1.845 usaha atau perusahaan (Badan pusat statistik, 2024), yang tersebar di 17 kecamatan dengan konsentrasi tertinggi berada di koridor Cikarang, mencakup

Guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melaksanakan pra-survei pada bulan Februari 2026 melalui kuesioner daring berbasis Google Form. Pra-survei ini melibatkan 31 responden yang merupakan karyawan aktif Generasi Z berusia 20 hingga 30 tahun di wilayah Kabupaten Bekasi, dengan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling. Instrumen yang digunakan mengacu pada skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju) yang mencakup tiga variabel penelitian, yaitu *Work-Life Balance*, Manajemen Waktu, dan Kinerja Karyawan.

Table 1.2 Daftar Pernyataan Pra Survei Penelitian

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
Variabel Work Life Balance							

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa pekerjaan sering mengganggu waktu pribadi saya.	3	13	12	3	0	31
2	Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	5	11	4	9	2	31
3	Saya merasa kelelahan karena beban kerja yang tinggi.	1	7	13	6	4	31
4	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup di luar jam kerja.	2	2	5	16	6	31
Variabel Manajemen Waktu							
1	Saya sering menunda pekerjaan hingga mendekati deadline.	5	11	6	7	2	31
2	Saya kesulitan menentukan prioritas pekerjaan.	2	10	11	6	2	31
3	Saya terdistraksi oleh media sosial atau notifikasi saat bekerja.	2	8	9	5	7	31
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	2	8	18	3	31
Variabel Kinerja Karyawan							
1	Saya merasa produktivitas kerja saya belum optimal.	0	9	13	6	3	31
2	Saya kesulitan mencapai target kerja yang ditetapkan.	2	4	17	7	1	31
3	Saya mampu menjaga kualitas hasil kerja saya.	0	2	5	12	12	31
4	Manajemen waktu saya memengaruhi hasil kerja saya.	1	1	6	15	8	31

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Hasil pra-kuesioner yang dibuat oleh peneliti menunjukkan bahwa secara umum responden merasa memiliki waktu istirahat yang cukup dan mampu menjaga kualitas hasil kerjanya, namun sebagian responden masih mengalami kendala dalam hal distraksi digital, penundaan pekerjaan, serta pencapaian target kerja. Hasil ini

membuktikan bahwa meskipun kesadaran karyawan Generasi Z mengenai pentingnya manajemen waktu terhadap hasil kerja sudah cukup tinggi, penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari masih menunjukkan variasi yang cukup lebar antarindividu.

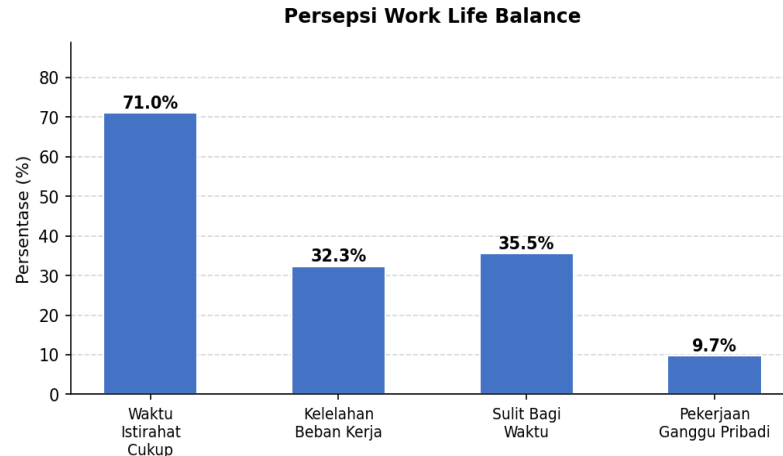


Figure 1.3 Hasil Pra Kuisioner Berdasarkan Persepsi Work Life Balance

Hasil pra-survei pada variabel *work-life balance* mengungkap adanya kondisi yang belum sepenuhnya seimbang di kalangan karyawan Generasi Z Kabupaten Bekasi. Meskipun 71,0% responden menyatakan memiliki waktu istirahat yang cukup di luar jam kerja, kondisi tersebut tidak serta-merta mencerminkan keseimbangan yang menyeluruh. Sebanyak 32,3% responden mengaku merasakan kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, dan 35,5% masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi. Kesenjangan antara tersedianya waktu istirahat secara formal dengan pengalaman kelelahan yang tetap dirasakan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan Generasi Z bersifat lebih mendalam dari sekadar persoalan alokasi waktu semata.

