

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP MOTIVASI
KERJA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT GUDANG BARU
BERKAH)**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN (S.M)



Disusun oleh :
MIFTAKHUL ULUM
21612011061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP MOTIVASI
KERJA GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT GUDANG BARU
BERKAH)**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN (S.M)



Disusun oleh :
MIFTAKHUL ULUM
21612011061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z (Studi Kasus Pada Karyawan PT Gudang Baru Berkah)

Disusun oleh : Miftakhul Ulum

NIM : 21612011061

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 02 Mei 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,



(Erna Resmianti, S.MB., M.Sc)

NIDN. 0715069004

Pembimbing.



(Sinollah, S.Sos., M.AB)

NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PENGESAHAN

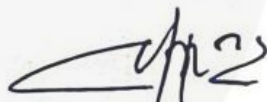
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Miftakhul Ulum
NIM : 21612011061
HARI : Rabu
TANGGAL : 18 Juni 2025
JUDUL : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Motivasi Kerja Generasi Z (Studi Kasus pada PT Gudang Baru Berkah)

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M'
NIDN. 0721087601



Erna Resmianti, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelarnya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi: Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 30 April 2025
Yang menyatakan,




Miftakhul Ulum

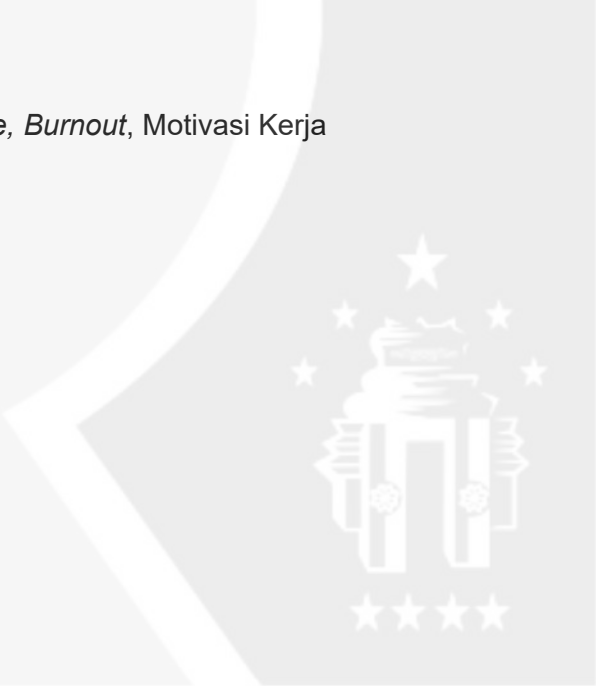
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Miftakhul Ulum. 2025. Pengaruh *Work-life balance* dan *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z (Studi Kasus pada Karyawan PT Gudang Baru Berkah) (Dosen Pembimbing: Sinollah, S.Sos., M.AB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z di PT Gudang Baru Berkah, baik secara persial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 100 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, lalu dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Temuan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara *burnout* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara bersamaan, kedua variabel memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar sekitar 40,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah responden yang terbatas dan ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Meskipun demikian, studi ini memberikan wawasan penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja Generasi Z di lingkungan kerja saat ini.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Burnout*, Motivasi Kerja



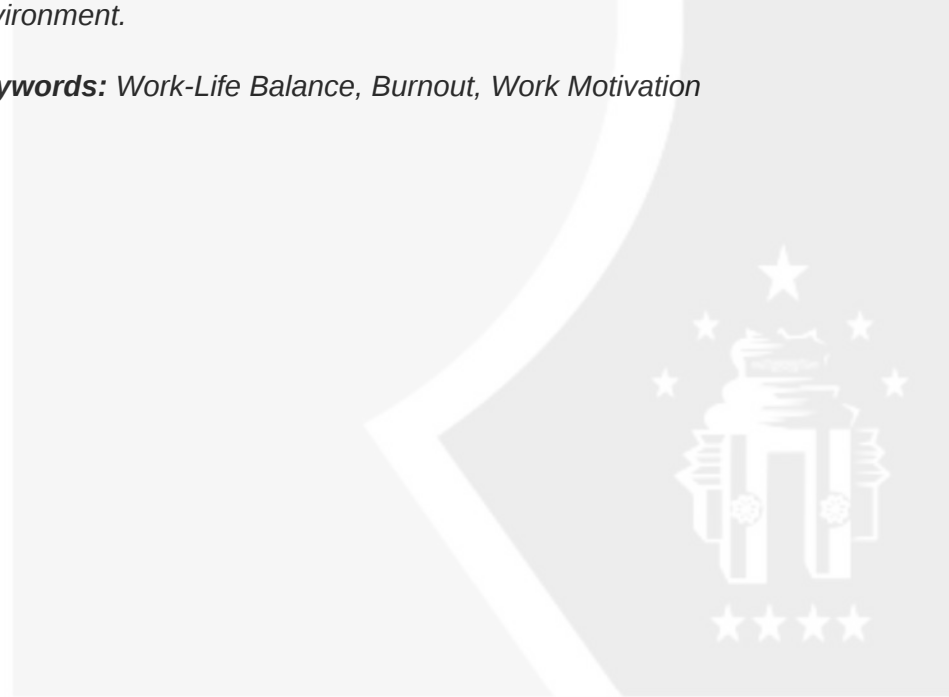
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Miftakhul Ulum. 2025. *The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Work Motivation of Generation Z (Case Study on Employees of PT Gudang Baru Berkah)* (Supervisor: Sinollah, S.Sos., M.AB)

This study aims to evaluate the influence of work-life balance and burnout on the work motivation of Generation Z employees at PT Gudang Baru Berkah, both partially and simultaneously. A quantitative approach was used, involving 100 respondents. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using SPSS version 26 software. The findings show that work-life balance has a positive and significant effect on work motivation, while burnout does not show a significant effect. Simultaneously, both variables have a significant positive impact on work motivation, with a contribution of approximately 40.2%, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study. This research has several limitations, such as the limited number of respondents and the scope being confined to a single company, making the results less generalizable. Nevertheless, the study provides valuable insights into the factors influencing work motivation among Generation Z in the current workplace environment.

Keywords: Work-Life Balance, Burnout, Work Motivation



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta
yang tak ternilai ketulusan dan doa yang tak pernah putus,
serta untuk keluarga dan orang terdekat,
yang selalu memberikan dukungan serta motivasi”*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Work-life balance* dan *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z: (Studi Kasus Pada Karyawan PT Gudang Baru Berkah)"**. Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan, pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.Si. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat.
2. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Kaprodi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat.
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M. AB sebagai pembimbing penulis yang bersedia mengerahkan waktu, tenaga, pikiran, motivasi, arahan, serta kesabarannya dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyempurnakan tulisan ini.
5. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
6. Ayahanda Jemono dan Ibunda Uliah Andiana yang tiada henti mendoakan, memotivasi bahkan mengancam untuk kebaikan penulis agar sukses di dunia dan akhirat.
7. Kakak Wahyu Ika Wulandari dan keponakan Rifki Agung Pratama yang selalu memberikan support dan senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis.
8. Mahasiswa atas nama Rizki Wahyu Sejati dengan NIM 21612011015 yang turut kebersamai penulis dalam suka duka dan senantiasa menjaga perasaan penulis sehingga tulisan ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Seluruh karyawan PT Gudang Baru Berkah yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2021 yang turut kebersamai penulis selama semester pertama hingga semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat
11. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan serta kekurangan dalam penulisan ini, penulis sangat bersedia menerima kritikan yang akan membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Terima Kasih
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 30 April 2025

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAKSI	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1. Kajian Empiris	15
2.2. Kajian Teoritis.....	21
2.2.1. Generasi Z	21
2.2.2. Motivasi.....	26
2.2.2. <i>Work-life balance</i>	32
2.2.3. <i>Bornuot</i>	38
2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	43
2.3.1. Hubungan Antar Variabel	43
2.3.2. Kerangka Pikir.....	46
2.3.3. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Rancangan Penelitian	47
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.2.1. Tempat Penelitian	48
3.2.2. Waktu Penelitian	48
3.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	48
3.3.1. Variabel Independen	49
3.3.2. Variabel Dependen.....	49
3.4. Operasional Variabel.....	50
3.4.1. Motivasi Kerja	50
3.4.2. <i>Work-life balance</i>	50
3.4.3. <i>Burnout</i>	51
3.5. Populasi dan Sampel	53
3.5.1. Populasi.....	53
3.5.2. Sampel.....	53
3.5.3. Skala Pengukuran Variabel.....	54
3.6. Sumber Data.....	55
3.6.1. Sumber Data Primer	55
3.6.2. Sumber Data Sekunder.....	56
3.7. Pengumpulan Data	56
3.7.1. Kuisisioner	56
3.7.2. Wawancara	57
3.7.3. Studi Literatur.....	57
3.8. Analisis Data	58

