

ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z DI PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK. AREA KARAWANG

SUHARTINI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
Suhaartini1201@gmail.com**Abstract**

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance among Generation Z employees at PT. Midi Utama Indonesia Tbk. in the Karawang area. Generation Z, as a productive age group today, has distinct characteristics compared to previous generations, particularly in balancing work and personal life. An imbalance between work and personal life demands can impact employee performance, making work-life balance a crucial aspect of human resource management. The research method used was a qualitative case study approach. Data collection techniques included in-depth interviews, observation, and documentation of Generation Z employees and management at PT. Midi Utama Indonesia Tbk. in the Karawang area. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing to obtain a comprehensive picture of the implementation of work-life balance and its impact on employee performance. The results of the study indicate that work-life balance has a significant impact on the performance of Generation Z employees. Employees who are able to balance work time with personal life tend to have higher work motivation, lower stress levels, and better productivity and work quality. Conversely, an imbalance in work-life balance can lead to burnout, which negatively impacts performance. Based on these results, it can be concluded that implementing an effective work-life balance policy is crucial for improving the performance of Generation Z employees at PT. Midi Utama Indonesia Tbk. in the Karawang area. The company is advised to continue developing policies and a work environment that support work-life balance to improve performance and organizational sustainability.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Performance, Generation Z, Case Study.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang. Generasi Z sebagai kelompok usia produktif saat ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, sehingga work life balance menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan Generasi Z serta pihak manajemen PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh

Article history

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

gambaran yang komprehensif mengenai penerapan work life balance dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan work life balance dapat menyebabkan kelelahan kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan work life balance yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi guna meningkatkan kinerja serta keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Studi Kasus.

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di era modern saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat, perkembangan teknologi dan dinamika pekerjaan yang semakin kompleks, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) terutama dengan masuknya generasi Z ke dalam dunia profesional. Generasi Z, yang umumnya lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di tengah kemajuan teknologi digital dan lebih menekankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) (Badrianto & Ekhsan, 2021). Karyawan saat ini tidak hanya dituntut untuk memberikan kinerja terbaik di tempat kerja, tetapi juga mampu menjaga kesejahteraan pribadi dan sosialnya di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia agar mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi generasi muda ini termasuk di PT Midi Utama Indonesia Tbk, salah satu perusahaan ritel besar di Indonesia yang menaungi jaringan minimarket “Alfamidi”. Di Indonesia, kehadiran Generasi Z di dunia kerja semakin nyata, termasuk di sektor ritel modern. Salah satu perusahaan ritel yang banyak merekrut tenaga kerja muda adalah PT Midi Utama Indonesia Tbk, operator jaringan minimarket Alfamidi. Di wilayah Karawang, Jawa Barat sebagai kawasan industri padat Alfamidi memiliki puluhan gerai yang mengandalkan karyawan muda, termasuk dari Generasi Z, untuk menjalankan operasional harian seperti pelayanan pelanggan, manajemen stok, dan administrasi toko (Firmansyah & Maria, 2022).

Work life balance menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan, motivasi, serta kinerja karyawan. Keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan konsentrasi, dan menjaga produktivitas kerja. Namun, dalam praktiknya, karyawan di sektor ritel seringkali menghadapi beban kerja tinggi, jam kerja yang panjang, serta tekanan pencapaian target, yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan mereka. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi PT Midi Utama Indonesia dalam mengelola kinerja sumber daya manusia, khususnya dari kalangan generasi Z. Fenomena

meningkatnya beban kerja dan tekanan waktu di berbagai sektor membuat isu work life balance semakin relevan untuk dikaji. Banyak perusahaan di Indonesia mulai menyadari pentingnya memberikan fleksibilitas kerja, dukungan sosial, dan kebijakan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan performa kerja. Namun, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya menerapkan kebijakan tersebut, sehingga kinerja karyawan belum optimal. Kondisi ini menjadi dasar perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lukmiati, 2020a).

Seiring dengan perubahan demografi tenaga kerja, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja, termasuk di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Area Karawang. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih menghargai fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work life balance), serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental. Apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional. Penerapan work life balance yang baik diyakini dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menerapkan kebijakan work life balance secara optimal, terutama pada sektor ritel dengan sistem kerja shift dan jam kerja yang panjang. PT. Midi Utama Indonesia Tbk sebagai perusahaan ritel nasional dengan jumlah karyawan yang besar tentu menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan Generasi Z. Beban kerja, tuntutan operasional, serta keterbatasan fleksibilitas waktu kerja dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Kondisi ini apabila tidak dikelola dengan baik, berpotensi menurunkan kinerja karyawan, meningkatkan tingkat absensi, serta turnover karyawan (Thalibana, 2022)

Namun, tuntutan kerja di sektor ritel seperti jam kerja yang panjang, shift yang bergilir, serta tekanan untuk memenuhi target penjualan berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Padahal, berbagai studi menunjukkan bahwa Generasi Z sangat sensitif terhadap ketidakseimbangan ini. Menurut survei McKinsey (2023), 2% Gen Z di Asia Tenggara menyatakan bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan jika merasa tidak memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi. Work-life balance (WLB) bukan sekadar isu kesejahteraan, melainkan juga faktor krusial yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan (Allen et al., 2013). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan mental (burnout), penurunan fokus, serta penurunan kualitas kerja yang pada akhirnya berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan

Generasi Z memiliki pandangan unik terhadap dunia kerja; mereka tidak hanya mengejar stabilitas finansial, tetapi juga nilai-nilai seperti fleksibilitas waktu, kesempatan berkembang, dan suasana kerja yang mendukung kesehatan mental. Bila perusahaan tidak mampu menciptakan keseimbangan kerja yang baik, maka kemungkinan terjadinya kelelahan kerja (burnout) dan penurunan kinerja akan semakin besar. Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana work life balance memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di PT Midi Utama Indonesia menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam. PT Midi Utama Indonesia sebagai perusahaan ritel dengan ribuan karyawan muda perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa mereka. Dengan adanya kebijakan yang mendukung work life balance

seperti sistem kerja yang fleksibel, pembagian tugas yang adil, serta dukungan dari atasan, diharapkan dapat mendorong kinerja yang optimal. Analisis terhadap hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan generasi Z akan membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif, adaptif, dan relevan dengan karakteristik generasi tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Midi Utama Indonesia area Karawang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang berorientasi pada keseimbangan hidup kerja generasi muda. Di PT Midi Utama Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan dan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan tanpa mengurangi pencapaian tujuan organisasi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia (Silaen et al., 2021)

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dalam konteks perusahaan ritel seperti PT. Midi Utama Indonesia Tbk., pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta pelayanan yang prima kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Fadhli & Khusnia, 2021).

Secara umum, MSDM mencakup berbagai fungsi utama, antara lain perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan. Perencanaan SDM bertujuan memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, sedangkan pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, MSDM juga berperan dalam mengelola hubungan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjaga kepuasan dan motivasi karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi, sementara sistem kompensasi dirancang agar adil dan mampu mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan penerapan MSDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, serta daya saing di tengah persaingan global yang semakin ketat.

2. Work Life Balance

Pengertian Work Life Balance

Work Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, pendidikan, dan waktu istirahat. Work life balance bukan berarti membagi waktu secara sama rata antara bekerja dan kehidupan pribadi, melainkan bagaimana individu dapat menjalani kedua peran tersebut secara seimbang, harmonis, dan tidak saling mengganggu. Dalam konteks pekerjaan, work life balance berkaitan dengan pengaturan jam kerja, beban tugas, fleksibilitas kerja, serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika work life balance tercapai, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik maupun mental. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja (Wibowo & Ahmadi, 2024).

Work life balance juga memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, penerapan work life balance yang baik dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Oleh karena itu, work life balance menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama bagi generasi muda seperti Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas dan kualitas hidup. Work life balance tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan energi, perhatian, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika work life balance tercapai, karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang lebih tinggi (Santoso & Saputra, 2024).

Dimensi Work Life Balance

Work life balance umumnya diukur melalui beberapa dimensi, antara lain:

1. **Work Interference with Personal Life (WIPL)**, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
2. **Personal Life Interference with Work (PLIW)**, yaitu sejauh mana kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan.
3. **Work Life Enhancement (WLE)**, yaitu sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling meningkatkan kualitas satu sama lain

3. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Dengan kata lain, kinerja karyawan menunjukkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, sikap, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja

dan mematuhi aturan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan gabungan antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki karyawan (Silaen et al., 2021).