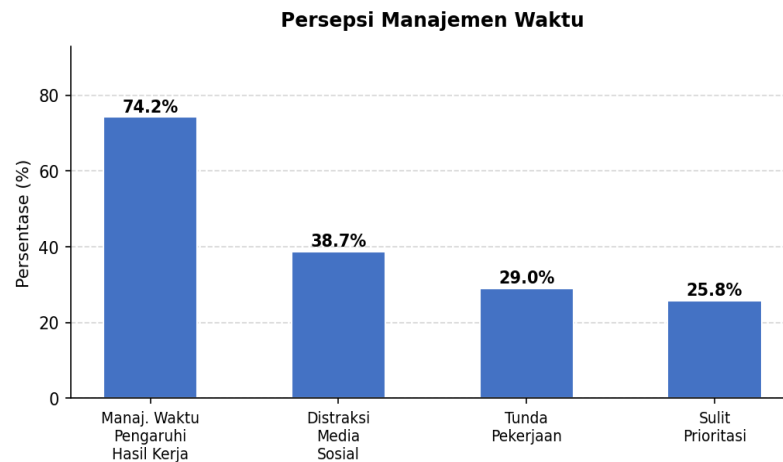


Figure 1.4 Hasil Pra Survei berdasarkan Persepsi Manajemen Waktu

Pada variabel manajemen waktu, temuan yang paling signifikan adalah pengakuan 74,2% responden bahwa kualitas manajemen waktu mereka secara langsung memengaruhi hasil kerja yang dicapai. Angka ini memperlihatkan tingginya kesadaran diri (*self-awareness*) karyawan Generasi Z terhadap peran strategis manajemen waktu dalam kinerja mereka. Namun di sisi lain, kesadaran tersebut belum sepenuhnya diiringi oleh praktik yang optimal. Sebanyak 38,7% responden mengaku masih terdistraksi oleh media sosial dan notifikasi digital selama jam kerja berlangsung, sebuah tantangan khas yang dihadapi oleh generasi yang tumbuh dan berkembang dalam ekosistem digital. Selain itu, 29,0% mengakui kebiasaan menunda pekerjaan hingga mendekati deadline, dan 25,8% menyatakan kesulitan dalam menentukan prioritas pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya celah antara kesadaran akan pentingnya manajemen waktu dengan implementasinya dalam perilaku kerja sehari-hari.

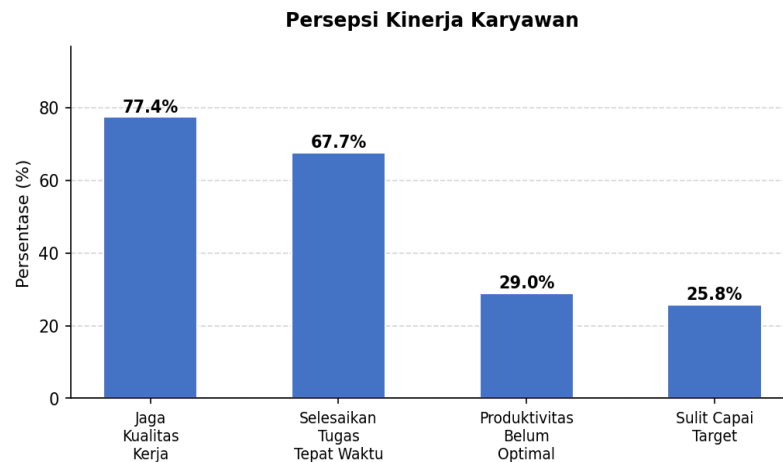


Figure 1.5 Hail Pra Survei Berdasarkan Persepsi Kinerja Karyawan

Sementara itu, hasil pra-survei pada variabel kinerja karyawan menunjukkan pola yang bersifat dualistik. Di satu sisi, terdapat capaian yang relatif positif, di mana 77,4% responden menyatakan mampu menjaga kualitas hasil kerja dan 67,7% mengaku dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Namun di sisi lain, 29,0% responden menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka belum berjalan secara optimal, dan 25,8% mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan Generasi Z mampu menjaga standar kualitas minimal, terdapat hambatan yang cukup berarti dalam pencapaian produktivitas dan target kinerja secara menyeluruh.

Temuan pra-survei di atas memperlihatkan adanya keterkaitan yang erat antara ketiga variabel yang diteliti. Karyawan yang mengalami kelelahan akibat ketidakseimbangan *work-life balance* dan lemahnya manajemen waktu cenderung menghadapi hambatan dalam memaksimalkan kinerjanya. Pola ini konsisten dengan argumen bahwa *work-life balance* dan manajemen waktu bukan sekadar faktor

pendukung, melainkan determinan strategis yang secara langsung membentuk kapasitas kinerja karyawan, khususnya pada Generasi Z yang menghadapi tekanan kerja di era digital. Kondisi tersebut menegaskan urgensi pengujian empiris yang lebih sistematis mengenai bagaimana kedua faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

Fenomena tersebut sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan, meskipun hasil-hasil penelitian yang ada menunjukkan temuan yang tidak selalu konsisten dan bahkan bertentangan satu sama lain. Dalam konteks *work-life balance*, secara teoritis variable ini diyakini sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dianggap mampu mendorong produktivitas dan efektivitas kerja secara optimal.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang berbeda. Putri dan Halawa (2025), dalam penelitiannya pada PT. Berlian Laju Tanker menemukan bahwa *work-life balance* tidak memberikan berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara simultan bersama variabel lingkungan kerja dan kompensasi finansial, ketiga variable tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Ardiansyah dan Surjanti (2020) dalam penelitian yang dilakukan di PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

melainkan memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan dari kedua penelitian tersebut tidak sejalan dengan asumsi teoritis yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Begitu pula pada variabel manajemen waktu, yang secara teoritis juga diyakini sebagai faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan karena kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan memanfaatkan waktu secara efektif dianggap dapat mendorong produktivitas kerja. Namun hasil penelitian empiris terkait variabel ini pun menunjukkan inkonsistensi yang serupa. Putra dan Ariebowo (2023) dalam penelitiannya di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta menemukan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif namun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan oleh Hambali (2024) dalam studinya di Mantra Sukabumi Pikiran Rakyat Media Network, di mana secara parsial variabel manajemen waktu tidak berpengaruh positif dan signifikan, meskipun secara simultan bersama efikasi diri kedua variabel tersebut tetap berkontribusi terhadap kinerja.

Senada dengan itu, Hanifah dan Utama (2026) dalam penelitiannya di Universitas Terbuka Cabang Pondok Cabe menyimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan alasan bahwa dalam lingkungan kerja yang telah memiliki sistem dan prosedur operasional

yang terstandarisasi, perbedaan kemampuan pengelolaan waktu antara pegawai belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja.

Ketidak konsistenan temuan pada kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *work-life balance* maupun manajemen waktu terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan, sehingga menciptakan celah penelitian (*research gap*) yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Adanya kesenjangan antara landasan teori dan fakta empiris di lapangan tersebut menjadi justifikasi penting mengapa penelitian ini perlu dilakukan, sekaligus membuktikan bahwa hasil penelitian pada satu organisasi tidak serta merta dapat digeneralisasikan pada organisasi lainnya. Oleh karena itu, pengujian kembali pengaruh *work-life balance* dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, dipandang perlu guna memperkaya dan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang sesungguhnya menentukan kinerja karyawan dalam konteks yang lebih spesifik dan relevan.

