

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Hasil dari penelitian ini mampu menjawab tujuan dan rumusan masalah, yakni memberikan gambaran *work-life balance* pada *job hopper* generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui media sosial. Partisipan dalam penelitian ini adalah 121 karyawan generasi Z yang pernah berpindah pekerjaan minimal dua kali dalam waktu kurang dari dua tahun, dimana perpindahannya bukan dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja dari perusahaan, namun karena keinginannya sendiri yang telah peneliti saring berdasarkan respon saat pengisian kuesioner.

Work-life balance sendiri merupakan teori yang menjelaskan terkait tingkatan dimana individu terlihat puas dan sesuai antara perannya dalam hidup (MCDonald et al., 2005). Menurut Frame & Hartog (2003 dalam Mahardika et al., 2022), *work-life balance* adalah kondisi dimana seseorang mampu mengatur waktu kerjanya secara fleksibel, sehingga ia dapat menyeimbangkan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, hobi, pendidikan, dan aspek lainnya dalam kehidupan, tanpa terlalu berfokus pada salah satu saja. *Work-life balance* adalah upaya yang dilakukan individu agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Fisher et al., 2009). *Work-life balance* di susun berdasarkan 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).

Berdasarkan data yang diperoleh pada 121 partisipan, diketahui bahwa tingkat *work-life balance* pada 56 partisipan (46,3%) berada pada kategori sedang dan bergerak ke kategori tinggi sebanyak 43 partisipan (35,5%). Hal tersebut memiliki arti bahwa para *job hopper* generasi Z belum sepenuhnya mencapai keseimbangan yang baik antara peran yang sedang dilakukan, baik perannya dalam pekerjaan maupun peran dalam kehidupan pribadinya. Tingkat *work-life balance*

kategori sedang menunjukkan bahwa *job hopper* generasi Z sudah cukup baik dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Namun, kemampuan tersebut belum mencapai kondisi yang ideal. Pada tingkat ini, mereka umumnya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab di kedua peran dalam kehidupannya, tetapi masih rentan mengalami tekanan dan stres dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat berdampak pada stabilitas kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan tingkat kepuasan hidup. Meskipun produktivitas kerja mungkin tetap terjaga, namun waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, atau melakukan aktivitas yang mendukung pengembangan diri, seperti hobi dan rekreasi, sering kali kurang memadai. Oleh sebab itu, diperlukan langkah-langkah untuk memperbaiki pengelolaan waktu dan menciptakan dukungan lingkungan kerja yang lebih baik, guna mencapai keseimbangan hidup yang optimal. Pada sebagian *job hopper* generasi Z yang lain, mereka sudah memiliki *work-life balance* yang baik. Ada dua dugaan terkait dominasi pada urutan kedua ini. *Job hopper* generasi Z memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi karena mereka suka berpindah-pindah pekerjaan sehingga *work-life balance* nya tinggi atau bisa juga karena mereka akhirnya sudah menemukan pekerjaan yang dapat mendukung *work-life balancenya*.

Rachmadini & Riyanto (2020), mengatakan bahwa generasi Z memiliki pandangan unik tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung menempatkan prioritas yang tinggi pada fleksibilitas, baik itu melalui kerja jarak jauh, jam kerja yang tidak kaku, atau bahkan peluang untuk mengambil waktu jeda atau cuti. Dikatakan dalam majalah Forbes bahwa generasi Z tidak segan untuk mengambil cuti sakit yang lebih banyak dibanding dengan generasi lainnya yang mungkin bangga karena tidak pernah mengambil cuti sakit. Para generasi Z memprioritaskan kesejahteraan daripada bekerja. Mereka melihat pekerjaan tidak semata-mata sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai wadah untuk mewujudkan aspirasi pribadi dan kontribusi sosial. Bagi mereka, *work-life balance* bukan hanya soal memisahkan jam kerja dari kehidupan sehari-hari, tetapi juga bagaimana pekerjaan bisa mendukung kehidupan pribadi dan sebaliknya. Generasi ini lebih menyukai

fleksibilitas dalam jam kerja dan kesempatan bekerja jarak jauh, yang memungkinkan mereka memiliki waktu untuk mengejar minat pribadi atau hobi yang mereka nikmati. Generasi Z sering merasa kesulitan mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang mereka inginkan. Karena itu, banyak dari mereka memilih untuk berpindah-pindah pekerjaan, atau menjadi *job hopper*, demi menemukan perusahaan yang mendukung *work-life balance*. Mereka berharap bahwa dengan berpindah ke tempat kerja baru, mereka bisa menemukan posisi dan lingkungan kerja yang lebih cocok dan mendukung keseimbangan hidup yang mereka cari, dibandingkan dengan tempat kerja sebelumnya.