3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	58
3.8.2.	Uji Kualitas.....	59
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.8.4.	Analisis Regresi Berganda.....	63
3.8.5.	Uji Korelasi Determinasi (R^2).....	64
3.8.6.	Uji Hipotesis.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		67
4.1.	Hasil Penelitian	67
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.2.	Deskripsi Data dan Variabel	68
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden.....	68
4.3.	Hasil Analisis Data	75
4.3.1.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4.3.2.	Faktor Pembentukan Utama Variabel.....	80
4.3.3.	Uji Kualitas.....	83
4.3.4.	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.3.5.	Analisis Regresi Linier Berganda	88
4.3.6.	Uji Hipotesis.....	90
4.4.	Pembahasan.....	93
4.4.1.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z.	93
4.4.2.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z.	95
4.4.3.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z.	97
BAB V KESIMPULAN		99
5.1.	Kesimpulan	99
5.2.	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....		101
LAMPIRAN		105
Lampiran 1. Kuisisioner.....		105
Lampiran 2. Hasil Wawancara		109
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian		113
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....		114
Lampiran 5. Uji Reliabilitas		117
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas		119
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....		120
Lampiran 8. Hasil Skor Jawaban Kuisisioner.....		122
Lampiran 9. Kartu Bimbingan Skripsi.....		129
Lampiran 9. Curriculum Vitae.....		130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Survei Visier 2021.....	7
Gambar 2. Data Sensus BPS Tahun 2020	10
Gambar 3. Kerangka Pikir	46
Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	88



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Survei Jakpat Tentang <i>Work-life balance</i> pada Generasi Z.....	4
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. Operasional Variabel.....	51
Tabel 4. Skala Likert	55
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	71
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	72
Tabel 10. Deskripsi Data Demografis	73
Tabel 11. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	75
Tabel 12. Norma Kategorisasi Empirik.....	76
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i>	77
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kategorisasi <i>Burnout</i>	78
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kategorisasi Motivasi Kerja.....	79
Tabel 16. Indikator Pembentukan Utama <i>Work-Life Balance</i>	80
Tabel 17. Indikator Pembentukan Utama <i>Burnout</i>	81
Tabel 18. Indikator Pembentukan Utama Motivasi Kerja	82
Tabel 19. Hasil Uji Validitas	83
Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 21. Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas.	87
Tabel 23. Hasil Uji Korelasi Determinasi (R^2).....	90
Tabel 24. Uji t	91
Tabel 25. Hasil Uji F	93



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek integral dalam kehidupan secara menyeluruh. SDM adalah elemen krusial yang menjadi fondasi bagi keberlanjutan perusahaan. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, perusahaan akan sulit berkembang dan kalah bersaing dengan kompetitor yang lebih unggul (Usmia et al., 2023). SDM yang kompeten mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, SDM yang baik juga berperan dalam pengembangan kinerja organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja baik dari pegawai maupun pimpinan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah institusi, khususnya dalam menjalankan strategi sebagai pelaku utama. Ini mencakup individu-individu yang secara langsung menjalankan tugas mereka dalam suatu institusi. Kemampuan manusia sebagai makhluk sosial untuk menciptakan sesuatu dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). Perkembangan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor utama yaitu SDM. Pada intinya, SDM merujuk pada orang-orang atau pemangku kepentingan yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka adalah aset yang berharga bagi institusi, bukan hanya sekadar sumber daya semata.