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dikemukakan, mulai dari fenomena permasalahan *work-life balance* dan manajemen waktu yang terkonfirmasi melalui data demografi serta survei pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, hingga adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu sebagai celah penelitian yang perlu diisi, maka pengkajian secara empiris mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z menjadi suatu hal yang

sangat penting dan strategis untuk dilakukan. Atas dasar tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tingginya tekanan kerja yang dialami oleh pekerja Generasi Z, dimana 91% pekerja berusia 18-24 tahun melaporkan tekanan psikologis di lingkungan kerja, menjadikan Generasi Z sebagai kelompok paling rentan mengalami stress di dunia kerja.
2. Masih banyak pekerja Generasi Z yang belum mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerja dan kehidupan pribadi, tercermin dari hasil pra survei pada Februari 2026 dimana 35,57% responden menyatakan masih kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi, serta 32,3% mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi.
3. Lemahnya kemampuan manajemen waktu pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi, ditunjukkan oleh hasil pra-survei dimana 25,8% responden kesulitan menentukan prioritas pekerjaan, 29% menunda penyelesaian tugas hingga mendekati tenggat waktu, dan 38,7% terdistraksi oleh media sosial selama jam kerja.

4. Kinerja pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi belum optimal, sebagaimana terindikasi dari hasil pra-survei dimana 29% menilai produktivitasnya belum optimal dan 25,8% mengalami hambatan dalam menyelesaikan target kerja.
5. Masih terdapat perbedaan hasil pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan adanya inkonsisten. Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menyatakan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terarah dan terfokus, maka peneliti menetapkan ruang lingkup dan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Bekasi, yaitu individu yang lahir pada tahun 1997-2012 dan sedang bekerja di sektor formal, fokus pada sektor industri manufaktur.
2. Penelitian hanya fokus pada tiga variabel, yaitu *work-life balance* (X1) dan manajemen waktu (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan

(Y) sebagai variabel dependen. Faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi, tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

3. Pengukuran variabel *work-life balance* dalam penelitian ini mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009), meliputi *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.
4. Pengukuran variabel manajemen waktu mengacu pada dimensi yang dikembangkan oleh Madura (2007), yaitu menyusun tujuan, menyusun prioritas, membuat jadwal kegiatan, meminimalisir gangguan, dan mendelegasikan sebagian pekerjaan.
5. Pengukuran variabel kinerja karyawan mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam Silaen et al., (2021), yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dimana kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Data yang digunakan merupakan data *cross-sectional* yang dikumpulkan pada periode penelitian tahun 2026.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub bab latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi?
2. Apakah Manajemen Waktu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja pekerja Gen-z yang di Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap Kinerja pekerja Gen-z di Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu secara simultan terhadap kinerja pekerja Gen Z di Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan konsep *work-life balance*, manajemen waktu, dan kinerja pekerja Generasi Z.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sekaligus bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, khususnya dalam konteks Generasi Z.
- c. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literature ilmiah terkait pengelolaan SDM generasi baru yang memiliki karakteristik dan kebutuhan berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga dapat memperluas wawasan akademik di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan di Kabupaten Bekasi dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan Generasi Z, khususnya dalam hal pemenuhan *work-life*

No	Bulan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
	Kegiatan	2025	2026							
5	Pengumpulan Data									
6	Analisis Data									
7	Bimbingan skripsi									
8	Sidang Skripsi									

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

H. Sistematika Penelitian

Penelitian ini di sajikan dalam lima bab yang disusun secara sistematis, dengan tujuan memberikan gambaran garis besar mengenai tahap-tahapan dan isi penelitian secara keseluruhan. Sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: bab ini memuat latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal penelitian serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memberikan gambaran mengenai latar belakang, urgensi dan tujuan dilaksanakannya penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka: bab ini menguraikan teori-teori dan konsep yang menjadi landasan penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel *work-life balance*, manajemen waktu dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini menyajikan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, serta menjelaskan kerangka berfikir dan hipotesis penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel.

Bab III Metodologi Penelitian: bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, serta

populasi dan sampel ini. Bab ini juga menguraikan prosedur pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan, termasuk uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan proses pengolahan dan analisis data menggunakan metode statistik yang telah ditetapkan. Selain itu bab ini membahas dan menginterpretasikan hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis.

Bab V Penutup: bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, serta memuat saran yang ditunjukkan kepada organisasi yang menjadi objek penelitian maupun kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

