

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan dunia kerja di era modern mengalami perubahan yang sangat dinamis sebagai dampak dari globalisasi, kemajuan teknologi digital, serta transformasi budaya organisasi (Fahmi, 2024). Dunia kerja tidak lagi hanya berorientasi pada pencapaian produktivitas dan target ekonomi, tetapi juga semakin menekankan aspek kesejahteraan dan keseimbangan hidup pekerja (Wahdiniawati dkk., 2024). Munculnya tren seperti *remote working*, *flexible working hours*, serta digitalisasi proses bisnis telah mengubah cara individu bekerja dan berinteraksi dengan organisasi (Mustapa, 2025). Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar mampu bertahan dalam persaingan global yang semakin kompetitif (Raharjo dkk., 2025).

Definisi karyawan dalam riset ini merujuk pada konsep yang dijelaskan oleh Gary Dessler (dalam Dessler dkk., 2025) yang menyatakan bahwa karyawan adalah individu yang secara resmi dipekerjakan oleh organisasi untuk melaksanakan tugas tertentu dan menerima kompensasi dalam bentuk upah atau gaji sebagai imbalan atas kontribusinya. Pengertian tersebut menempatkan karyawan sebagai bagian dari sistem kerja formal yang memiliki hubungan kontraktual dengan organisasi, baik bersifat tetap maupun sementara.

Karyawan dalam riset ini dibatasi sebagai individu Generasi Z yang telah bekerja secara aktif dan memiliki relasi kerja formal dengan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun kontrak, serta menerima imbalan finansial rutin. Batasan tersebut selaras dengan karakter responden penelitian di Kota Pontianak yang melibatkan 208 pekerja kedai kopi Generasi Z sebelum 7 data dieliminasi karena tidak lengkap. Responden terdiri dari 160 barista, 4 kasir, 5 pelayan, 11 supervisor, 10 headbar, 5 admin, dan 6 staf pemasaran tanpa pembatasan jenis kelamin selama termasuk kelahiran 1997–2012. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik *snowball sampling* karena populasi sulit dijangkau dan tidak tersedia daftar resmi pekerja yang dapat diakses secara langsung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin dan dianalisis dengan WarpPLS 7.0 untuk menguji model mediasi yang melibatkan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam riset Generasi Z diposisikan sebagai pekerja aktif yang telah terlibat nyata dalam dinamika tuntutan kerja dan kehidupan pribadi (Carolus & Ginting, 2026).

Pengambilan subjek karyawan Generasi Z juga didasarkan pada dominasi kelompok usia muda dalam perusahaan swasta Indonesia yang menghadapi persaingan bisnis semakin ketat. Penelitian yang melibatkan 202 responden Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di Indonesia selama Maret–Juli 2023 menunjukkan bahwa kelompok ini telah menjadi bagian signifikan dalam struktur tenaga kerja formal. Data dikumpulkan melalui survei *daring* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan variabel kontrol jenis kelamin serta

status pernikahan sehingga menghasilkan 5 model analisis berbeda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *work-life balance*, *take home pay*, dan *workplace environment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Variabel *take home pay* terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja dibandingkan variabel lain yang diuji dalam model tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z sebagai subjek penelitian telah aktif bekerja dan memiliki karakteristik evaluatif terhadap kondisi kerja yang mereka jalani (Hakim, 2024).

Permasalahan yang mendesak pada Generasi Z terlihat dari kecenderungan mereka yang lebih idealis dalam mencari pertumbuhan karier serta kualitas hidup yang seimbang. Telaah sistematis terhadap 35 artikel terpilih periode 2018–2022 dari Google Scholar dan ResearchGate menunjukkan bahwa generasi ini memberi perhatian besar pada fleksibilitas jam kerja, cuti tahunan, dan kebijakan *work from home*. Studi tersebut juga menemukan bahwa lingkungan kerja suportif, atasan yang mendukung, serta peluang karier menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terpenuhi, kinerja karyawan Generasi Z dan milenial meningkat secara positif. Kecenderungan ini memperlihatkan adanya tuntutan yang lebih tinggi terhadap perusahaan untuk menyediakan sistem kerja yang adaptif terhadap kebutuhan generasi muda. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa isu keseimbangan kerja bukan sekadar preferensi pribadi, melainkan berkaitan langsung dengan performa kerja aktual Generasi Z (Waworuntu dkk., 2022).

Fenomena aktual mengenai Generasi Z di tempat kerja juga tampak pada temuan bahwa kegagalan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan performa karyawan secara nyata. Penelitian pada pekerja kedai kopi di Pontianak menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peran mediasi *self-efficacy*. Dari 208 responden yang dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0, hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh *work-life balance*. Data tersebut menggambarkan bahwa tekanan operasional harian pada sektor jasa dapat berdampak langsung pada performa apabila keseimbangan hidup tidak terjaga. Generasi Z yang bekerja di sektor layanan menghadapi ritme kerja cepat, interaksi pelanggan intens, serta target operasional yang menuntut konsistensi performa. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan keseimbangan hidup menjadi isu aktual yang memengaruhi produktivitas generasi muda di level operasional (Carolus & Ginting, 2026)

Dinamika persaingan bisnis global yang semakin meningkat juga menempatkan Generasi Z pada situasi kerja dengan ekspektasi performa tinggi dan evaluasi berkelanjutan. Studi kuantitatif terhadap 202 pekerja swasta Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun faktor finansial tetap menjadi pertimbangan dominan. Analisis regresi yang dilakukan selama periode Maret–Juli 2023 memperlihatkan bahwa meskipun lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikansinya tidak sekuat kompensasi finansial. Generasi Z cenderung

mempertimbangkan stabilitas pendapatan bersamaan dengan fleksibilitas kerja ketika menilai kualitas pekerjaan yang mereka jalani. Situasi ini memperlihatkan bahwa isu mendesak pada Generasi Z bukan hanya persoalan adaptasi generasi muda terhadap dunia kerja, melainkan negosiasi antara kebutuhan ekonomi dan keseimbangan hidup. Perkembangan tersebut menunjukkan adanya perubahan orientasi kerja yang semakin rasional dan berbasis evaluasi manfaat nyata terhadap kesejahteraan pribadi (Hakim, 2024).

Seiring dengan perubahan tersebut, dunia kerja juga mengalami pergeseran demografis yang signifikan dengan hadirnya Generasi Z sebagai kelompok usia produktif baru (Sunaryanto & Idrus, 2025). Generasi Z merupakan peralihan dari generasi milenial yang tumbuh di era perkembangan teknologi pesat. Gen Z mencakup individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, dan dikenal juga sebagai *iGeneration*, *generasi internet*, atau *generasi net*. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital (Lukman & Annisa, 2025; Lubis & Handayani, 2023). Kedekatan Generasi Z dengan teknologi membentuk karakteristik khas, seperti kemampuan multitasking yang tinggi, kecepatan dalam mengakses informasi, serta preferensi terhadap fleksibilitas dan pencarian makna dalam pekerjaan (Muhajirina *dkk.*, 2024).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, Generasi Z dapat dipahami sebagai generasi yang adaptif, memiliki keterikatan kuat dengan dunia digital, serta menunjukkan pola pikir dan gaya hidup yang berbeda dibandingkan generasi

sebelumnya. Sebagai generasi pertama yang sepenuhnya tumbuh di era teknologi modern, Generasi Z memiliki potensi besar untuk membawa inovasi dan perubahan, khususnya dalam konteks dunia kerja yang semakin mengedepankan fleksibilitas dan pemanfaatan teknologi.

Dominasi Generasi Z juga terlihat jelas dalam kondisi demografi Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), menunjukkan bahwa Generasi Z merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia, yaitu sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk. Besarnya proporsi ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga penduduk Indonesia merupakan generasi yang lahir dan berkembang dalam era digital yang sangat dinamis. Oleh karena itu, kehadiran mereka menjadi kekuatan baru dalam pembangunan sosial dan ekonomi bangsa, khususnya dalam dunia kerja yang terus bergerak menuju digitalisasi dan fleksibilitas.

Sejalan dengan hal tersebut, preferensi kerja Generasi Z menunjukkan kecenderungan kuat terhadap pemenuhan kesejahteraan holistik. Riset GoodStats (2024a) menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z di Indonesia memandang *work-life balance* sebagai aspek yang sangat penting. Sebanyak 74% responden menilai keseimbangan hidup kerja berperan dalam menjaga kesehatan mental, 69% mengaitkannya dengan peningkatan semangat kerja, dan 68% menilai keseimbangan tersebut mampu mengurangi stres serta meningkatkan performa kerja. Selain itu, *work-life balance* juga dipandang penting untuk menjaga

kesehatan fisik, memperkuat relasi sosial, serta menyediakan ruang bagi pengembangan minat dan hobi.

Work-life balance sebagai landasan munculnya *work engagement* dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources* yang diperkenalkan oleh Evangelia Demerouti, Arnold Bakker, Friedhelm Nachreiner, dan Wilmar Schaufeli pada 2001. Teori ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) berkembang ketika individu memiliki sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (*job demands*). Sumber daya tersebut berperan dalam meningkatkan motivasi serta membantu individu mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja. Dalam kerangka tersebut, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat diposisikan sebagai sumber daya personal karena membantu individu menjaga energi fisik, stabilitas emosi, serta kapasitas atensi agar tidak terkuras oleh tekanan peran yang berlebihan. Ketika tuntutan pekerjaan tidak melampaui kemampuan individu untuk memulihkan diri di luar jam kerja, kondisi psikologis menjadi lebih stabil sehingga individu mampu menunjukkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara lebih konsisten. Model *Job Demands-Resources* menjelaskan bahwa sumber daya berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik sekaligus pelindung dari kelelahan kerja yang berkepanjangan.

Work-life balance memiliki peran penting tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kondisi kerja yang lebih stabil (Wangke

dkk., 2024). Temuan Alamsyah dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan peningkatan produktivitas, penurunan *burnout*, serta peningkatan kepuasan dan keterikatan kerja. Dengan demikian, keseimbangan hidup kerja menjadi salah satu faktor strategis dalam menjaga loyalitas dan retensi karyawan.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa bagi Generasi Z, pekerjaan tidak lagi dipahami semata-mata sebagai sumber penghasilan, melainkan sebagai bagian integral dari kualitas hidup. Generasi ini cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan personal, serta ruang untuk aktualisasi diri sebagai bagian dari kepuasan karier. Oleh karena itu, pemahaman terhadap preferensi Generasi Z menjadi penting bagi organisasi dalam merancang strategi kerja yang mampu menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan.

Perbedaan karakteristik Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya semakin menegaskan pentingnya isu keseimbangan hidup kerja. Generasi Z dikenal lebih menghargai fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta pencarian makna dalam pekerjaan (Putra, 2024; Reformasianto & Faizah, 2024; Fikri dkk., 2024). Namun, meskipun jumlahnya mendominasi angkatan kerja, Generasi Z masih menghadapi tantangan dalam adaptasi terhadap budaya kerja profesional. Survei GoodStats (2024b) menunjukkan bahwa sekitar 75% perusahaan menyatakan ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, terutama terkait motivasi kerja, inisiatif, keterampilan komunikasi, dan

profesionalisme. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat *work engagement* apabila tidak dikelola secara tepat.

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik individu terhadap pekerjaannya (Abdulrahman dkk., 2022). *Work engagement* memberikan berbagai dampak penting bagi organisasi maupun karyawan. Tingkat *work engagement* yang tinggi berkaitan dengan peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kesehatan mental karyawan (Ramadhani & Soenarto, 2023; Putra & Darmastuti, 2021; Ghozali & Ekhsan, 2023; Muhadi & Izzati, 2020). Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat memicu burnout, menurunkan loyalitas, serta menghambat kinerja individu dan tim (Aulianti, 2023; Afifah dkk., 2024; Fitria, 2024).

Banyak organisasi saat ini berupaya memahami apa yang membuat karyawan tetap berkomitmen, antusias, dan bertahan dalam pekerjaannya (Tama & Jatmiko, 2025). Selain itu, perubahan lingkungan kerja pascapandemi, meningkatnya fleksibilitas, dan tuntutan keseimbangan hidup-kerja (WLB) membuat isu keterikatan karyawan semakin relevan (Ibrahim & Kuntary, 2025). Karyawan pada berbagai sektor, terutama generasi pekerja muda, yang menghadapi tekanan antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal (Setiawati dkk., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki

keterikatan kerja yang lebih tinggi (Rebecca dkk., 2020; Wijaya dkk., 2021; Shafie dkk., 2020). Pada titik inilah konsep *work engagement* menjadi relevan untuk dijelaskan lebih lanjut. *Work engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan kerja yang mencerminkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik seseorang terhadap peran pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasi (Abdulrahman dkk., 2022). Tingginya tingkat *work engagement* berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan (Sopian & Ningsih, 2024). Perusahaan yang berhasil menumbuhkan keterikatan kerja pada pegawainya cenderung memiliki kinerja yang stabil dan lingkungan kerja yang positif (Rukanda & Faisal, 2023). Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat memunculkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan motivasi, meningkatnya stres kerja, dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) (Marwa dkk., 2024). Menurut Madyaratri & Izzati (2021), keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti keyakinan bahwa kontribusi mereka bernilai penting, karakteristik pekerjaan, serta ketersediaan sumber daya yang mendukung efektivitas kerja. Selain itu, masa kerja, kesesuaian nilai pribadi dengan nilai perusahaan, dan kepemimpinan yang inspiratif juga berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Beberapa penelitian mutakhir di konteks perkotaan Indonesia menemukan variasi tingkat *work engagement* tergantung sektor dan konteks organisasi. Studi pada karyawan DKI Jakarta menunjukkan bahwa *digital leadership* dan *perceived*

organizational support berpengaruh signifikan terhadap tingkat *work engagement*, sehingga organisasi di kota besar perlu memperkuat dukungan organisasi dan kepemimpinan digital untuk menaikkan keterikatan kerja (Rizky dkk., 2021). Di Yogyakarta, penelitian pada dosen/ perguruan tinggi menemukan hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan *work engagement*, menunjukkan bahwa konteks pekerjaan akademik di kota-kota pelajar juga memengaruhi keterikatan (Dewi dkk., 2020). Selain itu, studi sektoral menemukan proporsi *work engagement* tinggi yang dominan pada dimensi *absorption*, memperlihatkan perbedaan profil dimensi engagement antarjenis pekerjaan pada anggota Polri Polda Banten menemukan proporsi *work engagement* tinggi sebesar 56% dengan aspek dominan *absorption* (45%), yang mengindikasikan keterlibatan mendalam dalam tugas operasional di lingkungan kepolisian. (Nugroho dkk., 2021).

Selain itu, menurut Widodo dkk. (2025) karakteristik Generasi Z menjelaskan pentingnya nilai personal, fleksibilitas, dan makna dalam bekerja. Generasi Z lebih terlibat secara mendalam apabila pekerjaan dianggap relevan dengan identitas diri serta memberikan rasa pencapaian dan tujuan yang jelas. Dengan demikian, *work engagement* pada Gen Z tidak hanya bergantung pada faktor internal seperti motivasi, tetapi juga pada sejauh mana organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang bermakna dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawannya.

Fenomena meningkatnya tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi digital, serta fleksibilitas kerja membuat batas antara urusan profesional dan personal menjadi semakin kabur, terutama bagi Generasi Z yang sejak awal telah terbiasa

hidup dalam ritme serba cepat. Sejumlah riset menunjukkan bahwa kualitas keseimbangan hidup kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, kesejahteraan, dan tingkat keterlibatan karyawan. Generasi Z sebagai kelompok pekerja muda yang sangat menghargai kesehatan mental, ruang personal, dan fleksibilitas. Berdasarkan survei GoodStats (2024a), 74% Gen Z menganggap *Work-life balance* penting untuk menjaga kesehatan mental, 69% untuk meningkatkan semangat kerja, dan 68% untuk mengurangi stres kerja. Data ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan sekadar preferensi, tetapi menjadi kebutuhan fundamental generasi ini. Ketika beban kerja digital dan tuntutan multitasking meningkat pascapandemi. Baik pada sektor publik maupun swasta yang kini beradaptasi dengan sistem kerja *hybrid*. Karyawan yang merasa hidupnya seimbang cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap pekerjaan.

Sehingga, *work-life balance* dipandang sebagai salah satu variabel penting dalam memahami keterikatan kerja generasi muda. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk tingkat *work engagement* karyawan, terutama pada Generasi Z (Mahardika dkk., 2022). *Work-life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola waktu, energi, serta komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya berjalan harmonis tanpa saling mengganggu (Fabanyo dkk., 2021). Sementara, Halim & Heryjanto (2021) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal seperti kepribadian dan kesejahteraan individu, serta

faktor eksternal yang mencakup lingkungan sosial dan kondisi organisasi tempat bekerja.

Dalam konteks dunia kerja modern, *work-life balance* menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya tekanan dan ekspektasi produktivitas yang dapat memicu kelelahan emosional (*burnout*) apabila tidak dikelola dengan baik (Kasaga dkk., 2020). Bagi Generasi Z, *work-life balance* memiliki peranan yang lebih signifikan dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini cenderung menolak pola kerja yang kaku dan lebih memilih lingkungan kerja yang fleksibel, adil, serta memberikan ruang untuk pengembangan diri (Aysila & Kusmaryani, 2025). Secara teoritis, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (*WLB*) memiliki hubungan positif dengan *work engagement* (*WE*). Rebecca dkk. (2020) membuktikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan. Hal serupa disampaikan oleh Wijaya dkk. (2021) yang menemukan bahwa *WLB* memberikan kontribusi efektif sebesar 41,2% terhadap peningkatan semangat dan dedikasi kerja.

Dalam perspektif teori *Job Demands–Resources*, *work-life balance* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang dapat memperkuat semangat dan fokus kerja (Wood dkk., 2020). Beberapa penelitian terbaru menggambarkan kondisi aktual terkait *work-life balance* (*WLB*) dan *work engagement* pada Generasi Z. Analisis regresi linier berganda oleh Himawan (2024) regresi linier berganda menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada pekerja Generasi Z ($F = 8,028, p < .01$). Temuan ini

mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan tingkat keterikatan kerja pada kelompok pekerja generasi tersebut. Temuan lanjutan dari Priambada & Wulani (2025) serta Mahira & Rozaq (2025) memperkaya gambaran ini dengan menunjukkan bahwa bagi Gen Z, WLB cenderung memengaruhi *engagement* melalui jalur kepuasan kerja. Gen Z lebih menghargai fleksibilitas, waktu pribadi, dan dukungan organisasi terhadap kesehatan mental. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, mereka menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih tinggi. Secara ringkas, bukti empiris saat ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan bermakna antara kualitas keseimbangan kerja–hidup dan keterikatan kerja di kalangan Gen Z.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian sebelumnya, seperti dominasi konteks sektor tertentu, variasi pengukuran *work engagement*, serta keterbatasan kajian yang secara spesifik menyoroti Generasi Z sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement* pada karyawan Generasi Z menjadi penting untuk memperkaya pemahaman empiris serta memberikan gambaran yang lebih kontekstual terhadap dinamika dunia kerja modern.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui dan mengajukan rumusan masalah “apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *work engagement* pada karyawan generasi Z?”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *work-life balance* dengan *work engagement* pada karyawan Generasi Z.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement* pada Generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, terutama dalam konteks karakteristik generasi muda. Secara akademik, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kesejahteraan karyawan dan keterikatan kerja dalam konteks dunia kerja modern yang dinamis dan berbasis digital.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak. Bagi perusahaan atau organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja

dan peningkatan keterikatan karyawan. Bagi pimpinan atau manajer, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan beban kerja, penerapan fleksibilitas kerja, serta penyusunan program kesejahteraan karyawan. Bagi karyawan Generasi Z, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan keterikatan kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, bagi lembaga pendidikan atau akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam proses pembelajaran dan pengembangan kajian ilmiah di bidang psikologi kerja dan perilaku organisasi.