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menimbulkan berbagai permasalahan internal. Secara umum, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama. Penilaian kinerja ini penting dilakukan oleh perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan, pemberian penghargaan, maupun perbaikan sistem kerja agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan, kerapian, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas dan kewajibannya.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan bekerja secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.

4. Generasi Z

Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok generasi yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012 (beberapa ahli menyebutkan rentang yang sedikit berbeda, tetapi kisaran ini yang paling umum digunakan). Generasi Z dikenal sebagai generasi digital karena sejak kecil sudah terbiasa dengan internet, smartphone, dan media sosial. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z tumbuh di era teknologi yang serba cepat, sehingga mereka cenderung adaptif terhadap perubahan, cepat belajar hal baru, dan mengandalkan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam pendidikan dan dunia kerja. Dalam dunia kerja, Generasi Z memiliki karakteristik seperti menghargai work life balance, fleksibilitas waktu kerja, dan lingkungan kerja yang suportif. Mereka juga cenderung mencari pekerjaan yang memiliki makna, peluang pengembangan diri, serta komunikasi yang terbuka dengan atasan. Hal ini membuat pendekatan manajemen sumber daya manusia terhadap Gen Z perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang mereka anut (Sakitri, 2021).

Selain itu, Generasi Z dikenal lebih kritis, realistis, dan berani menyampaikan pendapat. Mereka terbiasa mengakses informasi dari berbagai sumber sehingga memiliki sudut pandang yang luas. Namun, tantangan yang sering dihadapi Gen Z adalah tingkat stres yang lebih tinggi akibat tekanan sosial dan persaingan, sehingga dukungan organisasi sangat penting untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan mereka. Dalam dunia kerja, Generasi Z cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi yang terbuka, serta kebijakan perusahaan yang mendukung work life balance. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, karyawan Generasi Z berpotensi mengalami penurunan motivasi dan kinerja.

5. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Bagi karyawan Generasi Z, work life balance menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena generasi ini cenderung sensitif terhadap tekanan kerja yang berlebihan. Dengan adanya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Selain itu, penerapan work life balance yang baik juga menciptakan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan yang memberikan fleksibilitas kerja, jam kerja yang wajar, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan akan memperoleh loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawannya. Dengan demikian, work life balance tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa work life balance merupakan variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang, work life balance yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, serta pandangan karyawan Generasi Z terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin menggali makna di balik perilaku dan sikap karyawan, bukan sekadar mengukur hubungan antarvariabel secara angka. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, serta harapan Generasi Z terhadap lingkungan kerja di PT. Midi Utama Indonesia. Dalam pelaksanaannya, penelitian kualitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada karyawan Generasi Z dan pihak manajemen yang relevan untuk memperoleh informasi langsung mengenai penerapan work life balance, seperti pengaturan jam kerja, beban kerja, fleksibilitas, dan dukungan perusahaan.

Observasi dilakukan untuk melihat secara nyata kondisi kerja dan interaksi karyawan di lingkungan perusahaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui kebijakan perusahaan, laporan internal, atau arsip lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat deskriptif dan kontekstual. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan diseleksi dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan work life balance dan kinerja karyawan Generasi Z. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi atau deskripsi yang sistematis untuk memudahkan pemahaman. Dari hasil analisis tersebut, peneliti menarik kesimpulan mengenai bagaimana work life balance memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat

yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

- 1. Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang**
Work Life Balance (WLB) merupakan kondisi di mana karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Work Life Balance (WLB) pada karyawan Generasi Z adalah kondisi di mana karyawan dari Generasi Z mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi—seperti keluarga, pendidikan, kesehatan mental, hobi, dan kehidupan sosial—tanpa salah satu aspek tersebut saling mengganggu (Lukmiati, 2020b). Pada PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang, mayoritas karyawan Generasi Z berada pada posisi operasional toko seperti pramuniaga, kasir, dan kepala toko yang memiliki jam kerja shift serta beban kerja fisik dan mental yang cukup tinggi. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat memperhatikan fleksibilitas waktu, kesehatan mental, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia masih mengalami ketidakseimbangan WLB, terutama terkait jadwal kerja shift, lembur, dan keterbatasan waktu istirahat. Namun demikian, kebijakan perusahaan seperti pembagian shift, hari libur, dan cuti tahunan turut membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021).
- 2. Kondisi Kinerja Karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang**
Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Berdasarkan hasil pengamatan dan data penelitian, kinerja karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang tergolong cukup baik, terutama dalam hal kecepatan pelayanan dan kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja ritel modern. Namun, terdapat beberapa kendala yang memengaruhi kinerja, seperti kelelahan akibat jam kerja panjang, tekanan target operasional, serta kurangnya waktu pemulihan fisik dan mental (Sinurat et al., 2025). Kondisi ini berdampak pada penurunan fokus kerja, meningkatnya kesalahan operasional, dan menurunnya motivasi kerja, khususnya pada karyawan yang memiliki Work Life Balance rendah. Namun demikian, kinerja karyawan Generasi Z juga menghadapi sejumlah tantangan. Mereka cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work life balance), kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang terbuka dengan atasan. Apabila ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, Generasi Z dapat menunjukkan penurunan motivasi kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja. Dari sisi sikap kerja, Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan yang memiliki makna, tujuan yang jelas, serta pengakuan atas hasil kerja. Mereka lebih responsif terhadap sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis hasil. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, loyalitas kerja Generasi Z relatif lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini dapat memengaruhi stabilitas kinerja apabila perusahaan tidak mampu

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kebutuhan mereka. Tingginya tingkat perpindahan kerja (turnover) dapat berdampak pada konsistensi dan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, kondisi kinerja karyawan Generasi Z sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara adaptif, khususnya melalui penerapan kebijakan work life balance, gaya kepemimpinan yang suportif, serta sistem penghargaan yang adil. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, Generasi Z berpotensi menunjukkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki WLB baik cenderung lebih fokus dalam bekerja, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Generasi Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan mendukung kesejahteraan psikologis. Mereka cenderung kurang menyukai sistem kerja yang kaku, jam kerja panjang, serta tekanan berlebih tanpa dukungan organisasi. Apabila tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, Generasi Z lebih berpotensi mengalami stres, kelelahan kerja (burnout), dan penurunan motivasi. Sebaliknya, ketika perusahaan mampu menyediakan kebijakan Work Life Balance yang baik, Generasi Z akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori keseimbangan peran yang menyatakan bahwa individu yang mampu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang akan memiliki performa kerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakseimbangan Work Life Balance menunjukkan penurunan semangat kerja, mudah lelah, dan kurang produktif. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada pelanggan dan pencapaian target perusahaan (Arifin & Muharto, 2022).

4. Work Life Balance sebagai Faktor Penting bagi Karakteristik Generasi Z

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, pengakuan, dan kesejahteraan psikologis (Putri & Frianto, 2023). Dalam konteks PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang, Work Life Balance menjadi faktor krusial dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang memperhatikan WLB, seperti pengaturan jadwal kerja yang adil, pemberian waktu istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang suportif, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut kemudian berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, Work Life Balance tidak hanya berfungsi sebagai faktor kesejahteraan, tetapi juga sebagai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z (Irsyad et al., 2022).

5. Implikasi Hasil Penelitian terhadap Manajemen PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang untuk lebih memperhatikan penerapan Work Life Balance. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi jadwal kerja shift, mengurangi lembur yang berlebihan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan seperti konseling kerja, kegiatan pengembangan diri, dan peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan Work Life Balance karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan (Wildiawanti, 2024).

6. Kesesuaian Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa generasi muda, khususnya Generasi Z, memiliki sensitivitas tinggi terhadap isu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya serta memberikan kontribusi baru dalam konteks industri ritel di Indonesia, khususnya pada PT. Midi Utama Indonesia Area Karawang (Fatimah & Gunawan, 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang*, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, kenyamanan, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi work life balance, seperti pengaturan waktu kerja, fleksibilitas, beban kerja, serta dukungan perusahaan terhadap kehidupan personal karyawan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, serta sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, karakteristik Generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas, kesejahteraan mental, dan lingkungan kerja yang sehat menjadikan work life balance sebagai faktor krusial dalam menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang perlu terus memperhatikan dan mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung work life balance agar kinerja karyawan Generasi Z dapat terjaga secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75-89.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1-13.
- Lukmiati, R. (2020a). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1-10.
- Santoso, S., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Gen Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 207-218.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Sinurat, I., Gultom, P., & Sitompul, P. (2025). ANALISIS WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 200-206.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1-9.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).

Wildiawanti, Z. N. M. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *Jurilma*, 1(1), 42-48.