



ANALYSIS OF DIFFERENT WORK-LIFE BALANCE TESTS FOR GENERATION Y AND GENERATION Z IN RETAIL COMPANY EMPLOYEES

ANALISIS UJI BEDA WORK-LIFE BALANCE GENERASI Y DAN GENERASI Z PADA KARYAWAN PERUSAHAAN RETAIL

Jessica¹, Zamralita², Meylisa Permata Sari³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

E-mail: jessica.705200017@stu.untar.ac.id¹, zamralita@fpsi.untar.ac.id²,

meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Jessica

jessica.705200017@stu.untar.ac.id

Key words:

Work Life Balance, Generation Y, generation Z, employees, retail companies

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 508 - 519

ABSTRACT

The results of this study indicate differences in Work-Life Balance (WLB) between Generation Z and Generation Y based on the measured dimensions of WLB. Across dimensions such as Work Interferes with Personal Life (WIPL), Personal Life Interferes with Work (PLIW), Work Enhances Personal Life (WEPL), and Personal Life Enhances Work (PLEW), it shows that Generation Y significantly demonstrates differences compared to Generation Z. However, for the PLIW dimension, it indicates that there is no significant difference in WLB between Generation Y and Z. The comparison between Generation Y and Z in the WIPL dimension shows significantly higher values for Generation Y, implying that the work done by Generation Y can disrupt their personal lives. Conversely, in the PLIW dimension, Generation Y has slightly higher values compared to Generation Z, although it's not significant, indicating that the personal life of Generation Y might interfere with their work despite the lack of significant difference. In the WEPL and PLEW dimensions, Generation Y also scores significantly higher than Generation Z, suggesting that both work and personal life significantly enhance each other for Generation Y.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Jessica <i>jessica.705200017@stu.untar.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: <i>Work Life Balance, generasi Y, generasi Z, karyawan, perusahaan retail</i></p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 508 - 519</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance/WLB</i>) antara Generasi Z dan Generasi Y berdasarkan dimensi yang diukur dalam WLB. Dalam dimensi seperti Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi (WIPL), Kehidupan Pribadi Mengganggu Kerja (PLIW), Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (WEPL), dan Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kerja (PLEW), Generasi Y menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan Generasi Z. Namun, untuk dimensi PLIW, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam WLB antara Generasi Y dan Z. Dari hasil analisis, Generasi Y, dibanding Generasi Z, mengalami gangguan yang lebih tinggi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (WIPL) dan peningkatan yang lebih tinggi dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLEW). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Generasi Y mungkin secara signifikan mengganggu kehidupan pribadi mereka. Sebaliknya, meskipun terdapat nilai lebih tinggi pada Generasi Y dalam dimensi PLIW, perbedaan tersebut tidak signifikan, menandakan bahwa kehidupan pribadi Generasi Y mungkin mengganggu pekerjaan mereka, meskipun perbedaannya tidak signifikan. Dalam dimensi WEPL dan PLEW, Generasi Y juga mendapatkan nilai yang lebih tinggi secara signifikan dibanding Generasi Z, menunjukkan bahwa baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi Generasi Y secara signifikan saling mempengaruhi dan meningkatkan satu sama lain.</p> <p style="text-align: right;">Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</p>

PENDAHULUAN

Pada era yang semakin maju, perusahaan perlu memanfaatkan kesempatan dan kesulitan yang ada untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik, pengembangan perusahaan menjadi bagian dari tujuan perusahaan yang memerlukan pemanfaatan dengan maksimal sumber daya manusia yang ada (Hayati & Yulianto, 2021). Menurut Hayati dan Yulianto (2021), sumber daya manusia merupakan milik perusahaan yang dapat menjamin keberlangsungan kegiatan pada perusahaan, karena memiliki kontribusi yang tinggi melalui hasil kinerja untuk perusahaan. Kinerja sangat penting karena berkaitan dengan terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan (Daulay *et al.*, 2019). Salah satu faktor penyebab kinerja yang baik adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan (Budiantara *et al.*, 2022). Karyawan yang memiliki komitmen kepada perusahaan akan fokus dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Budiantara *et al.*, 2022).

Berdasarkan hal ini karyawan pada sebuah perusahaan dianggap sebagai 'permata di mahkota' organisasi (Lie, Saraswati & Lie, 2023).

Kinerja dan sumber daya manusia akan berkembang beriringan dengan perkembangan zaman, lahir generasi-generasi baru yang mendominasi pada perusahaan. Generasi baru ini dibagi berdasarkan tahun kelahirannya yaitu: (a) generasi Y yang lahir pada tahun 1981 sampai 1996 dan (b) generasi Z yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012 (Dimock, 2019). Dimock (2019), mempelajari lebih dari 10 tahun untuk mendefinisikan batasan antara generasi Y dengan generasi berikutnya. Menurut Hidayatullah *et al.*, (2018) generasi milenial dapat disebut juga generasi Y. Masing-masing dari generasi tersebut memiliki karakteristiknya masing-masing. Menurut Generational White Paper (2011) (dalam Singh & Dangmei 2021), karakteristik generasi Z memiliki kecenderungan: (a) tidak sabar, (b) memiliki pemikiran instan, (c) tidak berambisi, (d) memiliki gangguan defisit konsentrasi karena mengalami ketergantungan pada teknologi, (e) individualistis, (f) mandiri, (g) lebih banyak menuntut, (h) serakah, dan (i) materialistis. Berbeda dengan generasi Z, karakteristik generasi Y memiliki kecenderungan: (a) dalam melakukan sesuatu lebih berpikir kritis, (b) memegang prinsip harga diri yang tinggi, (c) menginginkan setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki arti baginya, dan (d) sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Chandra *et al.*, 2017).

Selain perbedaan pada karakteristik generasi Z dan generasi Y, terdapat persamaan yang dimiliki keduanya. Menurut Chandra *et al.*, (2017) untuk generasi Y sangat menghargai waktu luang yang diberikan untuk melakukan apapun yang berkaitan dengan kehidupan pribadi diluar kehidupan bekerja. Generasi Z juga sangat mementingkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan keseimbangan antara hidup sebagai pekerja dan kehidupan non-kerja (Rachmadini & Riyanto, 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesamaan karakteristik antara generasi Y dan generasi Z berada pada penghargaan pada waktu luang saat bekerja yang diberikan untuk melakukan kegiatan pada kehidupan pribadi. Pada dasarnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak pasti, terutama berkaitan dengan penggunaan waktu dalam konteks pekerjaan. Sebagai contoh, waktu yang dihabiskan untuk perjalanan ke tempat kerja tidak dapat dianggap sebagai waktu senggang, namun juga tidak dapat dianggap sebagai bagian dari pekerjaan, terutama pada pekerjaan yang mendapat bayaran (Saraswati & Lie, 2020).

Berdasarkan kesamaan karakteristik generasi Y dan Z, peneliti juga melakukan observasi pada sebuah perusahaan retail dimana peneliti menemukan sebuah fenomena bahwa: (a) generasi Y dan Z sangat memaksimalkan waktu istirahatnya dibandingkan dengan karyawan lain yang lebih mementingkan terselesaikan pekerjaannya daripada beristirahat, (b) generasi Y dan Z juga meninggalkan perangkatnya untuk bekerja di kantor daripada membawanya ke rumah untuk membatasi diri dari pekerjaan selama mereka berada di rumah dan (c) generasi Y dan Z memilih untuk menyewa kamar kos yang dekat dengan kantor tempatnya bekerja dengan alasan akan memiliki waktu lebih banyak untuk beristirahat dibandingkan untuk menempuh perjalanan pulang yang jauh dari kantor. Fenomena yang ditemukan ini merupakan contoh dari penerapan *Work Life Balance* (WLB).

Teori WLB menurut Fisher (2002), memiliki dimensi penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan

kata lain WLB merupakan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab satu sama lain (Gunawan *et al.*, 2019). Menurut Fisher dan Bulger (2009), empat dimensi WLB dikelompokkan kembali menjadi 2 bagian yaitu demands dan resources. Demands mencakup: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan menginterferensi dalam kehidupan pribadi seseorang dan (b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) Dimensi ini mencakup sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaannya dan *resources* mencakup: (a) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) Dimensi ini berfokus pada sejauh mana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan seseorang dan (b) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja kerja.

Berdasarkan dimensi yang telah dijabarkan, peneliti mencoba untuk mengaitkan dimensi dengan karakteristik yang dimiliki oleh generasi Z dan Y. Generasi Z memiliki karakteristik dimana terjadinya gangguan defisit konsentrasi karena mengalami ketergantungan dengan teknologi. Penggunaan teknologi ini dibumbui dengan perkembangan internet serta sosial media yang dapat digunakan untuk mengakses informasi dan eksistensi diri (Panjaitan & Prasetya, 2017). Dengan pernyataan ini jika perhatian generasi Z kepada penggunaan teknologi cukup tinggi pada jam kerja sebagai media hiburan maka dapat mempengaruhi keproduktifan karyawan dalam bekerja (Panjaitan & Prasetya, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kehidupan pribadi generasi Z berpotensi mengganggu pekerjaan, oleh karena itu karakteristik generasi Z dapat dikaitkan dengan dimensi PLIW. Dimana jika keproduktifan terganggu maka hal ini akan menyebabkan kerugian kepada karyawan lain dan organisasi atau perusahaan tempat bekerja (Jauzaa, Suyasa & Lie, 2021).

Karakteristik generasi Y yang lebih antusias dengan pekerjaannya dapat dikaitkan dengan dimensi PLEW. Menurut penelitian yang dilakukan Mariyanti *et al.*, (2022) menghasilkan bahwa perempuan yang memiliki peran ganda menjadi lebih antusias dalam bekerja jika memiliki WLB yang tinggi karena dapat menyelesaikan kepentingan pribadinya. Rendahnya WLB akan menurunkan tingkat antusias dalam bekerja karena konsentrasi yang dimiliki terbagi dengan peran lain yang belum selesai (Mariyanti *et al.*, 2022). Generasi Y sangat menghargai waktu luangnya untuk melakukan kegiatan pribadi di luar pekerjaan, penerapan prinsip ini merupakan contoh dari WLB. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, karakteristik generasi Y yang antusias dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh WLB dimana pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu kehidupan pribadinya. Berarti, jika kehidupan pribadi berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan rasa antusias generasi Y terhadap pekerjaannya.

Dari keterikatan karakteristik generasi Z yang dikaitkan dengan dimensi PLIW dan keterikatan karakteristik generasi Y yang dikaitkan dengan dimensi PLEW, maka peneliti menduga adanya perbedaan *work life balance* pada generasi Y dan Z. Dari penelitian sebelumnya berusaha membandingkan *social irresponsibility* berdasarkan generasi Y dan Z dimana variabel tersebut merupakan hal negatif. Pada penelitian ini akan meneliti tentang WLB yang merupakan hal positif yang menarik karena kedua generasi mementingkan fleksibilitas di tempat kerja dan menginginkan WLB.

Dengan adanya penelitian ini juga membantu pembaca untuk menentukan intervensi yang cocok untuk karyawan gen Y maupun gen Z.

METODOLOGI PENELITIAN

Karakteristik Partisipan

Penelitian ini menargetkan karakteristik partisipan sebagai sampel penelitian adalah: (a) karyawan dari generasi Y dan Z pria maupun wanita, (b) lahir pada tahun 1981 sampai 1995 atau berusia 28 tahun sampai 42 tahun (generasi Y) dan tahun 1996 sampai 2006 atau berusia 17 sampai 27 tahun (generasi Z), (c) minimal bekerja selama satu tahun pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail, (d) tingkat pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SMA).

Teknik Sampling

Teknik *sampling* yang dipakai untuk melakukan penelitian ini adalah dengan metode *Convenience Sampling*. *Convenience Sampling* adalah pemilihan sampel yang digunakan ketika seorang peneliti memilih sampelnya dengan hanya mengikutsertakan individu yang ada atau dapat dengan mudah ikut serta dalam penelitian (Firmansyah & Dede, 2022). Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner secara daring yang disebarakan dalam bentuk *Google Form* melalui semua aplikasi sosial media seperti instagram, linkedin, *whatsapp*, elektronik mail. Selain itu peneliti juga menyebarkan tautan *google form* secara luring di perusahaan retail.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk Test*. Hasil pengolahan data menggunakan *Shapiro-Wilk Test* pada uji ini normalitas data dibatasi dengan nilai *p-value* > .05 maka data terdistribusi normal dan apabila nilai *p-value* < .05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Penggunaan *shapiro-wilk test* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pada dimensi *Work Interference with Personal Life* mendapatkan nilai .791 dengan nilai *p-value* < .001 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, pada dimensi *Personal Life Interference with Work* mendapatkan nilai .830 dengan nilai *p-value* < .001 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, dimensi *Work Enhancement of Personal Life* mendapatkan nilai .816 dengan nilai *p-value* < .001 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, dan dimensi *Personal Life Enhancement of Work* memiliki nilai .772 dengan nilai *p-value* < .001 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Selain perdimensi peneliti juga melakukan uji normalitas WLB total yang menghasilkan bahwa WLB total mendapatkan nilai .873 dengan nilai *p-value* < .001 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

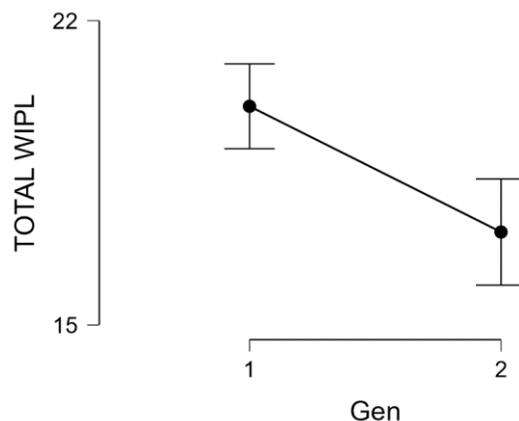
Descriptive Statistics					
	TOTAL WIPL	TOTAL PLIW	TOTAL WEPL	TOTAL PLEW	SKOR TOTAL WLB
Valid	202	202	202	202	202
Missing	0	0	0	0	0
Mean	18.584	21.554	11.183	11.822	63.144
Std. Deviation	5.770	6.245	3.370	3.279	15.173
Shapiro-Wilk	0.791	0.830	0.816	0.772	0.873
P-value of Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Minimum	6.000	7.000	4.000	3.000	24.000
Maximum	25.000	30.000	15.000	15.000	82.000

Analisis Data Utama

1. Analisis Uji Beda Tingkat Work-Life Balance Gen Z dan Gen Y

Pada penelitian ini untuk mengukur uji beda WLB pada Gen Z dan Gen Y menggunakan uji beda *Mann-Whitney U* karena data tidak terdistribusi secara normal yang menyebabkan pengolahan data uji beda tidak bisa menggunakan *Student T-test*. Pengujian ini dilakukan dengan empat dimensi WLB yaitu: (a) *work interference with personal life*, (b) *work enhancement of personal life*, (c) *personal life interference with work* dan (d) *personal life enhancement of work*. Dalam memudahkan pengolahan data peneliti menggunakan kode ganti untuk setiap generasi yaitu angka "1" untuk gen Y dan angka "2" untuk gen Z.

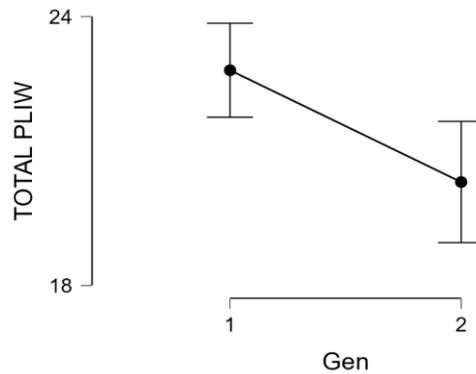
Setiap dimensi diuji dengan partisipan gen Z dan Y di mana menghasilkan perbedaan yang signifikan antara WLB gen Z dan gen Y. Berdasarkan uji beda menggunakan *Mann-Whitney U*, ditemukan bahwa dimensi WIPL terdapat perbedaan yang signifikan, pada dimensi ini pekerjaan yang dimiliki gen Y (*Mdn*=22) secara signifikan lebih tinggi dalam mengganggu kehidupan pribadi dibandingkan gen Z (*Mdn*=20), $U=6590, p<.001$ seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Beda Tingkat Work-Life Balance Gen Z dan Gen Y

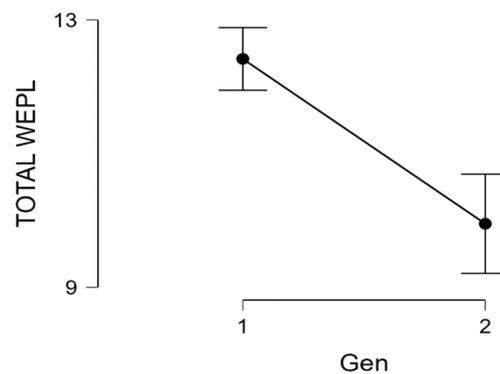
Pada dimensi PLIW terdapat perbedaan yang tidak signifikan, pada dimensi ini kehidupan pribadi gen Y (*Mdn*=24) secara tidak signifikan lebih tinggi dalam

mengganggu pekerjaan dibandingkan gen Z ($Mdn=22$), $U=5885$, $p >.001$ seperti yang terlihat pada Gambar 2 .



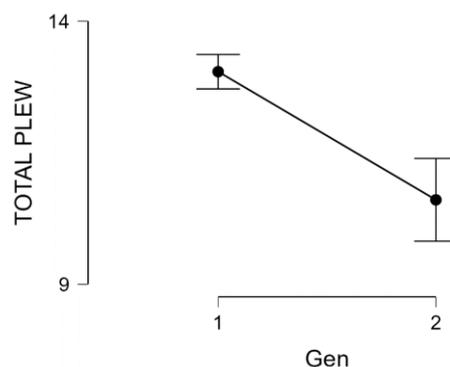
Gambar 2. Hasil Uji Dimensi PLIW

Pada dimensi WEPL terdapat perbedaan yang signifikan, pada dimensi ini secara signifikan pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi gen Y ($Mdn=13$) dibandingkan gen Z ($Mdn=12$), $U=7209$, $p <.001$ seperti yang terlihat pada gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Dimensi WEPL

Pada dimensi PLEW terdapat perbedaan yang signifikan, pada dimensi ini secara signifikan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja gen Y ($Mdn=13$) dibandingkan gen Z ($Mdn=12$), $U=6732$, $p <.001$ seperti terlihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil Uji Dimensi PLEW

2. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis WLB berdasarkan jenis kelamin masih menggunakan uji *Mann-Whitney U* dan menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan dimensi WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW pada kelompok Laki-Laki dan kelompok Perempuan. Hal ini terbukti dengan hasil uji masing-masing dimensi yang tidak signifikan $p > .05$ dan median pada kedua kategori bernilai sama. Pada dimensi WIPL ($Mdn=22$), $U=4970$, $p > .05$, dimensi PLIW ($Mdn=24$), $U=4831$, $p > .05$, dimensi WEPL ($Mdn=13$), $U=4709$, $p > .05$, dan dimensi PLEW ($Mdn=13$), $U=4706$, $p > .05$.

3. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Partisipan yang Memiliki Anak dan Tidak Memiliki Anak

Analisis WLB berdasarkan partisipan yang memiliki anak dan tidak memiliki anak diuji menggunakan *Mann-Whitney U* dan menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan pada dimensi WIPL, PLIEW, WEPL dan PLEW pada kelompok partisipan yang memiliki anak dan tidak memiliki anak $p > .05$ pada setiap dimensi. Dimensi WIPL pada partisipan yang memiliki anak ($Mdn=22$) dan tidak memiliki anak ($Mdn=20$) menghasilkan $U=5917.500$, $p > .05$. Dimensi PLIW pada partisipan yang memiliki anak ($Mdn=24$) dan tidak memiliki anak ($Mdn=23$) menghasilkan $U=5634$, $p > .05$. Dimensi WEPL pada partisipan yang memiliki anak ($Mdn=13$) dan tidak memiliki anak ($Mdn=12$) menghasilkan $U=5895$, $p > .05$. Dimensi PLEW pada partisipan yang memiliki anak ($Mdn=13$) dan tidak memiliki anak ($Mdn=13$) menghasilkan $U=5212.500$, $p > .05$.

4. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Partisipan yang juga Melakukan Pekerjaan Rumah Tangga dan yang Tidak Melakukan Pekerjaan Rumah Tangga

Analisis WLB berdasarkan partisipan yang juga melakukan pekerjaan rumah tangga dan yang tidak melakukan pekerjaan rumah tangga diuji menggunakan *Mann-Whitney U* dan menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan pada dimensi WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW pada kelompok partisipan yang melakukan pekerjaan rumah tangga dan yang tidak melakukan pekerjaan rumah tangga $p > .05$ pada setiap dimensi. Dimensi WIPL pada partisipan yang melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=22$) dan tidak melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=20$) menghasilkan $U=4621$, $p > .05$. Dimensi PLIW pada partisipan yang melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=24$) dan tidak melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=23$) menghasilkan $U=4827$, $p > .05$. Dimensi WEPL pada partisipan yang melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=13$) dan tidak melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=12$) menghasilkan $U=4476.500$, $p > .05$. Dimensi PLEW pada partisipan yang melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=13$) dan tidak melakukan pekerjaan rumah tangga ($Mdn=12$) menghasilkan $U=4637.500$, $p > .05$.

5. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Partisipan yang Sudah Menikah dan Memiliki Pasangan (Suami atau Istri) yang Juga Bekerja

Analisis WLB berdasarkan partisipan yang memiliki pasangan bekerja dan yang tidak memiliki pasangan yang bekerja diuji menggunakan *Mann-Whitney U* dan menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan pada dimensi WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW pada kelompok partisipan yang memiliki pasangan bekerja dan yang tidak memiliki pasangan yang bekerja $p > .05$ pada setiap dimensi. Dimensi WIPL pada partisipan yang memiliki pasangan bekerja ($Mdn=22$) dan tidak memiliki

pasangan bekerja (Mdn=22) menghasilkan $U=980.500$, $p>.05$. Dimensi PLIW pada partisipan yang memiliki pasangan bekerja (Mdn=25) dan tidak memiliki pasangan bekerja (Mdn=23.5) menghasilkan $U=1121$, $p>.05$. Dimensi WEPL pada partisipan yang memiliki pasangan bekerja (Mdn=13) dan tidak memiliki pasangan bekerja (Mdn=13) menghasilkan $U=986.500$, $p>.05$. Dimensi PLEW pada partisipan yang melakukan memiliki pasangan bekerja (Mdn=13) dan tidak memiliki pasangan yang bekerja (Mdn=13) menghasilkan $U=1017.500$, $p>.05$.

6. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Status Pernikahan

Analisis WLB berdasarkan status pernikahan dilakukan menggunakan *Kruskal-Wallis Test* dan *Post Hoc Test* karena pada status pernikahan terdapat tiga kategori yaitu: (a) sudah menikah, (b) belum menikah, (c) bercerai hidup dan (d) bercerai mati. Namun pada pengolahan data ini partisipan dengan status pernikahan bercerai mati <2 sehingga tidak dapat dibandingkan, sehingga peneliti hanya membandingkan 3 kategori. Hasil tes menunjukkan bahwa pada dimensi WIPL memiliki perbedaan berdasarkan status pernikahan $H(2)=16.001$, $p<.001$ sudah menikah dan belum menikah. Pada dimensi PLIW tidak terdapat perbedaan berdasarkan status pernikahan $H(2)=8.445$, $P>.005$. Pada dimensi WEPL terdapat perbedaan berdasarkan status pernikahan $H(2)=13.911$, $p>.001$ sudah menikah dan belum menikah. Pada dimensi PLEW tidak ada perbedaan ditinjau dari status pernikahan $H(2)=5.221$, $p>.005$.

7. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Jabatan

Analisis WLB berdasarkan jabatan dilakukan menggunakan *Kruskal-Wallis Test*, *Anova* dan *Post Hoc Test* karena pada Jabatan terdapat empat kategori yaitu: (a) staf, (b) supervisor, (c) manajer dan (d) asisten manajer. Hasil tes menunjukkan bahwa pada dimensi WIPL terdapat perbedaan $H(2)=12.952$, $p<.005$ berdasarkan kelompok staf dan manajer. Pada dimensi PLIW menghasilkan bahwa PLIW tidak terdapat perbedaan berdasarkan jabatan $H(2)=6.790$, $p>.005$. Pada dimensi WEPL uji beda menggunakan *Anova* karena nilai homogenitas menggunakan *Levene's* $>.005$ dan menghasilkan bahwa WEPL tidak ada perbedaan berdasarkan jabatan $F(3.198)=1.917$, $p>.005$, $\eta^2=.028$. Pada dimensi PLEW uji beda menggunakan *Anova* karena nilai homogenitas menggunakan *Levene's* $>.005$ dan menghasilkan bahwa WEPL tidak ada perbedaan berdasarkan jabatan $F(3.198)=1.718$, $p>.005$, $\eta^2=.011$.

8. Analisis Work-Life Balance Berdasarkan Divisi

Analisis WLB berdasarkan divisi dilakukan menggunakan *Kruskal-Wallis*, *Anova* dan *Post Hoc Test* karena pada divisi terdapat 10 kategori yaitu: (a) *marketing* (b) *human resources*, (c) *finance and accounting*, (d) *business analyst*, (e) *procurement*, (f) *facility management*, (g) *legal*, (h) *information technology*, (i) *operational excellence* dan (j) *leasing*. Namun pada pengolahan data ini partisipan pada divisi *leasing* <2 sehingga tidak dapat dibandingkan sehingga peneliti hanya membandingkan sembilan kategori. Hasil tes menunjukkan bahwa pada dimensi WIPL tidak ada perbedaan $H(2)=2.925$, $p>.005$ berdasarkan divisi. Pada dimensi PLIW uji beda menggunakan *Anova* karena nilai homogenitas menggunakan *Levene's* $>.005$ dan menghasilkan bahwa PLIW tidak ada perbedaan berdasarkan PLIW $F(8.913)=.786$, $p>.005$, $\eta^2=.032$. Pada dimensi WEPL uji beda menggunakan *Anova* karena nilai homogenitas menggunakan *Levene's* $>.005$ dan menghasilkan bahwa WEPL tidak ada perbedaan berdasarkan WEPL $F(8.913)=1.160$, $p>.005$, $\eta^2=.046$. Pada dimensi

PLEW uji beda menggunakan *Anova* karena nilai homogenitas menggunakan *Levene's* $>.005$ dan menghasilkan bahwa PLEW tidak ada perbedaan berdasarkan PLEW $F(8.913)=1.049, p>.005, \eta^2=.042$.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan WLB pada gen Z dan gen Y berdasarkan dimensi yang diukur dari WLB. Berdasarkan dimensi yang ada WIPL, WEPL dan PLEW menunjukkan bahwa gen Y secara signifikan menunjukkan adanya perbedaan dengan gen Z. Sedangkan untuk dimensi PLIW menunjukkan bahwa WLB pada gen Y dan Z tidak ada perbedaan yang signifikan. Dari hasil uji beda gen Y pada dimensi WIPL memiliki nilai lebih tinggi yang signifikan dibanding gen Z, hal ini dapat diartikan bahwa pekerjaan yang dilakukan gen Y dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Sedangkan pada dimensi PLIW gen Y memiliki nilai lebih tinggi yang tidak signifikan dibanding gen Z, hal ini dapat diartikan bahwa kehidupan pribadi gen Y dapat mengganggu pekerjaan dibanding gen Z walaupun tidak ada perbedaan. Pada dimensi WEPL dan PLEW gen Y juga mendapatkan nilai lebih tinggi yang signifikan dibanding gen Z, hal ini dapat diartikan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi gen Y sama-sama saling meningkatkan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Chandra D. O., Hubeis A. V. S., & Sukandar D. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(1), 12. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.1.12>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A Construct Development Study*. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 63(1-B), 575.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frone, M. (2000). *Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey*, *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-95
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D. (2003). *The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-31.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Work Life Balance* di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.

- Hudson Highland Group Inc. (2005). *In The Case For Work-Life Balance: Closing The Gaps Between Policy and Practice*. essay.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi milenial dalam menggunakan aplikasi *go-food*. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Jauzaa, K. V., Suyasa, T. Y., & Lie, D. (2022, April). *Overview of Counterproductive Work Behavior in Millennial Generation Employees (Study on Employees at PT. X)*. In *3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* (pp. 1468-1472). Atlantis Press.
- Kiran, T., & Batool, N. (2022). *Opening The Black Box of Work Life Balance Theories: A Critical Review Of Literature*. *Pakistan Journal of Social Research*, 4(04), 200-208.
- Lie, D., Saraswati, K. D. H., & Lie, D. S. (2023). *Work Engagement Influences Affective Commitment: Psychological Capital and Perceived Organisation Support As Moderators*. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 38(2), 119-132.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Ratnaningtyas, A. (2022). *Model Work-Life Balance dalam Peningkatan Employee Engagement pada Perempuan Bekerja yang Menjalani Peran Ganda*. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 76-90.
- Panjaitan, P., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Social Media terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial (Studi Pada Karyawan PT. Angkasa Pura I cabang bandara internasional Juanda)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University). <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement In Generation Z*. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 25(5), 62-66.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020, December). *Psychological well-being: the impact of work-life balance and work pressure*. In *The 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)* (pp. 580-587). Atlantis Press.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). *Understanding The Generation Z: The Future Workforce*. *South-Asian journal of multidisciplinary studies*, 3(3), 1-5.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar.
Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 3(2), 76-85.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. Psychopreneur Journal, 7(1).