

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era modern, keberadaan pekerja dari berbagai generasi dalam satu lingkungan kerja merupakan fenomena yang umum dalam organisasi (Hurtienne *et al.*, 2022). Untuk mengoptimalkan potensi dan produktivitas tenaga kerja dari berbagai generasi ini, para profesional HRD memegang peran kunci dalam memahami berbagai faktor yang membentuk tingkat keterlibatan kerja pada setiap kelompok generasi (Hurtienne *et al.*, 2022). Perbedaan karakter antar generasi menjadi isu penting karena dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja organisasi. Setiap kelompok generasi memiliki pengalaman hidup yang berbeda sehingga memengaruhi nilai, preferensi, dan perilaku individu dalam bekerja (Mulyanti & Madania, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami karakteristik setiap generasi agar kolaborasi kerja dapat berjalan secara efektif.

Di masa mendatang, angkatan kerja akan didominasi oleh generasi milenial, diikuti oleh Generasi X, sedangkan Baby Boomer menempati porsi paling kecil (Riyanto & Ariyanto, 2019). Generasi milenial adalah individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 (Dimock, 2019), yang pada tahun 2025 berada pada rentang usia sekitar 30–45 tahun (Nilawati & Ainiah, 2025). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada kelompok usia 25–34 tahun mencapai 78,94% dan pada usia 35–44 tahun sebesar 81,40%. Kelompok usia tersebut

merepresentasikan generasi milenial yang berada pada rentang usia produktif. Tingginya tingkat partisipasi kerja ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi milenial aktif terlibat dalam dunia kerja (BPS, 2025)

Generasi milenial ini berkembang di tengah pesatnya kemajuan internet, globalisasi ekonomi, serta teknologi dan media sosial, sehingga membentuk karakter yang kreatif, mudah beradaptasi, dan sangat akrab dengan teknologi (Naim & Lenka, 2018). Paparan teknologi sejak usia muda turut membentuk pola kerja generasi milenial yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga memengaruhi nilai dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan, termasuk keinginan akan fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Ng *et al.*, 2010). Dalam dunia kerja, milenial cenderung memilih pekerjaan yang memberikan makna, didukung oleh lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta menyediakan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Sami'un *et al.*, 2025). Temuan ini sejalan dengan survei Deloitte (2026) yang mengungkapkan bahwa mayoritas milenial lebih tertarik pada perusahaan yang nilai-nilainya sesuai dengan keyakinan pribadi mereka, serta menekankan pentingnya keadilan, transparansi, dan keberlanjutan.

Selain mendominasi angkatan kerja saat ini, generasi milenial berada pada rentang usia dewasa awal hingga dewasa madya, yaitu sekitar 30–45 tahun, yang merupakan fase penting dalam perkembangan karier maupun kehidupan pribadi (Dimock, 2019). Berdasarkan data Sensus Penduduk 2022, proporsi

penduduk yang berstatus kawin pada kelompok usia 30-34 tahun mencapai sekitar 82, 53%, sementara pada kelompok usia 25-29 tahun mencapai sekitar 59,84% (BPS, 2022). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar individu pada rentang usia dewasa awal hingga dewasa madya telah memasuki fase kehidupan berkeluarga, sehingga mulai menghadapi tanggung jawab mengurus keluarga di samping tuntutan pekerjaan (BPS, 2022).

Menurut Super (1980), pada masa dewasa individu umumnya menjalankan berbagai peran secara simultan, seperti pekerja, pasangan, dan orang tua. Kondisi ini menyebabkan generasi milenial tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga tuntutan keluarga yang membutuhkan waktu, energi, dan perhatian secara bersamaan. Bagi milenial yang telah berkeluarga, pelaksanaan berbagai peran tersebut berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Beutell, 1985). Hassan *et al.* (2017) menjelaskan bahwa individu yang telah menikah dihadapkan pada kompleksitas peran yang lebih tinggi, terutama berkaitan dengan tanggung jawab dirumah, pengasuhan anak, dan keterlibatan emosional dalam keluarga. Bertambahnya tanggung jawab tersebut menuntut individu untuk mampu mengelola waktu, energi, dan komitmen secara seimbang agar tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan secara optimal. Generasi milenial cenderung menempatkan kehidupan pribadi dan keluarga sebagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan bersama tuntutan pekerjaan, sehingga kebutuhan akan *work-life balance* menjadi semakin relevan bagi kelompok generasi ini (Smith & Nichols, 2015)

Penelitian yang dilakukan oleh (Gaol *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa banyak karyawan generasi milenial masih mengalami kesulitan dalam membedakan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh masih adanya pekerjaan kantor yang dikerjakan di rumah maupun urusan pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja. Selain itu, sebagian karyawan juga mengalami tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi sehingga cenderung memilih beristirahat setelah bekerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan masih berpotensi mengganggu kehidupan pribadi pekerja generasi milenial, sehingga pencapaian *work-life balance* menjadi tantangan yang perlu diperhatikan. Namun demikian, tidak seluruh generasi milenial telah memasuki kehidupan berkeluarga. Generasi milenial yang belum menikah juga menghadapi berbagai tuntutan perkembangan, seperti membangun karier, mencapai kemandirian finansial, serta mengembangkan keterampilan dan kompetensi diri agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan sosial (Zainal, 2025). Berbagai tuntutan tersebut menuntut kemampuan individu dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keseimbangan kedua peran dapat tercapai (Akbar & Margaretha, 2024).

Meskipun demikian, pekerja generasi milenial masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai *work-life balance*, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi yang membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, serta meningkatnya tuntutan

dalam berbagai peran kehidupan yang dijalani (Clark, 2000). Perkembangan teknologi kerja yang semakin fleksibel juga dapat meningkatkan risiko konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena individu sulit memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi (Allen *et al.*, 2014). Selain itu, temuan pada organisasi berperforma tinggi menunjukkan bahwa meskipun berbagai kebijakan *work-life balance* telah diterapkan, pekerja generasi milenial masih menghadapi tuntutan kerja yang intensif serta ekspektasi kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja modern (Bouwmeester *et al.*, 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian yang menunjukkan bahwa generasi milenial masih mengalami tantangan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun telah terdapat berbagai strategi dan kebijakan organisasi yang mendukung (Sulistiyani *et al.*, 2026)

Generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas kerja dan kesejahteraan pribadi lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya (Setiono, 2024). Karakteristik tersebut membuat generasi milenial *menempatkan work-life balance* sebagai salah satu prioritas penting dalam kehidupan kerjanya sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Karakteristik tersebut menjadikan generasi milenial memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap tercapainya *work-life balance*, sehingga ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih mudah dirasakan sebagai sumber tekanan dan konflik dalam menjalankan berbagai peran kehidupan (Mabaso & Mathebula, 2021). Mereka tidak hanya berorientasi pada pekerjaan, tetapi juga berupaya menyediakan waktu bagi

keluarga, teman, dan aktivitas personal (Dennira & Ekowati, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Rumijati *et al.* (2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor penting bagi milenial dalam memenuhi kebutuhan *Work-life balance*, karena mereka menganggap fleksibilitas sebagai kebutuhan utama. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyanto *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung memprioritaskan fleksibilitas dalam mengatur peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian *work-life balance* masih menjadi tantangan bagi pekerja generasi milenial. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi isu yang penting untuk diperhatikan pada generasi milenial mengingat kelompok ini menghadapi berbagai tuntutan peran sekaligus memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Fisher *et al.*, (2009), *Work-life balance* merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu atau memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi, serta bagaimana kehidupan pribadi dapat memengaruhi kualitas pekerjaan. Selanjutnya, Ula *et al.* (2015) mendefinisikan *Work-life balance* sebagai kondisi yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan secara seimbang. Sejalan dengan itu, Wicaksana *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan tekanan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi maupun sosial. Lebih lanjut, Chauhan *et al.*, (2024) menyatakan bahwa

Work-life balance berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan menentukan prioritas secara efektif, sehingga tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat berjalan secara selaras.

Menurut Fisher *et al.* (2009), *work-life balance* terdiri atas empat dimensi, yaitu *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). Dimensi-dimensi tersebut menjelaskan hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik dalam bentuk gangguan (*interference*) maupun peningkatan (*enhancement*), sehingga menggambarkan sejauh mana kedua domain kehidupan tersebut dapat saling memengaruhi.

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa *work-life balance* pada pekerja masih berada pada kategori yang bervariasi dan cenderung belum optimal. Penelitian pada anggota Polwan di Jawa Tengah menunjukkan bahwa sebesar 46% responden berada pada kategori *work-life balance* rendah, 36% berada pada kategori sedang, dan hanya 20% yang berada pada kategori tinggi. Sementara itu, penelitian Pradnyani dan Ariastuti (2025) menemukan bahwa pada kelompok responden yang memiliki *work-life balance* rendah, proporsi terbesar berasal dari responden laki-laki (31,3%) dan kelompok usia 37–45 tahun (50%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan *work-life balance* masih ditemukan baik pada pekerja perempuan maupun laki-laki, termasuk pada kelompok usia yang termasuk dalam generasi milenial.

Sejalan dengan itu, penelitian Efendi, (2023) pada pekerja generasi milenial di Kota Malang juga menemukan bahwa mayoritas responden 77% berada pada kategori *Work-life balance* sedang, sementara 15% berada pada kategori tinggi dan (8%) pada kategori rendah. Di sisi lain, penelitian Widyanti dan Dewi (2023) menunjukkan bahwa mayoritas pekerja generasi milenial memiliki *work-life balance* pada kategori tinggi (48,3%) dan sangat tinggi (16,3%), sedangkan kategori sedang sebesar (32%) dan kategori rendah sebesar (3,4%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada generasi milenial masih bervariasi, di mana sebagian pekerja telah mampu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sementara sebagian lainnya masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja milenial belum mencapai kondisi keseimbangan yang optimal. Secara keseluruhan, berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work-life balance* pada generasi milenial di Indonesia masih berada pada tingkat yang kurang ideal, sehingga berpotensi meningkatnya stres kerja serta kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan (Kusnadi *et al.*, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara online melalui google meet pada tanggal 13 sampai 15 Juni kepada 8 pekerja generasi milenial dengan 3 orang berjenis kelamin laki-laki dan 5 orng berjenis kelamin perempuan, yang berasal dari berbagai pekerjaan yaitu perawat, bidan, anggota kepolisian, arsitek, pegawai perbankan, dan guru, ditemukan adanya

permasalahan yang berkaitan dengan *work-life balance* berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Fisher (2009).

Pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL), sebanyak 6 dari 8 pekerja generasi milenial mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan, seperti sistem kerja shift, jam kerja yang panjang, target pekerjaan yang tinggi, serta tenggat waktu proyek yang ketat, sering kali mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan mereka kesulitan meluangkan waktu bersama keluarga, menemani anak, maupun melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi mengganggu kehidupan pribadi pekerja generasi milenial sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sulit untuk dipertahankan.

Pada aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW), 5 dari 8 pekerja generasi milenial mengalami permasalahan pada aspek ini. Mereka mengungkapkan bahwa ketika menghadapi permasalahan keluarga, seperti mengurus anak, mengurus rumah tangga, atau anggota keluarga yang sedang sakit, mereka cenderung memikirkan kondisi tersebut saat bekerja sehingga sulit berkonsentrasi secara penuh. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan dan permasalahan dalam kehidupan pribadi dapat memengaruhi fokus, konsentrasi, dan kualitas kinerja individu di tempat kerja.

Pada aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), sebanyak tujuh dari delapan pekerja generasi milenial mengatakan bahwa kehidupan pribadi belum mampu memberikan pengaruh positif secara optimal terhadap pekerjaan.

Mereka mengungkapkan bahwa tanggung jawab dalam mengurus anak, mengurus rumah tangga, serta terbatasnya waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi membuat mereka kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, mereka juga jarang berbagi permasalahan pekerjaan dengan orang-orang terdekat sehingga merasa kurang memperoleh dukungan maupun masukan dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi belum mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Pada aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), sebanyak lima dari delapan pekerja generasi milenial mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani belum mampu memberikan pengaruh positif secara optimal terhadap kehidupan pribadi. Mereka mengungkapkan bahwa meskipun pekerjaan memberikan penghasilan, pengalaman, dan kesempatan pengembangan karier, tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta waktu yang lebih banyak dihabiskan untuk bekerja menyebabkan manfaat tersebut belum sepenuhnya dapat dirasakan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manfaat yang diperoleh dari pekerjaan belum mampu mengimbangi besarnya tuntutan kerja sehingga kehidupan pribadi belum memperoleh pengaruh positif secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa pekerja generasi milenial dari berbagai sektor pekerjaan masih mengalami permasalahan terkait *work-life balance*. Permasalahan tersebut terlihat pada

aspek Work Interference with Personal Life (WIPL) dan Personal Life Interference with Work (PLIW), yang menunjukkan adanya gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pada aspek Personal Life Enhancement of Work (PLEW) dan Work Enhancement of Personal Life (WEPL), manfaat positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum dirasakan secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada pekerja generasi milenial masih belum tercapai secara optimal.

Dalam kondisi ideal, generasi milenial lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mabaso & Mathebula (2021), generasi milenial mencari pekerjaan yang memiliki makna, sistem penghargaan yang sesuai dengan nilai hidup mereka, serta menginginkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, kesempatan untuk berkembang dalam karier, dan adanya pengakuan dari lingkungan sosial. Dengan demikian, keseimbangan dan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi salah satu harapan utama yang ingin dicapai oleh generasi milenial (Kusnadi *et al.*, 2025)

Namun, dalam realitas kehidupan kerja, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjadi karena tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang (Sen & Hooja, 2018). Selain itu menurut Sen & Hooja (2018), seseorang sering kali menghadapi tuntutan di luar pekerjaan yang juga membutuhkan waktu dan perhatian, seperti mengurus anak, merawat orang tua, atau memenuhi tanggung jawab sosial lainnya. Kondisi tersebut dapat mengurangi fokus dan energi dalam bekerja, sehingga

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi sulit tercapai. Sejalan dengan pandangan tersebut, Wicaksana *et al.*, (2020) mengatakan bahwa Individu sebenarnya ingin memiliki *Work-life balance* yang seimbang namun hal tersebut sering kali sulit tercapai karena adanya berbagai tuntutan dan komitmen yang harus dipenuhi di tempat kerja.

Menurut Mabaso & Mathebula (2021), generasi milenial pada dasarnya mengharapkan kondisi kerja yang mampu memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka mendambakan pekerjaan yang bermakna, sistem penghargaan yang sesuai dengan nilai yang mereka anut, fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, kesempatan pengembangan karier, serta adanya pengakuan dari lingkungan sosial. Selanjutnya, Sen & Hooja (2018) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering terjadi ketika tuntutan kerja tidak sejalan dengan kemampuan individu. Di sisi lain, seseorang juga harus memenuhi tanggung jawab non-pekerjaan, seperti mengurus anak, merawat orang tua, atau menjalani kewajiban sosial tertentu, yang semuanya membutuhkan perhatian dan energi. Kondisi tersebut dapat mengurangi fokus dalam bekerja sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sulit tercapai (Sen & Hooja, 2018). Lebih lanjut, Wicaksana *et al.*, (2020) menegaskan bahwa meskipun individu pada dasarnya menginginkan *Work-life balance* yang seimbang, kenyataannya hal tersebut sering terhambat oleh berbagai tuntutan dan komitmen yang harus dipenuhi di tempat kerja.

Work-life balance memiliki arti penting karena ketidakseimbangannya terbukti menimbulkan berbagai dampak negatif. Bataineh (2019) menjelaskan bahwa ketidakcocokan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres serta memperbesar konflik peran. Ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai, kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas maupun kinerja karyawan (Ramadhani & Ekowati, 2024). Ketika *Work-life balance* tidak terpenuhi, individu lebih rentan mengalami masalah emosional dan perilaku yang dapat menurunkan kinerja dan bahkan memicu perilaku tidak sehat, seperti konsumsi alkohol berlebihan (Sen & Hooja, 2018). Sebaliknya *Work-life balance* yang tinggi atau seimbang memiliki berbagai dampak positif bagi individu maupun organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan hidup, serta kesehatan mental individu (Haar *et al.*, 2014). Selain itu, *Work-life balance* juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan komitmen, karyawan terhadap organisasi (Udin, 2023). Namun, *Work-life balance* yang rendah juga terbukti berkaitan dengan memburuknya kesehatan fisik dan mental, sehingga individu cenderung mengalami penurunan kesejahteraan secara keseluruhan (Borowiec & Drygas, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi *Work-life balance* (WLB) dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori. Menurut Poulouse & Susdarsan (2014), faktor *Work-life balance* terdiri dari faktor individu, faktor organisasi,

dan faktor masyarakat. Penelitian Putri (2021) yang diperkuat dengan hasil wawancara dengan responden juga mengidentifikasi lima faktor utama yang memengaruhi WLB, yaitu waktu, ekonomi dan keluarga, loyalitas, sikap, serta gaji. Selain itu, Vyas & Shirvastava (2017) menemukan bahwa dukungan sosial, faktor organisasi, tingkat stres, dan pemanfaatan teknologi informasi turut menjadi determinan penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sejalan dengan berbagai faktor yang telah diuraikan, dukungan juga menjadi salah satu aspek penting yang berperan dalam faktor organisasional maupun lingkungan sosial individu. Dukungan yang berasal dari organisasi, keluarga, pasangan, serta orang tua merupakan bentuk dukungan sosial yang dapat memengaruhi terciptanya *Work-life balance* (Nurhabiba, 2020). Kehadiran dukungan sosial mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara lebih optimal. Melalui dukungan tersebut, individu dapat memperoleh bantuan emosional, informasi, maupun arahan yang membantu dalam menghadapi tuntutan kerja. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja dapat menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja, sehingga pegawai lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nurhabiba, 2020)

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, penelitian ini memilih dukungan sosial sebagai variabel independen (X) karena dukungan sosial merupakan bentuk perhatian, bantuan, penghargaan, dan kenyamanan yang diperoleh

individu dari lingkungan sekitarnya, seperti atasan, rekan kerja, keluarga, maupun lingkungan sosial lainnya. Dukungan tersebut dapat membantu individu merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial merupakan bentuk perhatian, kenyamanan, penghargaan, maupun bantuan yang diperoleh individu dari orang lain atau kelompok disekitarnya, sehingga individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai. Sejalan dengan itu, Amseke (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berupa kepedulian, nasihat, maupun informasi yang bermanfaat dari orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu. Selain itu, Saputri *et al.* (2019) menyatakan bahwa dukungan sosial mampu memberikan rasa nyaman secara fisik maupun psikologis, sedangkan Saudi *et al.* (2024) mendefinisikannya sebagai bentuk bantuan dari orang terdekat yang membuat individu merasa berharga, dicintai, dan dibutuhkan.

Sarafino dan smith (2011) mengategorikan aspek-aspek dukungan sosial menjadi beberapa bentuk, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan persahabatan / kebersamaan

Dukungan sosial dari pasangan, keluarga, teman, maupun rekan kerja terbukti memiliki kontribusi penting dalam membantu individu mengatasi tekanan pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka (Poulose & Susdarsan, 2014; Kurtuluş *et al.*, 2023 ; Widayana *et al.*, 2025). Dukungan ini mencakup perhatian, empati, informasi, serta bantuan nyata yang membuat individu merasa dihargai, dicintai, dan menjadi bagian dari jaringan

sosial yang mendukung (Sarafino dan smith, 2011). Kekurangan dukungan sosial dapat membuat pekerja merasa terasing, lebih rentan terhadap stres, dan mengalami penurunan kesejahteraan yang pada akhirnya berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Kurtuluş *et al.*, 2023)

Sejalan dengan temuan tersebut, hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan memperlihatkan bahwa faktor individu, organisasi, hingga aspek masyarakat seperti tekanan ekonomi dan waktu, ternyata saling berkaitan dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja responden. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manggaharti & Novianti, 2019) yang menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang sangat krusial, di mana bantuan dari lingkungan sekitar mampu mengurangi konflik peran yang dialami pekerja. Penelitian Susilaningrum & Wijono, (2023) juga menunjukkan bahwa bagi pekerja yang sudah menikah, dukungan sosial menjadi elemen kunci agar mereka tetap bisa menjaga kualitas hubungan pribadi tanpa harus mengorbankan profesionalisme di kantor. Dukungan tersebut tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga membantu strategi pencapaian *Work-life balance* melalui pembagian tugas yang efektif (Kurtuluş *et al.*, 2023).

Lebih lanjut, dukungan sosial terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap pilihan karier seseorang, terutama dalam menghadapi tuntutan peran ganda (Haryrizki & Afiati, 2022). Dalam konteks masyarakat Indonesia, dukungan dari keluarga maupun rekan kerja sering kali menjadi "jaring pengaman" utama agar stres kerja tidak meningkat (Pucangan &

Indrawati, 2020). Susilaningrum & Wijono (2023) juga menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *Work-life balance* pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. Dukungan sosial membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai. Hal ini juga terlihat pada kelompok mahasiswa yang bekerja, di mana dukungan sosial berperan sebagai sumber daya tambahan untuk mengatasi tekanan antara tanggung jawab kuliah dan pekerjaan (Widayana *et al.*, 2025). Berdasarkan hal tersebut, peneliti memilih dukungan sosial sebagai variabel independen dalam penelitian ini karena perannya yang sangat konsisten dalam membantu individu menghadapi beban kerja sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadinya.

Namun demikian, peneliti melihat adanya celah penelitian (*research gap*) yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan. Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti Susilaningrum dan Wijono (2023) serta Haryrizki dan Afiati (2022), masih cenderung berfokus pada subjek yang sangat spesifik, yaitu pekerja wanita yang sudah menikah atau perempuan dalam pilihan kariernya. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pucangan dan Indrawati (2020) yang terbatas pada sektor perhotelan di Bali. Masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan tersebut secara luas pada Generasi Milenial (baik laki-laki maupun perempuan) yang saat ini menghadapi dinamika kerja digital dan tekanan gaya hidup modern yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dan memastikan apakah pola

dukungan sosial yang ditemukan pada riset-riset sebelumnya masih relevan dalam menjawab tantangan *Work-life balance* generasi milenial saat ini.

Berdasarkan latar belakang dan dinamika yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *Work-life balance* pada pekerja generasi milenial?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini Adalah untuk mengetahui hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-life balance* pada pekerja milenial.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori tentang Dukungan Sosial dan *Work-life balance*, serta memperjelas hubungan antara dukungan sosial yang diterima individu dengan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan, manajer, atau pihak terkait dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung pekerja milenial, terutama dalam hal penyediaan dukungan

sosial di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja melalui implementasi strategi *Work-life balance* yang efektif.