Penelitian ini menganalisis empat dimensi *work-life balance* melalui 17 pertanyaan yang mencakup *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 WIPL menunjukkan bahwa 37 partisipan (30,6%) berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sering mengganggu kehidupan pribadi mereka, yang dapat mengakibatkan stres, *burnout*, dan menurunnya kualitas hubungan sosial. Dimensi PLIW menunjukkan bahwa 46 partisipan (38%) berada dalam kategori tinggi. Ini berarti bahwa masalah dalam kehidupan pribadi, seperti konflik atau tanggung jawab tambahan, sering menghambat produktivitas kerja dan meningkatkan risiko absensi. Kemudian dimensi WEPL mencatat bahwa 47 partisipan (38,8%) berada dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan manfaat yang cukup terhadap kehidupan pribadi, namun belum sepenuhnya memberikan dampak positif yang maksimal. Selanjutnya, yang terakhir dimensi PLEW menunjukkan hasil tertinggi, dengan 55 partisipan (45,5%) berada dalam kategori tinggi. Artinya, kehidupan pribadi, seperti dukungan keluarga, mengambil peran besar dalam meningkatkan pengalaman kerja yang lebih baik. Penjabaran tersebut menunjukkan bagaimana masing-masing dimensi *work-life balance* dapat mempengaruhi individu, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hasil tersebut juga menggambarkan pentingnya mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Keseimbangan pada peran pekerja maupun kehidupan pribadi haruslah seimbang, agar tidak menimbulkan terjadinya konflik peran antara keduanya. Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan, ditemukan bahwa tingkat *work-life balance* pada kelompok gender laki-laki bergerak dari kategori tinggi ke sedang, sedangkan pada kelompok gender perempuan bergerak dari kategori sedang ke tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah paling banyak partisipan laki-laki berada pada kategori tinggi dengan total 16 dari 33 partisipan (48,5%) dan kategori sedang dengan total 14 dari 33 partisipan (42,4%), kemudian pada partisipan perempuan paling banyak berada pada kategori sedang dengan total 42 dari 88 partisipan (47,7%) dan kategori tinggi dengan total 27 dari 88 partisipan (30,7%). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al. (2022), yang mengatakan bahwa karyawan laki-laki memiliki *work-life balance* yang lebih rendah daripada perempuan. Penelitian yang dilakukan Ibrahim (2022), juga mengatakan bahwa karyawan laki-laki memiliki *work-life balance* yang lebih rendah daripada perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*. Peneliti memperkirakan bahwa perbedaan peran gender menjadi faktor penentu perbedaan *work-life balance*. Dalam hal ini, harapan terhadap gender tertentu dapat mengakibatkan tidak seimbangnya *work-life balance*, yang kemudian dapat meningkatkan terjadi konflik antar peran yang dilakukan, baik dalam kehidupan pribadi-kerja karyawan generasi Z.

Work-life balance pada laki-laki bergerak dari kategori tinggi ke sedang, hal ini dapat disebabkan oleh faktor dukungan sosial, dimana menurut Maulida & Santoso (2020), laki-laki cenderung mendapatkan dukungan sosial yang lebih besar dari lingkungan mereka, sehingga mereka bisa lebih fokus pada pekerjaan dan lebih mudah mencapai *work-life balance*. Sedangkan *work-life balance* pada perempuan bergerak dari kategori sedang ke tinggi, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pula, termasuk peran dalam lingkungan sosial, tanggung jawab keluarga, serta dukungan di tempat kerja. Maulida & Santoso (2020) menyatakan bahwa perempuan sering menghadapi beban ganda di kantor dan di rumah. Mereka sering memiliki tanggung jawab lebih besar dalam mengurus keluarga, yang dapat membuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih sulit tercapai.

Menurut penelitian Rizki & Hermawati (2018), masih banyak perusahaan yang memberlakukan aturan yang kurang fleksibel bagi karyawan perempuan, terutama bagi mereka yang memiliki anak. Kurangnya dukungan dari tempat kerja dapat membuat perempuan lebih sulit mencapai keseimbangan.

Pada proses pengisian kuesioner penelitian, partisipan juga diminta untuk menuliskan total jumlah perpindahan mereka selama bekerja yang kemudian peneliti koding. Sebanyak 66 partisipan (54,5%) berpindah sebanyak dua kali, sebanyak 34 partisipan (28,1%) berpindah sebanyak tiga kali, sebanyak 12 partisipan (9,9%) berpindah sebanyak empat kali, sebanyak 5 partisipan (4,1%) berpindah sebanyak lima kali, sebanyak 2 partisipan (1,7%) berpindah sebanyak enam kali, sebanyak 1 partisipan (0,8%) berpindah kerja sebanyak delapan kali, dan sebanyak 1 partisipan (0,8%) berpindah kerja sebanyak sepuluh kali. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa *job hopper* tidak hanya mereka yang berpindah kerja dua kali sampai tiga kali saja, namun ada juga yang lebih banyak dan yang terbanyak ada yang sampai sepuluh kali.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menyadari ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti topik serupa, yaitu:

- a. Belum adanya *open question* yang menanyakan apakah saat ini partisipan sudah berada pada posisi yang nyaman atau tidak dalam pekerjaannya, menanyakan terkait kebiasaan *hopping* partisipan, dan alasan perpindahan kerja kepada setiap partisipan.
- b. Peneliti menyadari bahwa seharusnya terdapat beberapa data demografi yang bisa ditanyakan kepada partisipan penelitian seperti status pernikahan, jabatan di pekerjaan saat ini, gaji, dan tingkat pendidikan terakhir yang dapat memperkaya hasil penelitian ini.

5.2 Simpulan

Dalam proses pengambilan data, didapatkan sebanyak 121 partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, partisipan merupakan karyawan aktif *job hopper* generasi Z. Kemudian peneliti membuat kategorisasi berdasarkan data yang

diperoleh. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil pada kategori sedang sebanyak 56 partisipan (46,3%), kategori tinggi sebanyak 43 partisipan (35,5%), kategori rendah sebanyak 14 partisipan (11,6%), kategori sangat tinggi dan sangat rendah dengan masing-masing sebanyak 4 partisipan (3,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* pada *job hopper* generasi Z tergolong sedang, yang berarti para *job hopper* generasi Z belum sepenuhnya mencapai keseimbangan yang baik antara peran yang sedang dilakukan, baik perannya dalam pekerjaan maupun peran dalam kehidupan pribadinya. *Job hopper* generasi Z harus dapat lebih menyeimbangkan perannya agar tidak terjadi konflik antar peran yang akan mengganggu *work-life balance*. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada *work-life balance scale* (WLBS) yang digunakan peneliti, menunjukkan angka validitas yang bergerak dari angka $0,177 - 0,693 > 0,3$ dan reliabilitas sebesar $0,867 > 0,7$, hal tersebut berarti menunjukkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini valid dan *reliabel*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

a. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan generasi Z diharapkan mampu melakukan berbagai upaya untuk dapat menemukan keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya agar dapat bertahan lebih lama di pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan generasi Z dapat mulai mencoba untuk mengelola waktu secara efektif terutama ketika di hadapkan pada tuntutan dan beban kerja yang berat. Karyawan generasi Z juga dapat menetapkan skala prioritas terhadap apa yang sedang dikerjakan, agar lebih mudah dalam mencapai keseimbangan dalam hidup pribadi maupun pekerjaan.

b. Bagi Perusahaan

Melihat banyaknya generasi Z yang menjadi *job hopper* pada masa kerja yang terbilang singkat, sehingga pihak perusahaan dapat lebih

memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pemicu para karyawannya untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung *work-life balance*, sesuai dengan karakteristik kerja generasi Z. Dalam hal ini perusahaan bisa menerapkan opsi kerja *hybrid*, layanan kesehatan mental, dan pengembangan karir yang jelas. Hal tersebut bisa menjadi langkah penting untuk mencegah dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian terkait *work-life balance* pada *job hopper* generasi Z merupakan topik yang masih dapat lebih dikembangkan. Hal tersebut seperti membuat perbandingan antara tingkat *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah dan belum, ataupun perbandingan antara kecenderungan *job hopping* pada karyawan generasi Z dan generasi milenial. Peneliti selanjutnya dapat melihat hubungan antara variabel *work-life balance* dengan variabel psikologis lainnya yang mungkin juga relevan pada dunia kerja. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan cakupan wilayah penelitian yang lebih detail seperti, pada perusahaan tertentu, pada bidang industri tertentu, atau pada suatu kota tertentu. Peneliti selanjutnya dapat melakukan proses persiapan dan pengambilan data dengan lebih matang sehingga bisa memperoleh jumlah partisipan yang lebih banyak dan lebih mewakili jumlah populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). WORK VALUES OF GEN Z: Bridging the Gap to the Next Generation. *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century*.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *5*(1), 37–46.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*.
- Cappelli, P. (2004). Why do employers pay for college? *Journal of Econometrics*, *121*(1–2), 213–241. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2003.10.014>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, *3*(4), 186–189.
- 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>
- Ghazali, H., & Roslan, N. N. (2020). Investigating on job hopping behavior among restaurant employees in malaysia. *International Journal of Asian Social Science*, *10*(11), 706–714. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.1011.706.714>
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *2*(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hamid, A., & Taslim, V. H. (2024). Perbedaan Tingkat Stres Pada Generasi X dan Generasi Z Kota Ternate. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 9838–9848.
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Karolina, N., & Saryatno, M. A. (2024). Employee engagement, work life balance, dan turnover intention pada karyawan generasi z di jabodetabek: peran mediasi

- job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 306–320.
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.4.2018.p7666>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-hopping and the determinant factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfina, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1–16.
- MCDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanation for the provisionutilisation gap in work-life balance policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Nurrahman, A. (2022, June 14). *Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2).
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2022). *PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN Volume: 1 No: 1 Februari 2022*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25, 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Rachmawati, D. (2019). Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit, IV*.
- Rahmawati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Sakitri, G. (n.d.). “Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!”

- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen z in the workplace. *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). *Pengaruh employee engagement dan work value terhadap job hopping karyawan generasi milenial pada golden tulip jineng resort bali.*
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d.*
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0.*
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>