

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya jaman yang semakin canggih, segala sesuatu termasuk segala sektor usaha termasuk retail fashion dituntut agar menjadi pengusaha yang mampu berinovasi mengikuti perkembangan jaman. Menurut Subekti (2021) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, baik dalam hal potensi, keterampilan, maupun sikap. Generasi Z adalah kelompok karyawan yang lahir antara tahun 1997-2012 dan telah mendominasi pasar kerja saat ini. Generasi Z yang terampil dalam teknologi dan cepat beradaptasi dengan perubahan dianggap sebagai aset yang penting bagi perusahaan di era digital saat ini. Namun, generasi Z juga dihadapkan pada tantangan dalam dunia kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti tuntutan yang semakin tinggi dalam bekerja, tantangan dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tekanan dan stres yang mungkin timbul dari pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *work life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan serta mempertahankan mereka sebagai sumber daya yang berharga dalam jangka panjang.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan individu atau kelompok dalam memenuhi tugas-tugas yang telah ditetapkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Selain itu, kinerja juga dapat dilihat dari efektivitas, efisiensi, dan dampak kerja terhadap organisasi. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan berbagai metode, seperti pengukuran kuantitatif dan kualitatif, penilaian subjektif, dan pengukuran berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Armstrong dan Taylor (2019), bahwa kinerja yaitu sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai

tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari segi jumlah kerja yang dihasilkan, tetapi juga kualitas dari kerja tersebut. Selain itu, kinerja juga diukur dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja dianggap sebagai ukuran keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, individu atau kelompok yang dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan kualitas dan kuantitas yang baik akan dianggap memiliki kinerja yang baik. Dalam menciptakan kinerja yang baik keseimbangan hidup juga dibutuhkan bagi karyawan.

Work-life Balance merupakan faktor penting bagi setiap karyawan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Donovan, (2021), *Work Life Balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kebahagiaan dan kesehatan secara keseluruhan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berarti bahwa seseorang harus dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan di tempat kerja dengan kebutuhan dan keinginan di kehidupan pribadi. *Work life balance* memungkinkan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti waktu untuk keluarga, teman, hobi, olahraga, atau kegiatan sosial lainnya. Selain itu, *work life balance* juga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesehatan secara keseluruhan. Dalam konteks kerja, *work life balance* dapat membantu meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Menurut Ballard, (2019) *Work Life Balance* adalah keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memberikan kesenangan, kesehatan, dan kesejahteraan yang optimal. Sehingga dapat di simpulkan bahwa *work life balance* tidak berarti menghindari pekerjaan atau menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi bagaimana seseorang mengelola waktu dan energi mereka agar dapat mencapai tujuan di kedua bidang tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa

work life balance bukan hanya tentang memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga membangun hubungan yang seimbang antara keduanya. Ballard juga menekankan bahwa *work life balance* bukanlah sesuatu yang statis atau konstan, tetapi dapat berubah seiring waktu dan situasi hidup seseorang. Oleh karena itu, penting bagi seseorang untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka untuk memastikan kesejahteraan yang optimal. Menurut hasil pandangan Ballard tentang *work life balance* menekankan pentingnya kesesuaian antara tuntutan kerja dan tanggung jawab pribadi seseorang, serta perlunya membangun hubungan yang seimbang antara keduanya. *Work-life balance* harus dikelola secara fleksibel dan terus diperbaiki agar mencapai kesejahteraan yang optimal di kedua bidang tersebut. Secara keseluruhan, *work-life balance* adalah konsep yang penting untuk kesejahteraan individu dan organisasi. Dengan menciptakan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang dapat meningkatkan kebahagiaan, kesehatan, dan produktivitas, serta mengurangi tingkat stress kerja untuk memperbaiki hubungan di tempat kerja dan di kehidupan pribadi.

Menurut survei yang dilakukan oleh Deloitte (2017), sekitar 84% karyawan generasi Z menganggap *work-life balance* sebagai faktor yang penting dalam memilih tempat kerja. Generasi Z tumbuh di era digital yang canggih dengan akses yang mudah terhadap teknologi. Hal ini memberi mereka fleksibilitas untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Oleh karena itu, mereka mengharapkan fleksibilitas dalam waktu kerja dan tuntutan untuk bekerja dalam jam yang panjang dan tetap terhubung secara konstan. Perubahan tren dalam dunia kerja seperti peningkatan tuntutan produktivitas, bekerja dari jarak jauh, dan tuntutan yang semakin besar dari kehidupan pribadi, semakin meningkatkan kebutuhan untuk mencapai *work-life balance*. Oleh karena itu, studi tentang pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan generasi Z masih relevan dan penting. Karena selain dapat meningkatkan performa kerja, budaya hidup dan kerja yang seimbang akan mengurangi tingkat stress karyawan saat bekerja.

Work-life balance dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberikan waktu dan ruang untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti kegiatan olahraga, bersosialisasi dengan teman dan keluarga, atau

melakukan hobi yang disukai. Ini dapat membantu seseorang untuk bersantai, meremajakan diri, dan memulihkan energi yang hilang karena tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, stres kerja yang berkepanjangan dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seseorang yang merasa terlalu stres dengan pekerjaan mereka mungkin akan lebih sulit untuk menemukan waktu untuk melakukan kegiatan yang menyenangkan di luar pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan akhirnya memperburuk stres kerja yang dirasakan. Stres kerja dapat terjadi ketika seseorang merasa terlalu banyak tekanan, tuntutan, atau beban kerja di tempat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh deadline yang ketat, lingkungan kerja yang buruk, tuntutan yang tidak realistis, atau ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu luang. Ketika seseorang merasa stres kerja yang berkepanjangan, ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka, termasuk kecemasan, depresi, gangguan tidur, dan masalah kesehatan fisik seperti tekanan darah tinggi dan masalah jantung.

World Health Organization (WHO) mengemukakan stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang tidak seimbang terhadap tuntutan pekerjaan yang diterima individu, dan dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Dari pengertian tersebut dapat didefinisikan stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang tidak seimbang terhadap tuntutan pekerjaan yang diterima individu, dan dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Dalam pengertian ini, stres kerja dipahami sebagai sebuah respons atau reaksi individu terhadap tuntutan dan tekanan yang ada di tempat kerja. Tuntutan dan tekanan ini mungkin berasal dari lingkungan kerja, beban kerja, keterampilan yang dibutuhkan, atau hubungan interpersonal di tempat kerja. Stres kerja dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental individu, seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, kecemasan, dan depresi. Stres kerja yang terus menerus dan tidak terkelola dapat meningkatkan risiko terjadinya penyakit jantung, stroke, dan gangguan mental lainnya. Oleh karena itu, WHO menekankan pentingnya manajemen stres kerja di tempat kerja untuk mencegah dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan individu. Manajemen stres kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan dukungan sosial di tempat kerja, meningkatkan kontrol individu atas tugas-tugas yang dilakukan, dan memfasilitasi

kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan energi. Dengan manajemen stres kerja yang baik, diharapkan individu dapat bekerja secara efektif dan produktif tanpa mengorbankan kesehatan dan kesejahteraannya.

Menurut Handoko dan Purwanto (2020), stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan atau ketidakseimbangan yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas atau kemampuan seseorang untuk mengatasinya, sehingga memunculkan perasaan cemas, frustrasi, dan ketidaknyamanan yang berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ketidakjelasan peran dan tugas, konflik peran, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan dukungan sosial yang kurang. Stres kerja yang dibiarkan terus menerus dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan absensi, kelelahan kronis, dan berbagai masalah kesehatan lainnya. Dalam konteks perusahaan, stres kerja dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja pada karyawan terutama generasi Z dan melakukan tindakan pencegahan atau pengurangan stres kerja yang efektif dan tepat waktu. Generasi Z adalah kelompok demografis yang penting dalam dunia kerja saat ini dan akan menjadi angkatan kerja utama di masa depan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti *work-life balance* dan stres kerja, akan membantu organisasi dan pengambil keputusan dalam merancang strategi dan kebijakan yang efektif untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan generasi Z.

Pada era industry 4.0 saat ini, keberadaan karyawan menjadi salah satu asset penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Generasi Z (Gen Z) merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2015 dan merupakan kelompok yang paling baru memasuki dunia kerja. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan Generasi Z nantinya akan menjadi kelompok yang semakin dominan di dunia kerja. Generasi ini memiliki ciri khas yang berbeda dari generasi sebelumnya, salah satunya adalah adanya perhatian yang besar terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Di sisi lain, generasi ini

juga sering mengalami stres kerja karena tekanan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang serba kompetitif. Setiap individu memiliki tingkat toleransi stres yang berbeda. Beberapa orang mungkin mampu mengatasi dan mengelola stres kerja dengan baik, sementara yang lain mungkin lebih rentan mengalami tekanan yang mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal ini, Generasi Z yang dapat mengelola stres dengan baik mungkin tidak terlalu dipengaruhi dalam hal kinerja mereka.



Gambar 1.1 Persentase Penjualan
Sumber : PT. Matahari Department Store, Tbk

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa data penjualan produk PT. Matahari Department Store, Tbk pada tahun 2019 sebesar 18.029.9 miliar dan mengalami penurunan drastis pada tahun 2020 yaitu penjualan produk sebesar 8.583.1 miliar, namun ada tahun 2021 penjualan produk di PT. Matahari Department Store, Tbk mengalami sedikit kenaikan yaitu sebesar 10.246.1 miliar. Hal ini masih sangat jauh jika dibandingkan dengan penjualan pada tahun 2019. Salah satu faktor penyebab penurunan performa perusahaan dilihat dari perubahan cara kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi dengan adanya beban kerja yang terlalu tinggi, sehingga menyebabkan *burnout* maka akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan perusahaan. Karyawan mungkin memiliki banyak tanggung jawab atau tuntutan pekerjaan yang harus mereka penuhi dalam waktu yang terbatas. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta mengurangi efisiensi dan kinerja karyawan.

Studi ini memfokuskan pada generasi milenial sebagai subjek penelitian, dikarenakan peneliti telah melakukan pengamatan secara langsung di lingkungan perusahaan dan melakukan tanya jawab dengan beberapa karyawan, salah satu fenomena yang sedang di hadapi karyawan saat ini adalah beban kerja yang terlalu tinggi, deadline yang ketat, atau tugas yang kompleks yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Karyawan mungkin menghadapi stres kerja karena mereka merasa kurangnya sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Meskipun generasi Z mengutamakan *work-life balance*, mereka juga menghadapi tekanan dan stres kerja yang signifikan. Mereka sering berada di tengah-tengah persaingan yang ketat di pasar kerja, tuntutan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan, serta tekanan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan memengaruhi keseimbangan hidup mereka. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan dan preferensi generasi Z terkait *work-life balance* dan stres kerja. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang seimbang, fleksibilitas, dan dukungan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membantu generasi Z mencapai keseimbangan hidup yang diinginkan dan mengurangi tingkat stres kerja.

Sehingga, penelitian tentang kinerja Generasi Z dapat membantu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Maka, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada PT.Matahari Department Store, Tbk)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti menyimpulkan mengenai rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja karyawan Generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan Generasi Z pada PT.Matahari Department Store, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua aspek manfaat dari penelitian ini, yaitu aspek teoritis dan praktis, dan masing-masing aspek manfaat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan menjadi sumber referensi yang berguna bagi rekan-rekan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka tentang pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan, terutama bagi mahasiswa Fakultas Humaniora dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya yang tertarik untuk mempelajari topik ini secara lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan bahwa dengan hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan atau saran yang berguna bagi pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui peningkatan *Work life balance* dan Stres Kerja yang rendah. Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik bagi peneliti maupun pihak yang diteliti, antara lain:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan kesempatan untuk meningkatkan dan memperdalam pemahaman penulis tentang ilmu pengetahuan yang telah dipelajari selama perkuliahan.
2. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan menjadi referensi yang tersedia di perpustakaan universitas yang dapat digunakan oleh mahasiswa lainnya.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama.