Sebagai elemen kunci, SDM memungkinkan operasional organisasi berjalan dan membantu mencapai tujuan bisnisnya. Peran penting SDM terletak pada kemampuannya untuk mendorong motivasi pegawai, sehingga produktivitas dan daya saing organisasi dapat meningkat. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah motivasi kerja karyawan, di mana tingkat motivasi yang

tinggi dapat mendorong kontribusi maksimal serta meningkatkan efisiensi kerja (Sultoni, 2024).

Motivasi dalam bekerja dapat dipahami sebagai proses awal yang mendorong seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun psikis, atau dengan kata lain, dorongan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Memotivasi pegawai dalam sebuah organisasi tampaknya sederhana, namun sering kali menjadi tantangan yang kompleks. Hal ini terjadi karena pada dasarnya, manusia cenderung mudah memotivasi dirinya sendiri dengan memenuhi keinginannya (Lockwood, 2003).

Generasi muda khususnya generasi Z, kini menjadi kekuatan dominan di pasar tenaga kerja. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik, sebanyak 32.607.186 orang dari Generasi Z telah bekerja, yang mencakup 85,05% dari total 38.338.662 tenaga kerja berusia 15 hingga 27 tahun (Badan Pusat Statistik, 2023). Fokus terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi perhatian utama bagi kelompok Generasi Z. Mereka sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja dan memprioritaskan keseimbangan hidup sebagai hal yang esensial (McDonald & Bradley, 2005).

Tantangan untuk mencapai *work-life balance* menjadi semakin sempit di era digital, dimana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur akibat teknologi yang memungkinkan konektivitas yang intens (Mahardika et al., 2022). Generasi ini menganggap bahwa perusahaan yang menyediakan fleksibilitas dalam jam kerja, peluang untuk bekerja dari rumah, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental memiliki nilai lebih (Wijaya, 2020). Namun, kondisi ini dapat meningkatkan risiko *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan secara fisik dan emosional, berkurangnya motivasi, serta menurunnya produktivitas kerja (Maslach & Leiter, 2014). Banyak perusahaan mulai memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan

karyawan melalui penerapan kebijakan fleksibel, seperti jam kerja yang dapat diatur, kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, dan program kesehatan mental, guna mengurangi dampak negatif dari stres kerja yang berlebihan dan menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan (Siri, 2024).

Dalam era modern ini, Generasi Z, telah memasuki dunia kerja dengan karakteristik dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat terhubung dengan teknologi dan memiliki pandangan yang unik tentang *work-life balance*. Penelitian menunjukkan bahwa generasi Z sangat menghargai fleksibilitas dan kesejahteraan dalam pekerjaan mereka (Siri, 2024). Dengan meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan dari lingkungan, penting untuk memahami bagaimana *work-life balance* dapat memengaruhi motivasi kerja mereka.

Work-life balance merujuk pada keadaan di mana seorang individu dapat memenuhi tuntutan kerja dan kehidupan pribadinya dengan cara yang seimbang (McDonald & Bradley, 2005). Dalam konteks generasi Z, keseimbangan ini menjadi penting karena mereka cenderung lebih fokus pada kualitas hidup dan kebahagiaan, bukan hanya pencapaian materi. Penelitian Ramadhani & Sary (2023) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Damayanti & Wulansari (2024) mengungkapkan bahwa organisasi yang menyediakan program pendukung seperti cuti yang fleksibel, jam kerja yang tidak kaku, dan layanan kesehatan mental berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi generasi Z.

Sebuah survei dilakukan oleh aplikasi Jakpat untuk menggali preferensi, perilaku, serta aspirasi karier generasi Z di dunia kerja. Hasil survei tersebut dipublikasikan dalam laporan resmi berjudul "Kata Generasi Z Tentang Pentingnya

Work-life balance " pada Selasa, 19 Maret 2024. Survei ini dilaksanakan pada 9-12 Februari 2024, dengan melibatkan 1.262 responden pengguna Jakpat. Salah satu pertanyaan utama yang diajukan kepada generasi Z, yang berusia 12 hingga 27 tahun, adalah alasan pentingnya menjaga keseimbangan antara aktivitas pribadi dan profesional (*work-life balance*) bagi mereka.

Tabel 1. Hasil Survei Jakpat Tentang *Work-life balance* pada Generasi Z

Alasan Pentingnya <i>Work-life balance</i>	Persentase Responden
---	-----------------------------

Mempertahankan Kesehatan Mental	74%
Meningkatkan Semangat Kerja	69%
Mengurangi Stres	68%
Meningkatkan Kinerja Pekerjaan	68%
Meningkatkan Kesehatan Fisik	57%
Meningkatkan Hubungan Sosial Pribadi	53%
Menekuni Hobi	36%

Sumber: Jakpat, 2024

Survei yang melibatkan 655 responden dari generasi Z, baik yang telah bekerja maupun yang berencana untuk bekerja, menunjukkan pandangan mereka mengenai pentingnya *work-life balance*. Sebagian besar generasi Z menilai bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah hal yang esensial. Sebanyak 74% dari mereka memprioritaskan kesehatan mental sebagai perhatian utama. Selain itu, 69% dari responden menyoroti adanya hubungan erat antara keseimbangan kehidupan kerja dengan semangat kerja. Sementara itu, 68% responden memilih alasan "*reducing stres*" dan "*enhancing job performance*" sebagai jawaban mereka dalam survei ini. Data ini mencerminkan kesepakatan di kalangan generasi Z bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mengurangi stres sekaligus meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mendukung *work-life balance* adalah kebijakan organisasi yang fleksibel. Penelitian oleh Allen et al. (2021)

menunjukkan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan mencapai *work-life balance*. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah elemen krusial yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam merumuskan kebijakan, guna memastikan produktivitas karyawan tetap optimal serta mencegah terjadinya *Burnout* di lingkungan kerja (Vitaningdyah & Sumartik, 2023).

Selain *work-life balance*, salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah kelelahan (Tambuwan & Sahrani, 2023). *Burnout* atau kelelahan psikologis akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi oleh generasi ini. Menurut Maslach & Leiter (2014), *burnout* dapat menyebabkan penurunan motivasi, komitmen, dan kinerja kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, dan motivasi kerja Generasi Z.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *burnout* dapat mengurangi motivasi kerja, terutama di kalangan generasi muda. Dalam studi Baron dan Greenberg (1990) dalam Galis & Puspitadewi (2023) mengartikan *burnout* merupakan sindrom yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental, disertai perasaan rendah diri atau kurangnya efikasi diri akibat paparan stres yang berlangsung dalam jangka panjang. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk memenuhi standar kerja, penurunan kualitas pekerjaan, kurangnya ketelitian, hilangnya semangat, serta kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Biasanya, *burnout* dipicu oleh situasi seperti stres yang berlebihan akibat beban kerja yang terlalu berat, yang kemudian mengakibatkan berbagai masalah seperti kehilangan fokus, sering merasa lelah, dan munculnya rasa tidak nyaman.

Menurut Sari et al. (2022) *burnout* yang dialami karyawan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* sering merasa lelah secara emosional, yang mengurangi semangat dan antusiasme mereka dalam bekerja. Hal ini berdampak langsung pada penurunan motivasi untuk mencapai tujuan kerja. *Burnout* juga dapat menyebabkan karyawan merasa terpisah atau terasing dari pekerjaan dan rekan kerja mereka. Perasaan ini mengurangi keterlibatan dan komitmen terhadap tugas, sehingga motivasi kerja menurun. Hal ini dapat menurunkan rasa percaya diri dan motivasi untuk berprestasi lebih baik.

Burnout dapat mengakibatkan kelelahan mental yang mendalam pada pekerja, yang sering kali diikuti dengan penurunan komitmen terhadap pekerjaan dan berkurangnya motivasi seiring berjalannya waktu (Billah & Wahyuati, 2022). Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka cenderung merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak lagi mereka rasakan sebagai tantangan, tetapi sebagai beban yang berat. Kondisi ini dapat memengaruhi tidak hanya kualitas pekerjaan, tetapi juga hubungan sosial di tempat kerja, serta berkurangnya keinginan untuk berkontribusi secara maksimal.

Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan organisasi untuk mengatasi *burnout* adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, termasuk pengaturan beban kerja yang realistis, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta tersedianya akses terhadap dukungan psikologis. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan pengembangan keterampilan *coping* bagi karyawan juga terbukti efektif dalam menurunkan tingkat kelelahan emosional (Putra, 2024).



Gambar 1. Hasil Survei Visier 2021

Sumber: visier, 2021

Hasil survei yang dijawab oleh 1000 responden, baik yang sedang bekerja, mengenai esensi *burnout* adalah sebagian besar karyawan merasakan kelelahan kerja dan emosional. Karyawan cenderung merasakan kelelahan sebanyak 89%. Sementara 70% menekankan karyawan akan meninggalkan suatu organisasi untuk mencari organisasi lain yang memiliki sumber daya yang lebih baik untuk mengurangi kelelahan. Selain itu, 53% responden perempuan tidak merasa nyaman membicarakan tentang kelelahan dengan manajer mereka karena takut mereka dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan karyawan sependapat bahwa *burnout* dapat membuat menurunkan motivasi karyawan sehingga karyawan memilih keluar dari pekerjaannya.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menanggulangi tantangan *work-life balance* dan *burnout*, terutama di lingkungan kerja modern yang semakin dinamis. Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor protektif yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif (Wijaya, 2020). Motivasi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mengurangi risiko *burnout*. Penelitian Nurhastuti & Maulana (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengakuan di tempat kerja, berkontribusi dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) dan mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan yang berkepanjangan.

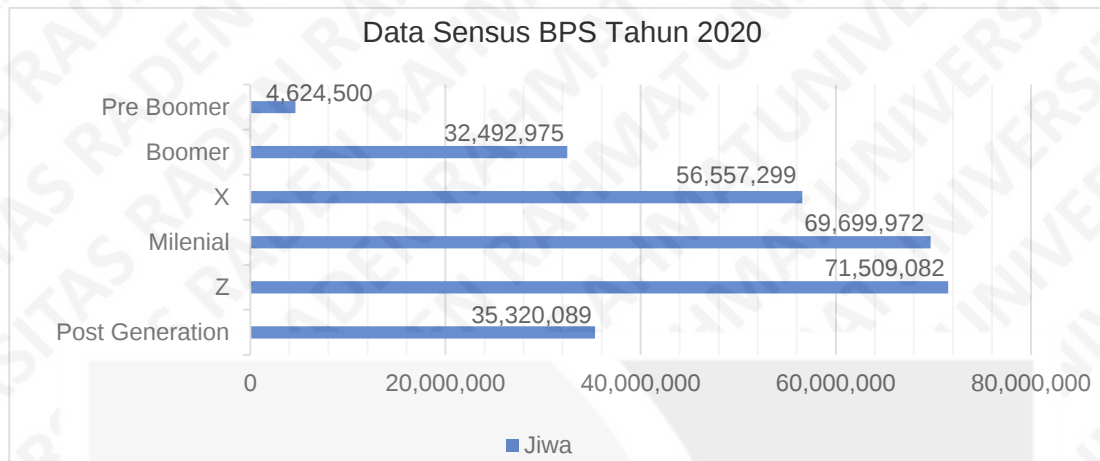
Peran motivasi bagi seorang karyawan memegang peranan yang sangat vital. Untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi, diperlukan usaha yang terus-menerus untuk menghindari berbagai faktor negatif yang dapat menghambat. Motivasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dapat memberikan dorongan yang kuat bagi mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, tujuan organisasi pun dapat tercapai lebih efektif, karena karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, karena hal ini tidak hanya berimbas pada kinerja individu, tetapi juga pada kesuksesan kolektif organisasi (Vitaningdyah & Sumartik, 2023).

Generasi Z, Generasi yang lahir pada antara tahun 1997-2012, pada tahun ini berusia 13-28 tahun (Chandra et al., 2017; Jessica et al., 2023). Generasi-generasi dengan angkatan sebesar 85% menjadi generasi dengan yang mendominasi pasar kerja saat ini, terlahir pada masa globalisasi perkembangan teknologi dan internet yang pesat (Badan Pusat Statistik, 2023). Mereka berbeda

dari generasi sebelumnya dalam beberapa hal, yang menimbulkan rintangan baru bagi perusahaan dalam mengelola kepemimpinan organisasi. Misalnya, dalam hal dimensi komunikasi, organisasi atau perusahaan menghadapi era yang sangat digital dan kurang akrab dalam membangun hubungan karena telekomunikasi antar pegawai sangat terkait dengan keberhasilan perusahaan (Hardian & Hermawan, 2022).

Generasi Z merupakan generasi dengan usia kerja termuda saat ini, memiliki peranan yang kian penting dalam mengisi pasar kerja. Dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti kecenderungan untuk mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, generasi Z membawa tantangan baru bagi dunia bisnis dan organisasi. Dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti kecenderungan untuk mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, generasi Z membawa tantangan baru bagi dunia bisnis dan organisasi (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Generasi Z pada era ini mendominasi angkatan kerja. Mengingat mereka lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi, manajer perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dari generasi ini. Menurut sensus tahun 2020, generasi Z merupakan sebagian besar populasi Indonesia, yakni sekitar 26,47% dari total jumlah penduduk, yang setara dengan 270 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020). Saat ini angkatan kerja generasi Z sebanyak 38.338.662 jiwa, sedangkan yang bekerja sebanyak 32.607.186 jiwa setara dengan 46% dari total populasi generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2023).



Gambar 2. Data Sensus BPS Tahun 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Pada penelitian terdahulu ditemukan, Wijaya (2020); Vitaningdyah & Sumartik (2023); Behera & Pahari (2022) hasil menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Ngalimun dkk. (2022); Behera & Pahari (2022) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tiffany (2023) menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil analisis *Burnout* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Valentina, Susilo, & Widajanti (2020); Wedha, Putere, Primatanti (2023); Tambuwun, Sahrani (2023) menunjukkan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang motivasi kerja pada pegawai.

Maka dari itu, penting untuk melakukan penelitian kuantitatif yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja Generasi Z. Data kuantitatif dapat membantu dalam mengidentifikasi pola dan hubungan yang mungkin tidak terlihat dalam penelitian kualitatif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung

keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan mencegah *burnout*. Perusahaan perlu memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi generasi Z. Dengan memperhatikan *work-life balance* dan mengurangi risiko *burnout*, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga menarik dan mempertahankan talenta muda yang berkualitas. Hal ini penting dalam konteks persaingan di pasar kerja yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan generasi Z di PT Gudang Baru Berkah, peneliti menemukan *work-life balance* dan *burnout* memiliki permasalahan umumnya terkait dengan waktu kerja dan waktu untuk pribadi tidak seimbang serta stres akibat kurangnya waktu dalam istirahat dan berlibur. Faktor ini dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk kebijakan perusahaan yang belum stabil, sehingga kebijakan-kebijakan didalamnya sering berubah dalam waktu singkat. Banyak kasus karyawan masih menerima panggilan terkait pekerjaan diluar jam kantor, kadang-kadang harus bekerja melebihi jam kerja (lembur) untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan sulit membatasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (*work-life balance*) dan kelelahan fisik serta mental (*burnout*).

PT Gudang Baru Berkah dibutuhkan pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan dan harapan karyawan generasi Z sangat penting. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *work-life balance*, manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung karyawan. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi tingkat *Burnout* tetapi juga meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman akademis dan praktis tentang hubungan antara *work-life balance*,

burnout, dan motivasi kerja generasi Z. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang bermanfaat untuk manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh generasi Z di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z: Studi Kasus pada PT Gudang baru Berkah.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disebutkan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah.

3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Gudang Baru Berkah.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mempunyai beberapa manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Menambah wawasan berpikir mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi karyawan generasi Z, serta referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai topik manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat untuk perusahaan

Dengan mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kesejahteraan mental, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Manfaat untuk peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai preferensi, nilai, dan pola perilaku generasi Z dalam pekerjaan. Hal ini dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara karakteristik demografis dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja mereka. Penelitian ini juga dapat memperkaya metodologi yang digunakan dalam studi terkait *work-life balance* dan *burnout*, dengan memperkenalkan instrumen baru atau cara-cara baru dalam mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja.

c. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan generasi Z. Peneliti dapat mengembangkan model atau teori yang lebih komprehensif berdasarkan temuan-temuan yang ada.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT