

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja Generasi Z saat ini menjadi salah satu kelompok yang mulai mendominasi dunia kerja dan memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2007, dikenal sebagai generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital serta internet sejak usia dini (Barhate & Dirani, 2022). Sebagai pekerja, karakteristik tersebut memengaruhi cara mereka bekerja, berkomunikasi, serta memandang keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam dunia kerja modern, pekerja Generasi Z dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang dinamis, fleksibilitas kerja, serta keterhubungan digital yang tinggi. Kondisi ini seringkali menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tidak jelas, seperti adanya tuntutan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan pekerja Generasi Z dalam menjaga *work-life balance*.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kehidupan pekerja adalah *psychological well-being* (PWB), yaitu kondisi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupannya (Ryff, 1989). Individu yang memiliki PWB baik ditandai oleh kemampuan menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi, mampu menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta terus berkembang secara pribadi. Pada pekerja Gen Z, PWB menjadi sangat penting

karena mereka berada pada fase transisi menuju kedewasaan yang menuntut kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja secara adaptif dan sehat.

Berbagai survei internasional menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kesehatan mental dan kesejahteraan secara umum. Gallup (2025) melaporkan bahwa hanya 45% Generasi Z yang merasa dirinya berkembang dengan baik (*thriving*) dalam menjalani kehidupan, sementara proporsi Generasi Z yang menilai kesehatan mentalnya berada pada kategori sangat baik mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sejalan dengan itu, Deloitte Global (2025) melaporkan bahwa hanya 52% Generasi Z yang menilai kesejahteraan mentalnya berada pada kategori baik atau sangat baik. Temuan-temuan tersebut memberikan gambaran bahwa Generasi Z merupakan kelompok yang menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kondisi psikologisnya. Namun demikian, data tersebut belum secara spesifik menggambarkan kondisi *psychological well-being* berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (1989), sehingga diperlukan penelitian yang mengkaji *psychological well-being* secara lebih spesifik pada pekerja Generasi Z.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi PWB pada pekerja Gen Z memang perlu memperoleh perhatian. Firdauz dan Puspitadewi (2025) menemukan bahwa pegawai Generasi Z di Kabupaten Gresik menunjukkan kecenderungan rendah pada aspek *self-acceptance* serta mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fauziah, Nurhastuti, dan Astari (2025) juga menemukan bahwa hampir separuh perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung mengalami *psychological well-being* yang rendah. Temuan

tersebut menunjukkan bahwa PWB bukan sekadar isu teoritis, melainkan kondisi nyata yang dialami oleh pekerja muda di berbagai sektor.

Peneliti juga melakukan self report pendahuluan pada bulan juli 2026 terhadap 10 pekerja Gen Z yang bekerja di berbagai sektor dengan rentang usia 22–28 tahun. Self report tersebut disusun berdasarkan enam dimensi *psychological well-being* menurut Ryff (1989), yaitu *autonomy*, *environmental mastery*, *self-acceptance*, *positive relations with others*, *personal growth*, dan *purpose in life*, sehingga hasilnya dapat menggambarkan kondisi PWB secara langsung. Hasil self report menunjukkan adanya indikasi rendahnya *psychological well-being* pada sebagian besar responden. Pada dimensi *autonomy*, seluruh responden mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam menetapkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena tuntutan pekerjaan yang kerap berlangsung di luar jam kerja. Kondisi tersebut membuat responden merasa kurang memiliki kendali penuh atas waktu dan kehidupan pribadi mereka. Pada dimensi *environmental mastery*, sebagian besar responden menyatakan kesulitan dalam mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang, terutama ketika pekerjaan datang secara mendadak atau dalam jumlah yang tinggi.

Pada dimensi *self-acceptance*, beberapa responden menyampaikan bahwa mereka merasa kurang puas terhadap diri sendiri karena pencapaian pribadi dirasa belum optimal akibat sebagian besar waktu dan energi tercurah untuk pekerjaan. Pada dimensi *positive relations with others*, responden mengaku hubungan dengan keluarga dan teman dekat menjadi kurang terjaga karena kesibukan kerja yang tinggi. Sementara itu, pada dimensi *personal growth*, sebagian responden

menyatakan bahwa mereka memiliki keterbatasan waktu untuk mengembangkan potensi diri di luar rutinitas pekerjaan. Adapun pada dimensi *purpose in life*, beberapa responden mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang terus-menerus menyebabkan mereka merasa kurang memiliki kejelasan arah dan tujuan jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil self report tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang dialami oleh pekerja Gen Z tidak hanya berkaitan dengan tingginya tekanan kerja, tetapi juga mencerminkan adanya hambatan pada beberapa aspek utama *psychological well-being*. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja Gen Z perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan kemampuan mereka menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Psychological well-being penting untuk diteliti karena berkaitan dengan produktivitas kerja, kepuasan hidup, kesehatan fisik dan mental, serta kualitas hubungan sosial pekerja. Sebaliknya, rendahnya PWB dapat memicu kelelahan emosional, burnout, dan penurunan kualitas hidup. Pekerja yang memiliki PWB tinggi cenderung lebih produktif, memiliki penyesuaian diri yang lebih baik, dan menunjukkan tingkat turnover yang lebih rendah (Huppert, 2009). Dengan demikian, penelitian mengenai PWB pada pekerja Gen Z menjadi relevan dan mendesak untuk dilakukan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap PWB adalah *work-life balance* (WLB). Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan berbagai peran kehidupan dengan mendistribusikan waktu, energi, dan fokus secara proporsional antara tuntutan

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua domain tersebut dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, WLB yang baik memungkinkan individu memiliki otonomi yang lebih tinggi, mampu menguasai lingkungannya, dan mengalami pertumbuhan pribadi yang lebih optimal, yang merupakan bagian penting dari PWB.

Hasil penelitian terdahulu juga mendukung hubungan tersebut. Firdauz dan Puspitadewi (2025) menemukan adanya korelasi positif yang kuat antara WLB dan PWB pada pegawai Generasi Z. Rejeki, Rahmi, dan Maputra (2021) menemukan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap PWB pegawai selama masa pandemi. Selain itu, Fauziah et al. (2025) serta Mardlotillah dan Fahmawati (2023) juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara WLB dan PWB. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pekerja Gen Z.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pekerja Gen Z.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi pekerja Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja Generasi Z mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai upaya untuk meningkatkan dan

mempertahankan *psychological well-being*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi pekerja Generasi Z dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tercapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi tempat kerja atau pemberi kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai tempat kerja atau pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya *work-life balance* bagi pekerja Generasi Z. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja serta mendukung produktivitas kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada pekerja Generasi Z maupun kelompok pekerja lainnya, serta mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *psychological well-being*.