

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesenjangan generasi di tempat kerja adalah topik yang terus muncul seiring berkembangnya manajemen sumber daya manusia (Ramadhani & Nindyati, 2022). Empat generasi yang membentuk angkatan kerja saat ini adalah baby boomer, generasi X, generasi Y, dan generasi Z (Christina, 2016). Pengertian generasi menurut Putra (2016) adalah ciptaan sosial yang terdiri dari kelompok individu dengan pengalaman sejarah dan usia yang sama. Sebagai akibat dari kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda-beda, muncullah generasi-generasi berbeda dengan keyakinan, perilaku, dan sikap yang unik (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Setiap generasi memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang dibentuk oleh cita-cita, tujuan, dan cara kerja yang berbeda-beda (Christina, 2016). SP (2016) karakter diartikan sebagai seperangkat nilai dan rutinitas yang memandu perilaku seseorang serta nilai moral dan sosial yang didukung oleh lingkungan sekitar seseorang dapat membantu mengembangkan karakter.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrea, B., Gabriella, H., & Timea (2016) kepada generasi *baby boomer*, generasi X, generasi Y, dan generasi Z untuk mengetahui perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh setiap generasi menunjukkan hasil bahwa karakteristik generasi Z sangat berbeda dengan tiga generasi sebelumnya, yaitu penguasaan teknologi dan informasi yang telah menjadi

bagian dari keseharian generasi Z serta membentuk nilai, cara pandang, dan aspirasinya yang merupakan salah satu ciri utama yang membedakan mereka dengan tiga generasi sebelumnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Institute for Emerging Issues (dalam Dangmei & Singh, 2016) dengan hasil mengatakan bahwa dalam hal keberagaman dan kemajuan teknologi, generasi Z merupakan generasi paling istimewa yang pernah ada, dimana generasi ini menggunakan media sosial dalam kehidupan sehari-hari dan berkomunikasi secara informal, personal, dan lugas.

Sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2021) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi Z yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 merupakan salah satu generasi yang mendominasi populasi penduduk Indonesia dengan jumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi. Mengenai tahun lahir yang termasuk dalam generasi Z, ada beberapa sudut pandang dari berbagai peneliti. Dangmei & Singh (2016) dalam penelitiannya menyatakan individu yang termasuk dalam Generasi Z lahir pada tahun 1990an dan dibesarkan pada tahun 2000an, suatu periode yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andrea, Gabriella & Timea (2016) menyebutkan bahwa generasi Z lahir antara tahun 1995 dan 2010. Klasifikasi generasi Z ini didasarkan pada fakta bahwa mereka lahir dan besar di masa ketika teknologi berkembang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya, misalnya mereka tidak pernah merasakan hidup tanpa koneksi internet, tidak seperti generasi sebelumnya (Dwidienawati & Gandasari, 2018).

Pada tahun 2020, akan ada 2,56 miliar anggota Gen Z di seluruh dunia dan mereka diperkirakan akan menghasilkan sekitar 20% angkatan kerja pada tahun 2020 (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Mengutip dari Dinisari (2023) menurut Badan Pusat Statistika (BPS) pada Agustus 2022, jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63%, didominasi oleh generasi milenial dan Z. Setiap generasi memiliki preferensi yang berbeda dalam hal pekerjaan dan ruang kerja, penting untuk memahami preferensi perilaku kerja generasi Z untuk mendorong komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif dalam sebuah organisasi maka dari itu penting juga untuk memahami apa yang mendorong generasi Z menjadi produktif, karena hal ini mengarah pada berkembangnya perilaku tersebut dalam organisasi (Wicaksana & Adhiningtyas, 2020).

Kondisi angkatan kerja yang didominasi oleh generasi milenial dan Z tidak menjadikan mereka memiliki tujuan kerja yang sama. Menurut Tari (dalam Andrea et al., 2016) bagi generasi milenial konsep kesuksesan, karir, dan uang adalah prioritas utama, karena mereka telah belajar bahwa itulah satu-satunya hal yang dapat memajukan mereka. Uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar generasi milenial dalam bekerja (Dangmei & Singh, 2016). Sedangkan generasi Z memiliki tujuan memilih karir untuk kepentingan mereka sendiri, bukan untuk menyenangkan orang lain (Dinisari, 2023). Pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri, mengubah dunia, dan berhubungan dengan teknologi cenderung lebih menarik bagi generasi Z, yang juga sangat mementingkan kreativitas, inovasi, dan dampak sosial (Christina, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bascha (2011), Knoll (2014), dan Teresa Bridges (2015) generasi Z menghargai transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi dalam etos kerja mereka, mengharapkan untuk mendapat informasi, didengar, dan diakui dan mereka lebih memilih lingkungan kerja yang menumbuhkan peluang untuk pendampingan, pembelajaran, dan pengembangan profesional serta mereka menghargai lingkungan kewirausahaan yang ramah dengan jadwal yang fleksibel. Selain itu, teknologi merupakan bagian integral dari kehidupan mereka, dan mereka lebih memilih kantor yang mudah beradaptasi, serta menghargai keteraturan dan prediktabilitas di tempat kerja (Dangmei & Singh, 2016). Daripada memilih pekerjaan untuk memenuhi harapan orang lain, generasi Z akan mengikuti kepentingannya sendiri dengan semangat kewirausahaan yang kuat dan keinginan mereka untuk membuat perbedaan di dunia berasal dari perilaku ini. Pada saat yang sama, tujuan profesional utama mereka adalah mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* (Andrea et al., 2016).

Istilah *work life balance* atau keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan kapasitas untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga serta tanggung jawab pekerjaan (Hendra & Artha, 2023). *Work life balance* adalah konsep menyeimbangkan pekerjaan dan menghabiskan waktu bersama orang-orang terkasih, dengan kata lain menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dan profesional tanpa mengganggu satu sama lain (Aravinda Kumar & Priyadarshini, 2018). Schermerhorn (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kapasitas individu untuk mencapai

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban pribadi dan keluarga. Beutell dan Greenhaus menjelaskan kemampuan untuk berhasil menggabungkan tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan pribadi dikenal sebagai *work life balance* (Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A., 2020).

Frone, Russle, & Cooper (dalam Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. 2020) menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengelola kewajiban seseorang di tempat kerja dan di rumah tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik atau mental dikenal dengan istilah *work-life balance*. Bhat, Z., Yousuf, U., & Saba, N. (2023) berpendapat *work life balance* mengacu pada evaluasi menyeluruh terhadap kapasitas kognitif karyawan dalam menangani berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan dan waktu luang, sehingga keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan satu sama lain dalam kapasitas apa pun. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan segala kewajiban baik di tempat kerja maupun di rumah dengan tetap menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Ketika seseorang mampu mengelola kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, maka mereka dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Secara umum, *work life balance* bermanfaat bagi pekerja, dunia usaha, dan masyarakat secara keseluruhan. *Work life balance* bermanfaat bagi karyawan dengan meningkatkan produktivitas, kesejahteraan emosional dan fisik, serta kepuasan kerja. *Work life balance* berpotensi meningkatkan produktivitas, kinerja, dan daya tarik organisasi sebagai pemberi kerja. *Work life balance* bermanfaat bagi

masyarakat secara keseluruhan dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat (Indra & Rialmi, 2022). Hal tersebut selaras dengan penelitian Aravinda Kumar & Priyadarshini (2018), *work life balance* memiliki manfaat membantu mengurangi stres kerja dan mengantisipasi kesejahteraan mental yang buruk, meningkatkan aktivitas fisik yang sehat, dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi hobi atau kemampuan lain di luar pekerjaan, sehingga membuat hidup lebih berkualitas, serta *work life balance* dapat membantu memperbaiki hubungan dengan rekan kerja, kerabat, dan keluarga dengan membuat waktu untuk berinteraksi dan beraktivitas bersama.

Generasi Z memiliki tujuan utama dalam bekerja untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* dengan preferensi kerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya (Christina, 2016). Generasi Z menginginkan karir yang memungkinkan mereka mandiri, tidak bekerja di bawah tekanan, dan memiliki fleksibilitas baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional (Mahardika, A., Ingarianti, T., Zulfiana, U., 2022). Generasi Z memandang bekerja lebih sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental mereka di tempat kerja dibandingkan sebagai sarana untuk mendapatkan uang, pekerjaan yang dapat meningkatkan kehidupan mereka dan menjaga kesehatan mental mereka (Wicaksana & Adhiningtyas, 2020). Setiap individu memiliki ketentuan yang berbeda untuk dikatakan mencapai *work life balance*, tetapi ada faktor eksternal dan internal yang dapat menunjang *work life balance* tersebut terpenuhi (Wulansari, 2023).

Generasi Z sangat menjunjung tinggi *work life balance* dan menjadikannya sebagai tujuan utama dalam bekerja. Namun, tingginya tuntutan kerja yang mengharuskan generasi Z untuk memberikan keterlibatan penuh dan mengorbankan waktu pribadi dalam pekerjaan, serta diharuskan menunjukkan produktivitas dan dedikasi yang disebabkan oleh persaingan yang ketat dalam dunia kerja (Tambuwun & Sahrani, 2023). Masalah lain yang dapat menghambat generasi Z untuk mencapai *work life balance* adalah tidak cukup waktu untuk kehidupan sosial, tidak adanya batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Mahardika et al., 2022). Kesibukan di tempat kerja dapat mengakibatkan kurang waktu untuk kehidupan sosial, bersantai, atau melakukan hobi yang dapat mengarah pada isolasi sosial dan meningkatkan stress yang akhirnya menjurus pada masalah kesehatan mental yang sangat dihargai oleh generasi Z (Stefanie et al., 2020).

Mengutip dari berita kumparan.com yang dirilis pada 5 September 2023, generasi Z menginginkan pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, kebebasan, dan kesempatan untuk tumbuh, baik secara profesional maupun pribadi. Bagi generasi Z pekerjaan bukan hanya tentang penghasilan, tetapi mereka lebih fokus pada kesejahteraan mental dan lebih tertarik mencari pekerjaan yang dapat mendukung hal tersebut. Generasi Z menghargai fleksibilitas dalam hal jam kerja, lokasi, dan metode kerja, dimana memberikan kebebasan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan dalam pekerjaan. Namun, generasi Z sangat sadar akan pentingnya meningkatkan kemampuan diri, mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dengan menggunakan teknologi yang telah menjadi jati diri dari generasi Z.

Mengutip dari berita detiknews.com yang dirilis pada 18 Agustus 2023 dengan judul “Gen Z dan Lingkaran Setan *Life Balance*” mengungkapkan bahwa generasi Z memiliki keresahan yang berbeda dengan generasi milenial, dimana generasi Z cenderung menunda berbagai tanggung jawab serta peran orang dewasa melebihi generasi milenial. Generasi Z tidak lagi percaya dengan ungkapan “*time is money*” maupun kultur kerja keras, tetapi lebih mementingkan *life balance* sebagai jalan menuju kebahagiaan. Bagi generasi Z yang terpenting adalah kedamaian, ketenangan jiwa, dan kesejahteraan mental maka dari itu muncullah istilah “*healing*” di kalangannya. Generasi Z saat ini tidak lagi memikirkan bagaimana harus memanfaatkan waktu untuk terus bekerja keras, tetapi lebih mementingkan keseimbangan hidup mereka untuk kebahagiaan hidup.

Peneliti melakukan wawancara dengan ADI, karyawan generasi Z yang bekerja pada suatu perusahaan pada 24 November 2023 terkait kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Subjek merupakan pribadi yang taat pada aturan dan memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Saat sedang bekerja, subjek fokus pada *jobdesc* dan target yang harus dilakukan dan dicapainya. Subjek selalu menunjukkan performa yang baik dalam hal pekerjaannya. Walaupun begitu, subjek tidak suka ketika waktu pribadinya terganggu karena pekerjaan seperti mengahruskannya untuk bekerja terus menerus dengan lembur atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah. Subjek sangat tidak suka saat waktu pribadinya di luar jam kerja membuatnya untuk memikirkan pekerjaan. Saat berada di luar jam kerja, subjek memaksimalkan waktunya untuk kegiatan pribadi, seperti melakukan hobinya atau pergi menongkrong bersama teman-temannya tanpa membahas

pekerjaan. Seseekali subjek juga mengambil cuti untuk pergi berlibur untuk melupakan sejenak mengenai pekerjaan dan bersenang-senang.

Wawancara selanjutnya dilakukan pada subjek AWS pada 26 November 2023. Subjek sangat menjunjung tinggi kebahagiaan dan kesehatan mental, dimana hal itu menjadi prioritas utamanya dalam bekerja. Healing atau refreshing merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh subjek, tidak harus pergi ke pantai atau tempat yang menyejukan tetapi dengan menyediakan waktu untuk dirinya sendiri atau *me time* sudah dapat membuat subjek menikmati kehidupan pribadinya. Dalam bekerja subjek tidak menyukai jika perusahaan tempatnya bekerja memiliki tuntutan kerja yang berlebihan, seperti menyuruhnya untuk selalu lembur dan membuatnya bekerja di luar jam kerja dengan alasan loyalitas. Subjek lebih suka dengan perusahaan yang menghargai karyawannya, atasan dan rekan kerja yang komunikatif dan nyaman, dan juga yang dapat membuatnya berkembang dalam karirnya. Pada saat waktu bekerja subjek memfokuskan perhatiannya pada *jobdesc* dan target yang harus dicapainya. Subjek tidak suka melakukan lembur ketika target hariannya sudah terpenuhi dan lebih memilih pulang tepat waktu. Ketika sudah berada di luar jam kerja, subjek kurang suka jika diajak membicarakan mengenai hal pekerjaan. Subjek merasa di luar jam kerja adalah waktu untuk kehidupan pribadinya, waktu untuk dirinya sendiri tanpa memikirkan pekerjaan dan hanya melakukan hal yang disukainya seperti menonton drama dan melakukan hobinya. Begitulah cara subjek dalam membagi waktu, perhatian, dan fokusnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Wawancara pada subjek MOA dilakukan peneliti pada tanggal 26 November 2023. Subjek menyukai pekerjaan yang jadwal kerjanya tidak memaksanya untuk mengorbankan waktu pribadi demi jam kerja yang lebih panjang. Subjek tidak menyukai pekerjaan yang membuatnya tidak bisa merasa santai, membebaninya, dan membuatnya merasa *overwork* sampai tidak memiliki waktu untuk istirahat. Dalam mencari pekerjaan, subjek mengutamakan yang dapat memberikan gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, peraturan yang tegas tetapi juga fleksibel, adanya toleransi, serta yang paling penting tidak adanya senioritas. Mendapatkan rekan kerja yang baik dan saling support juga hal yang sangat diapresiasi oleh subjek. Dalam masalah pekerjaan, subjek dapat membagi segmentasi fokusnya. Hadir sepenuhnya secara pikiran, batin, dan fisik kerap dilakukan oleh subjek untuk lebih fokus pada sesuatu yang sedang dikerjakannya. Karena baginya membagi dan mengontrol fokus perhatian dapat membantunya untuk memastikan suatu hal berjalan dengan semestinya.

Dari berita dan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat menunjang tercapainya *work life balance*, seperti gaji dan tunjangan yang besar diberikan oleh perusahaan, peraturan-peraturan yang tidak terasa seperti mengukungnya, lingkungan serta rekan kerja yang nyaman dapat diajak bekerja sama, perusahaan yang menghargai karyawannya, atasan dan rekan kerja yang komunikatif dan nyaman, dan juga yang dapat membuatnya berkembang dalam karirnya. Hal lain yang dapat menunjang tercapainya *work life balance* adalah pembagian perhatian dan fokus pada saat bekerja dan saat menikmati kehidupan pribadi dengan mengutamakan dan memusatkan penuh perhatian dan fokus pada

hal yang sedang dikerjakan (Wulansari, 2023). Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah budaya organisasi.

Budaya suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya dan bagi seluruh anggotanya (Groner, 2018). Van den Berg dan Wilderom mendefinisikan budaya organisasi sebagai pemahaman umum mengenai praktik kerja organisasi dalam suatu unit organisasi, yang mungkin berbeda dengan unit organisasi lainnya (Whitehall, 2018). Schein (dalam Hariansyah et al., 2023) berpendapat pola keyakinan mendasar yang daitemukan atau dikembangkan sekelompok individu ketika mereka bekerja sama untuk memecahkan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, dan berbaur dengan lingkungan dikenal sebagai budaya organisasi. Ólafsdottir mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan organisasi menentukan bagaimana para anggotanya harus bertindak dalam situasi tertentu, baik saat ini maupun di masa depan (Andara et al., 2022).

Menurut Mazerolle, S., Eason, C., Eberman, L., (2017), komponen kunci dari upaya *work life balance* adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang membantu menumbuhkan fleksibilitas dalam suasana lingkungan yang sangat kurang dan mengurangi jumlah pekerjaan yang dialihkan ke pekerjaan di luar kantor. (Groner, 2018) berpendapat bahwa generasi Z seringkali menuntut fleksibilitas dalam bekerja, waktu luang yang lebih banyak, dan *work life balance* yang lebih baik, serta menuntut perusahaan untuk mengimplementasikan kebutuhan-kebutuhan tersebut. *Work life balance* karyawan dapat ditingkatkan

dengan budaya kerja yang akomodatif, yang akan meningkatkan tingkat motivasi karyawan (Hariansyah, R., Rahmat, A., Seswandi, A., 2023).

Lapiere (dalam Groner, 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi berperan besar pada karyawan untuk mencapai *work life balance*. Perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana pekerja merasa nyaman dalam memanfaatkan budaya organisasi tersebut dan didorong untuk memanfaatkan fasilitas yang ada. Karena budaya perusahaan yang ramah pada karyawan saat ini, yang mengedepankan toleransi, para karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka tidak segan-segan menyuarkan kekhawatiran tentang *work life balance* yang ingin dicapai mereka dengan begitu karyawan akan merasakan keterikatan kerja pada perusahaan (Stankevičienė et al., 2021).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Hariansyah et al. (2023) dengan judul “Efek Mediasi *Work Life Balance (WLB)* dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Turnover Intention*” untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *work life balance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *work life balance*. Budaya organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *work life balance* dalam mengelola kewajiban kerja dan kehidupan pribadi, serta perusahaan berusaha menciptakan budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat di tempat kerja. Selain faktor budaya organisasi, *mindfulness* juga merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap *work life balance*.

Kossek & Lautsch (2012) berpendapat bahwa dalam kehidupan sehari-hari, mengatur pekerjaan dan kewajiban pribadi adalah tugas yang sangat penting. Selain

budaya organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M (2014) mendukung asumsi mereka bahwa pelatihan *mindfulness* dapat membantu meningkatkan *work life balance* pada karyawan. Hasil dari wawancara yang dilakukan pada penelitian tersebut kepada beberapa peserta penelitian menunjukkan bahwa individu yang sibuk dengan tugas pekerjaan yang sulit tidak dapat memainkan peran sebagai orang tua atau pasangan yang memadai saat di rumah atau saat makan malam keluarga. Hal tersebut akan menyebabkan ketegangan yang timbul dalam satu peran sehingga sulit untuk memenuhi peran lain (Michel et al., 2014).

Mengembangkan kesadaran yang stabil dan non-reaktif membutuhkan *mindfulness* yang digambarkan sebagai perhatian yang disengaja terhadap pengalaman saat ini (sensasi fisik, persepsi, keadaan emosi, pikiran, dan gambaran) dengan cara yang tidak menghakimi (Carmody, Reed, Kristeller, & Meriam dalam Agustina Salim, 2021). *Mindfulness* di tempat kerja bukan hanya tentang manfaat individu, tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, dimana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki ruang untuk berkembang (Agustina Salim, 2021).

Giraldi (2019) mendeskripsikan *mindfulness* sebagai bakat atau keterampilan kapasitas untuk mempertahankan perhatian dan kesadaran terhadap suatu pengalaman. Tujuan dari *mindfulness*, seperti yang diajarkan oleh umat Buddha, adalah untuk fokus dan waspada sampai mencapai vippassana, yang merupakan kondisi kesadaran dasar dan alami (Page, 2019). Hal ini mengandung makna bahwa orang bebas menerima ketidaknyamanan atas segala pengalaman

yang dialaminya tanpa merasa perlu menyalahkan diri sendiri atau orang lain. Konsep dasar *mindfulness* adalah untuk selalu berusaha untuk menyadari dan memperhatikan apa yang sedang dilakukan seseorang untuk memusatkan perhatian pada proses pelepasan diri dan pembersihan pikiran (Creswell, 2017).

Mindfulness membantu individu untuk lebih sadar terhadap nilai-nilai dan prioritas mereka dalam kehidupan, dengan memahami apa yang benar-benar penting bagi karyawan agar dapat lebih efektif mengelola waktu dan energi mereka untuk mencapai *work life balance* yang diinginkan (Kossek & Lautsch, 2012). *Mindfulness* dapat membantu karyawan untuk memperjelas nilai dan prioritas mereka, mengenali apa yang penting dan bermakna bagi mereka, menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai, dan juga dapat membantu meningkatkan fokus dan konsentrasi, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, serta membantu karyawan untuk mengelola stres dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Stankevičienė et al., 2021).

Michel Bosch, dan Rexroth (2014) mengeksplorasi pendekatan *mindfulness* sebagai cara yang berpotensi efektif bagi karyawan untuk secara mental dan emosional membentuk batasan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dalam penelitian eksperimen tersebut, peneliti merancang dan mengevaluasi intervensi *mindfulness* sebagai strategi untuk meningkatkan *work life balance*. Penelitian yang menilai efek dari intervensi *mindfulness* selama 3 minggu menggunakan desain kelompok kontrol acak dengan 246 karyawan mengikuti *pre-test* dan *post-test*, dan 191 karyawan mengikuti tes lanjutan selama 2 minggu

menunjukkan hasil bahwa kelompok eksperimen mengalami sedikit konflik *work-life* akibat ketegangan dan tercapainya kepuasan terhadap *work life balance*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji dan mengetahui lebih jauh mengenai korelasi antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapaun manfaat yang diharapkan ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek (karyawan generasi Z)

Diharapkan hasil penelitian ini menjadikan karyawan generasi Z memiliki pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance*.

b. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi dan wawasan tentang bagaimana membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menyediakan data dan hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang sama.