

Studi Penerapan Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Z untuk Mengurangi Stres Kerja

Study On The Implementation Of Work-Life Balance In generation Z Employees To Reduce Work Stress

Erpan Septiansyah¹, Muslim Faisal²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Erpan Septiansyah¹, email: erpan10121276@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 23/07/2025

Diterima: 23/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

WLB, Generasi Z, Stress kerja

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penerapan *worklife balance* dalam upaya mengurangi stres kerja pada karyawan generasi Z di Apotek Korner Otista. Generasi Z dikenal memiliki gaya hidup yang dinamis serta ketergantungan tinggi terhadap teknologi, sehingga membutuhkan pendekatan khusus dalam pengelolaan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap enam orang narasumber yang merupakan karyawan generasi Z di apotek tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor utama penyebab stres kerja meliputi jam kerja yang panjang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tinggi, serta sistem teknologi perusahaan yang belum optimal. Fleksibilitas waktu kerja menjadi kebutuhan penting bagi karyawan dalam mengatur jadwal pribadi dan profesional secara seimbang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja, menambah waktu cuti atau libur, serta melakukan perbaikan pada sistem teknologi guna mendukung produktivitas karyawan.

A B S T R A C T

This research aims to identify and analyze the implementation of work-life balance in an effort to reduce work stress among Generation Z employees at Apotek Korner Otista. Generation Z is known for having a dynamic lifestyle and a high dependence on technology, thus requiring a special approach in managing the balance between personal life and work. This research uses qualitative methods with in-depth interview techniques involving six informants who are Generation Z employees at the pharmacy. The research results show that the main factors causing work-related stress include long working hours, an unsupportive work environment, high workload, and an unoptimized company technology system. Work schedule flexibility has become an important need for employees in balancing their personal and professional schedules. Therefore, the company is advised to increase the flexibility of working hours, add more leave or holiday time, and improve the technology system to support employee productivity.

Keywords:

WLB, Generation Z, Work stress

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i8>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Generasi Z saat ini dikenal dengan generasi yang sangat kreatif, kreatifitas tersebut dilihat dari keaktifan mereka dalam menjalani kehidupan sehari-harinya seperti dalam berkomunitas ataupun dalam sosial media. Hal itu disebabkan karena Generasi Z tumbuh bersama kecanggihan teknologi seperti *smartphone*, komputer dll. Namun, meskipun Generasi Z cenderung lebih dekat terhubung dengan teknologi, mereka juga memiliki tantangan besar terkait dengan dunia pekerjaan, tekanan tersebut muncul dikarenakan Generasi Z harus terus merespon perkembangan teknologi. Di tengah tekanan untuk selalu terhubung dan produktif, Generasi Z juga harus menghadapi tantangan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan stress, kelelahan yang dapat menghambat kinerja. Jika hal tersebut dibiarkan berlarut-larut dapat berdampak negatif pada Kesehatan fisik maupun psikologis Generasi Z yang dapat mempengaruhi produktifitas dan kinerja terhadap perusahaan.

Istilah *work-life balance* mengacu pada hubungan keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan (Kelliher et al., 2019). (Greenhaus, Collins, & shaw 2003) melihat *work-life balance* adalah suatu keseimbangan peran yang satu dengan peran lainnya. Dalam konteks *work-life balance* (WLB) merujuk pada upaya bagaimana Generasi Z menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan *work-life balance* (WLB) yang efektif dapat meminimalisir stress kerja serta meningkatkan kesejahteraan mental, khususnya di kelompok Generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, meskipun sudah banyak kalangan Generasi Z yang menerapkan strategi ini masih perlu diteliti lebih lanjut

2. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Rival, 2023) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah area manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. (Mondy, 2010) menjelaskan manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengaturan, pengarahan, pengawasan, pengadaan, integrasi, serta distribusi sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) merujuk pada kapasitas individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta kehidupan keluarga. (Greenhaus dan Beutell, 1985), *work-life balance* adalah keadaan di mana pertentangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dikurangi sehingga individu dapat beroperasi secara maksimal di kedua bidang tersebut (Fisher et al, 2003) menyatakan bahwa keseimbangan ini krusial untuk meningkatkan kualitas hidup serta produktivitas kerja.

Work-life balance merujuk pada usaha untuk menciptakan harmoni yang baik antara tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Istilah ini mencakup berbagai aspek seperti waktu yang memadai untuk kehidupan keluarga, sosial, serta aktivitas pribadi lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenhaus & Allen, 2011)

Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, diidentifikasi sebagai generasi yang berkembang bersama teknologi digital. Mereka memiliki perspektif yang berbeda tentang dunia kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Studi oleh (Twenge, 2017)

Karyawan generasi Z biasanya mengutamakan pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu, terutama terkait lokasi dan jam kerja (Seemiller & Grace, 2016). Mereka juga cenderung memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengelola kesejahteraan mental dan emosional mereka. Studi oleh (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010) menunjukkan bahwa generasi Z cenderung lebih mengutamakan keseimbangan hidup, ketimbang sekadar mengejar pendapatan tinggi atau kemajuan karir.

Stres kerja

Stres kerja adalah reaksi tubuh terhadap tekanan yang terlalu tinggi atau beban yang dirasakan selama bekerja. Stres ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, gangguan kesehatan mental dan fisik, serta penurunan kepuasan kerja (Sonnentag, 2018)

Menurut (Lazarus dan Folkman, 1984), stres di tempat kerja bisa timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Penerapan WLB yang baik dapat mendukung karyawan dalam mengurangi stres kerja. Diharapkan juga bahwa ini dapat meningkatkan kinerja mereka, mengurangi ketidakhadiran, dan meningkatkan kepuasan kerja (Allen et al., 2013)

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode analisis yang diterapkan adalah analisis deskriptif kualitatif, di mana analisis ini menggambarkan dan menjelaskan hasil penelitian mengenai work life balance di Apotek Korner Otista. Untuk Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan Teknik penyajian:

1. Reduksi data adalah suatu analisis yang mengelompokkan, memfokuskan, menyingkirkan yang tidak perlu, dan mengatur data sedemikian rupa agar kesimpulan akhir dapat ditarik.
2. Penyajian Data merupakan salah satu metode dalam analisis data kualitatif. Penyampaian data adalah proses saat sekelompok informasi disusun, yang memungkinkan terjadinya penarikan kesimpulan. Penyajian data kualitatif dapat terdiri dari teks naratif (seperti catatan lapangan), grafik, dan diagram.
3. Penarikan Kesimpulan adalah salah satu teknik dari analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Sebagian besar narasumber menilai bahwa fleksibilitas waktu kerja sangat penting, hal itu dikarenakan membuat narasumber lebih tertata dalam mengatur jadwal kerja mereka. Para narasumber juga mempunyai strategi masing masing dalam mengatur waktu antara keperluan pribadi dan pekerjaan seperti merancang dahulu kegiatan yang penting terlebih dahulu, atau membuat to do list yang akan dikerjakan pada hari tersebut. Namun ada juga narasumber yang bertolak belakang dan hanya mengikuti jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Para narasumber juga memiliki tantangan yang cukup sulit di dunia pekerjaan maupun kehidupan pribadi diantaranya overthinking yang berlebihan terkait masa depan karena gen z identik dengan memikirkan hal yang akan datang dimasa depan, ada juga tantangan yang datang dari perusahaan itu sendiri contohnya pekerjaan yang menumpuk sedangkan deadline yang dibuat oleh perusahaan terlalu mepet sehingga pekerjaannya tidak selesai secara maksimal, namun ada juga hal unik soal tantangan yang di hadapi oleh salah satu narasumber yaitu rasa ngantuk yang sulit untuk ditahan karena apotek yang buka 24 jam.

Sebagian besar narasumber memiliki sumber utama stres yang berbeda beda, yang pertama ada tuntutan dari perusahaan yang menuntut karyawan untuk tetap produktif dan selalu terhubung dengan dunia modern karena generasi z hidup berdampingan dengan teknologi sedangkan kan sistem yang ada di apotek tidak mendukung akan hal itu, contohnya sistem komputer yang selalu mengalami eror

disaat deadline yang sudah mepet dan banyak konsumen yang berdatangan, ada juga yang mengeluh stres oleh jam kerja yang ada di perusahaan. Para narasumber mengatasi hal tersebut dengan cara yang berbeda beda ada yang memilih tetap tenang menghadapi keadaan agar tidak semakin parah, namun ada juga yang melampiaskan ke keseharian mereka contohnya lebih memilih tidur atau pun makan diluar jam kerja, ada juga salah satu narasumber yang memilih menyalurkannya ke hobi seperti bermain game atau berolahraga.

Mayoritas narasumber mengeluh soal jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan, yang dimana apotek tersebut memberlakukan buka 24 jam, akan tetapi sebagian besar narasumber juga menilai bahwa peraturan perusahaan saat ini cukup membantu karyawan dengan di berlakukannya sistem shif. Para narasumber berpendapat bahwa perusahaan bisa lebih membantu karyawan terkait menyeimbangkan waktu antara dunia pekerjaan dengan keperluan pribadi dengan cara memberi tambahan waktu libur/cuti yang seimbang dengan jam kerja

5. Penutup

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil wawancara dengan enam narasumber, ditemukan bahwa stres kerja umumnya disebabkan oleh faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, lingkungan kerja, beban kerja yang berat, serta sistem teknologi perusahaan yang kurang mendukung. Sumber stres juga bervariasi, mulai dari tuntutan produktivitas yang tinggi, gangguan teknis pada sistem komputer, hingga jam kerja yang dianggap tidak ideal. Dalam menghadapi stres, narasumber menggunakan berbagai strategi, seperti menjaga ketenangan, tidur, makan di luar jam kerja, serta menyalurkan stres melalui hobi seperti bermain game dan olahraga.
- Untuk sistem jam kerja yang diterapkan oleh Apotek Korner Otista adalah jam operasional yang buka 24 jam dengan ada pembagian beberapa waktu shift. Meskipun mayoritas mengeluhkan jam kerja yang panjang, sistem kerja shift yang diterapkan dinilai cukup membantu. Namun, para narasumber berharap perusahaan dapat meningkatkan dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan memberikan waktu libur atau cuti yang lebih seimbang dengan beban kerja yang ada.
- Sebagian besar narasumber menilai work-life balance adalah aspek penting dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka memiliki cara masing-masing dalam mengelola waktu, seperti membuat daftar tugas harian atau menyusun prioritas kegiatan. Meskipun begitu, ada juga yang mengikuti jadwal kerja perusahaan tanpa banyak penyesuaian pribadi.

Saran

- Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah, misalnya dengan menyediakan ruang istirahat yang memadai, menjaga hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan, kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk mengurangi stres.
- Perusahaan disarankan untuk memberikan opsi jam kerja yang lebih seimbang bagi karyawan, terutama generasi Z yang mengutamakan kebebasan dalam mengatur waktu. Hal ini dapat berupa sistem kerja penyesuaian jam masuk dan pulang sesuai kebutuhan karyawan, selama tetap memenuhi target kerja yang ditetapkan. Mengingat beban kerja dan jam operasional apotek yang cukup berat (buka 24 jam), perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan waktu libur atau cuti tambahan yang seimbang. Hal ini akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- Perusahaan dapat membantu karyawan dengan cara memberikan fleksibilitas waktu dalam pengaturan jam kerja, ataupun bisa mendorong atasan untuk berdialog secara langsung dan terbuka dengan seluruh karyawan mengenai beban kerja atau jadwal kerja, perusahaan juga bisa memberi pelatihan untuk karyawan mengenai manajemen waktu dan prioritas sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap efisiensi kerja.

6. Ucapan Terimakasih

Penyusunan penelitian ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak yang telah berperan penting sepanjang proses penelitian berlangsung.

Terima kasih kepada dosen pembimbing yang dengan sabar telah membimbing penulis sejak tahap awal hingga akhir penelitian ini dilaksanakan.

Terima kasih kepada Universitas Teknologi Digital yang telah memberikan akses terhadap fasilitas dan sumber daya yang sangat mendukung penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang tulus kepada keluarga dan teman penulis yang senantiasa memberikan dukungan semangat dan doa ditengah berbagai kesibukan yang penulis hadapi selama penyelesaian penelitian ini.

7. Referensi

- Ni wayan sri pradyani, Agoes Ganesha, 2022. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, Vol 10. No 03
- Nilam Puspitasari, Shintia Yunita, 2023. Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwang, Vol 14. No 02
- Muhammad Ikhsan, Azzahra Khoirunisa, 2023. Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional
- Syahrul A, Nanda D, 2023. Studi Literatur : Analisis Work Life Balance Dan Human Resource Management di Platform Digital Era Gigs Economy
- Dewi puspitanigtyas, Ratih Puspitaningtyas, Ravindra Safitra, 2021. Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa, Vol 01, No 01
- Suhardiman, Saragih, 2022. Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi