

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

Work Life Balance dan Kesehatan Mental: Studi Komunikasi Krisis Pekerja Generasi Z

Linda Firza Yunaida

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

220531100022@student.trunojoyo.ac.id

Gabriel Beti Pratiwi

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

220531100097@student.trunojoyo.ac.id

Rih Haadatul Aisy

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

220531100107@student.trunojoyo.ac.id

Zakia Salsabila

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

220531100153@student.trunojoyo.ac.id

Lintang Prahadiva*

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

220531100155@student.trunojoyo.ac.id

Received 5 April 2025; Revised 30 April 2025; Accepted 6 May 2025

**Corresponding Author*

Abstract

Understanding the relationship between work-life balance and the mental health of Generation Z is crucial considering that this age group has now entered the global workforce. The purpose of the study is to analyze the relationship between work-life balance and the mental health of Generation Z in the world of work. The type of research used is a qualitative method with a descriptive approach whose writing process is in a descriptive form. Data analysis techniques are obtained through literature studies with relevant information sources. The results of the study show that work-life balance has a work-life balance and the mental health of generation Z are interrelated. A good balance correlates with low stress and burnout, high job satisfaction, and decreased intention to change jobs. Factors such as work flexibility and social support in the workplace play an important role. On the contrary, imbalance contributes to mental health problems. This study concludes that companies need to prioritize work-life balance to improve the mental health and performance of Generation Z employees.

Keywords: Work Life Balance, Mental Health, Gen Z Employees

Abstrak

Memahami hubungan antara work-life balance dan kesehatan mental generasi Z menjadi krusial mengingat kelompok usia ini kini telah memasuki lingkungan tenaga kerja global. Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan work-life balance terhadap kesehatan mental generasi Z di dunia pekerjaan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang proses penulisannya dalam bentuk deskriptif. Teknik analisis data didapatkan melalui studi literatur dengan sumber Informasi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki keseimbangan pekerjaan dan kesehatan mental generasi Z saling terkait. Keseimbangan yang baik berkorelasi dengan rendahnya stres dan burnout, tingginya kepuasan kerja, serta penurunan niat untuk berpindah kerja. Faktor seperti fleksibilitas kerja dan dukungan sosial di tempat kerja memainkan peran penting. Sebaliknya, ketidakseimbangan berkontribusi pada masalah kesehatan mental. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan work-life balance untuk meningkatkan kesehatan mental dan kinerja karyawan generasi Z.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kesehatan Mental, Karyawan Gen Z.*

INTRODUCTION

Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan diperkirakan mencapai 27% pada tahun 2025 (Hanifah A., 2023). Generasi Z dan milenial menunjukkan keprihatinan terhadap biaya hidup, perubahan iklim, ketidaksetaraan kekayaan, konflik geopolitik, serta stres yang dialami sehari-hari. Kehadiran generasi Z di dunia kerja mendorong perusahaan untuk lebih memahami kebutuhan mereka. Sekitar 50% dari generasi Z meyakini bahwa lingkungan kerja yang stres berpengaruh terhadap kinerja mereka. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin diraih. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan lingkungan kerja.

Work life balance yaitu seberapa jauh seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), dan tidak ada konflik di antara kedua peran tersebut sebagai keseimbangan kerja-kehidupan (Wijaya, Y. 2020). Ketika seseorang mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang lebih dikenal sebagai keseimbangan kerja-kehidupan, hal itu lebih dari sekedar membagi waktu. Ini adalah situasi yang ideal di mana mereka dapat mencapai tingkat keterlibatan psikologis yang tinggi dan kebahagiaan emosional yang seimbang dalam menjalankan berbagai tanggung jawab yang mereka ambil dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka. Fokus, energi, dan dedikasi yang dicurahkan pada kedua sisi kehidupan menunjukkan keterlibatan ini, sementara kepuasan ditunjukkan oleh rasa bahagia, pemenuhan kebutuhan, dan pencapaian

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

yang dirasakan dari kontribusi di tempat kerja, serta interaksi yang bermakna dengan pasangan hidup, orang tua, keluarga inti, lingkaran pertemanan yang luas, dan keterlibatan aktif dalam masyarakat.

Work – life balance atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja, merujuk pada upaya individu dalam memmanage dan menyelaraskan aspek – aspek kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Keseimbangan kerja-hidup merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meminimalisir terjadinya potensi konflik dalam kehidupan individu dan mencapai keharmonisan (Chyntia Noviarini Tri Suharno & Ani Muttaqiyathun, 2021). Pencapaian keseimbangan kerja-hidup memberikan kenyamanan bagi individu dalam bekerja dan kebahagiaan dalam mengatur waktu dengan baik. Indikator keberhasilan keseimbangan kerja-hidup dapat dilihat dari minimnya stres, keluhan, dan gejala psikologis lainnya yang dialami oleh karyawan.

Hasil dari uji parsial bahwa motivasi, self-efficacy, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja gen z di Surabaya, meskipun mendapatkan kompensasi ketika lembur namun hal itu tidak menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja gen z di Surabaya karena mereka belum menemukan keseimbangan dalam mengatur waktu antara kehidupan dan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja mereka belum dapat terwujud berdasarkan faktor pengaturan keseimbangan waktu tersebut.

Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa jam kerja yang fleksibel dapat berdampak pada karyawan Gen Z untuk bekerja lebih efisien dengan menyesuaikan waktu dan tempat yang mereka anggap mampu. Dengan fleksibilitas ini, Gen Z dapat mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara lebih baik, sehingga mengurangi stres dan burnout, fleksibilitas jam kerja juga memberi ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas personal tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penerapan fleksibilitas jam kerja dan work life balance tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tapi berdampak juga pada keberhasilan dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang mampu memberikan fleksibilitas dan mendukung work – life balance cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, bersemangat, dan berkontribusi optimal.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa work – life balance mempunyai dampak negatif yang berpengaruh terhadap burnout, artinya semakin seimbang antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah juga tingkat burnout. Sebaliknya, pekerjaan yang berlebihan akan

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Studi selanjutnya berjudul “Pengaruh Mental Health Dan Work life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Kota Bandung” (2024), penulis Dwi Sandini, dkk. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan yang menerapkan work life balance diri mereka lebih cenderung mempunyai hasrat untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik. Temuan ini menekankan bahwa pentingnya *attention* perusahaan terhadap *mental health* dan work – life balance pada setiap karyawan sebagai bentuk meminimalisir tingkat turnover intention, terutama di kalangan karyawan gen Z. Studi selanjutnya berjudul “Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja generasi Z di startup Bekasi” (2025), penulis Raisa, dkk. Hasil penelitian tersebut menunjukkan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan, yang berkaitan erat dengan kesehatan mental generasi Z.

Karena kesehatan mental tidak terlihat secara fisik, kesehatan mental karyawan di tempat kerja sering luput dari perhatian. Karena itu, para pemimpin perusahaan harus melihat dengan cermat. Kesehatan mental memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja untuk perusahaan. Burnout adalah istilah untuk stres yang diabaikan terlalu lama dan tidak segera diatasi. Ketika seseorang merasa lelah karena pekerjaan yang mereka lakukan, itu dapat berdampak pada sikap dan perilaku mereka di tempat kerja dan dengan sesama karyawan. Hal ini bisa terjadi apabila orang penat dan lelah dengan rutinitas harian, tekanan pekerjaan, dan kurangnya pujian dari perusahaan. Pekerja di berbagai bidang dan tingkat hierarki sering menghadapi burnout di tempat kerja.

Menurut Pieper dan Uden dalam (Fadillah, 2024) kesehatan mental dapat diartikan sebagai kondisi di mana individu tidak merasa bersalah terhadap diri sendiri, memiliki pandangan yang realistis tentang diri mereka, mampu menerima kelebihan dan kekurangan, mengatasi tantangan hidup dengan baik, merasa puas dalam interaksi sosial, serta mencapai kebahagiaan. Kesehatan mental yang baik tidak hanya berarti bebas dari gangguan mental, tetapi juga memungkinkan individu untuk menjalani kehidupan sehari-hari dengan baik, membangun hubungan yang sehat dan bermakna, serta memberikan kontribusi yang produktif kepada masyarakat. Selain itu, situasi ini membangun ketabahan dan kemampuan untuk bangkit dari kesulitan dan tantangan hidup.

Teori perilaku menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sosial, hubungan antarmanusia, dan perhatian emosional yang diberikan oleh lingkungan kerja dalam buku Elton Mayo yang berjudul *The Human Problems of an Industrial Civilization* (2004, reprint dari edisi asli 1933). Mayo menjelaskan bahwa produktivitas dan kepuasan kerja

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

bukan hanya bergantung pada kondisi fisik atau upah, tetapi juga pada kualitas interaksi sosial dan dukungan psikologis yang diterima oleh pekerja. Teori ini menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah penting. Perilaku kerja generasi Z sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka diperlakukan secara manusiawi di tempat kerja mereka. Menurut Mayo, perhatian sosial dan komunikasi yang efektif adalah penting untuk menciptakan kesejahteraan psikologis dan keinginan kerja yang sehat.

Ada bermacam faktor yang bisa menyebabkan gangguan mental health di tempat kerja termasuk lingkungan kerja yang tertekan, masalah di tempat kerja, rekan kerja yang tidak saling *support* atau manajemen dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Gangguan mental health yang sering terjadi di tempat kerja tergolong depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional. Para pekerja mungkin mengalami lingkaran tekanan dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Kesehatan mental seseorang di tempat kerja juga dapat terganggu jika perasaan mereka diabaikan atau tidak dihargai oleh bos atau rekan kerja. Penting untuk diakui bahwa gangguan mental health di tempat kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya pada individu.

Mereka yang bekerja dengan gangguan kesehatan mental cenderung lebih sering absen, lebih kurang produktif, dan lebih rentan terhadap konflik dengan rekan kerja. Hal ini dapat memengaruhi budaya kerja dan lingkungan kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan kesejahteraan mental karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, program kesehatan mental, dan alat untuk membantu karyawan mengelola stres dan mengatasi masalah kesehatan mental. Kesehatan mental karyawan dapat dikategorikan ke dalam kesejahteraan di tempat kerja yang membuat adanya perasaan dan lingkungan yang mendukung satu dengan lainnya yang dirasakan setiap karyawan di tempat kerja mereka. (Harter, Schmidt, & Keyes, 2004). Adanya perasaan positif dalam diri karyawan akan jobdesknya dan juga adanya support positif dari perusahaan untuk membalas jasa individu di dalam organisasinya ataupun untuk mendukung dan mengembangkan keterampilan seorang individu yang menjalankan tugasnya dengan baik akan menciptakan perasaan sejahtera di dalam diri karyawan serta meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan jobdesk dengan performa yang optimal.

METHOD

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif berdasarkan studi literatur. Menurut Sugiono (2023 dalam reprint Hasan et al., 2025), pendekatan kualitatif tertuju pada pemahaman mendalam terhadap suatu peristiwa dengan memperhatikan konteks dan pengalaman dari partisipan penelitian. Studi pustaka mencakup konsep dan teori yang diambil dari literatur yang ada, khususnya dari artikel-artikel yang diterbitkan dalam berbagai jurnal ilmiah. Studi Pustaka ini juga membantu peneliti menemukan studi-studi yang secara khusus membahas komunikasi krisis dalam konteks Generasi Z atau isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan kesehatan mental, ini akan membantu dalam mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan serta potensi celah penelitian.

FINDING AND DISCUSSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, produktivitas, dan niat untuk bertahan dalam pekerjaan pada generasi Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja. Menurut para peneliti dan para pakar, karyawan yang paling banyak mengalami mental health di berbagai tempat kerja ialah Gen Z (Sandini et al., 2024). Generasi ini memiliki harapan tinggi terhadap fleksibilitas kerja, pengakuan, dan dukungan psikologis, serta sangat sensitif terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai, individu cenderung merasakan kepuasan emosional, kebahagiaan, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Mereka menjadi lebih produktif, jarang absen, dan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam work-life balance cenderung memicu stres, kecemasan, kelelahan, dan bahkan burnout, yang dalam jangka panjang berdampak negatif terhadap performa kerja dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak fleksibel, beban kerja yang berlebihan, minimnya penghargaan, dan konflik interpersonal menjadi penyebab umum terganggunya kesehatan mental. Generasi Z, yang tumbuh dalam era digital dan lebih terbuka membicarakan isu kesehatan mental, membutuhkan tempat kerja yang responsif dan suportif terhadap kebutuhan emosional mereka. Ketika kesehatan mental diabaikan, karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi, yang berdampak pada tingginya turnover intention atau keinginan untuk pindah kerja. Di sisi lain, saat perusahaan menyediakan program dukungan kesehatan mental, fleksibilitas waktu

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

kerja, dan mendorong budaya kerja yang sehat, maka karyawan cenderung lebih loyal, lebih termotivasi, dan berkomitmen pada organisasi.

Keseimbangan kerja dan kehidupan bukan hanya soal membagi waktu, tapi juga soal kepuasan dalam menjalani peran di rumah maupun di tempat kerja tanpa mengalami konflik antara keduanya. Jika keseimbangan ini terganggu, maka muncullah berbagai gejala psikologis seperti mudah lelah, kehilangan minat, emosi tidak stabil, dan menurunnya kualitas hubungan sosial. Generasi Z, dengan karakteristik unik seperti penguasaan teknologi, preferensi fleksibilitas kerja, dan kebutuhan work life balance, membawa paradigma baru dalam manajemen sumber daya manusia (Reisy Aulia Anhar et al., 2024). Dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis, perusahaan perlu menyesuaikan diri dengan ekspektasi generasi baru ini dengan cara menciptakan sistem kerja yang fleksibel, lingkungan yang mendukung, serta manajemen yang humanis. Faktor seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan atas kontribusi yang diberikan sangat menentukan tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan.

Generasi Z menginginkan lebih dari sekadar gaji; mereka menginginkan makna, kenyamanan, dan keseimbangan dalam hidup mereka. Jika lingkungan kerja gagal memenuhi kebutuhan ini, maka perusahaan akan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan muda yang berbakat. Work-life balance, mungkin bukan istilah yang asing lagi. Ini sering dibahas di berbagai media sosial oleh pekerja atau karyawan (Sandini et al., 2024). Ketika individu merasa bahwa pekerjaan menyita terlalu banyak waktu pribadi atau mengganggu kualitas hubungan sosial dan keluarga, maka akan muncul perasaan tidak puas dan kelelahan mental yang menggerogoti semangat kerja. Oleh karena itu, pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia harus berfokus pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, tidak hanya aspek fisik atau produktivitas, melainkan juga aspek psikologis. Perusahaan perlu melihat kesehatan mental sebagai bagian dari investasi jangka panjang yang mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi. Dengan menciptakan sistem kerja yang adil, manusiawi, dan fleksibel, maka karyawan akan merasa dihargai dan diberdayakan. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan individu. Karyawan yang sejahtera secara mental akan lebih mudah beradaptasi, lebih kreatif, lebih solutif, dan lebih kooperatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sementara itu, pengabaian terhadap kesehatan mental hanya akan menghasilkan lingkungan kerja yang toksik, penuh konflik, dan berdampak buruk terhadap performa kolektif. Kesadaran akan pentingnya work-life balance juga harus menjadi bagian dari budaya organisasi, bukan

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

sekadar kebijakan administratif. Ketika keseimbangan ini dijadikan prioritas, maka perusahaan tidak hanya membangun citra positif sebagai tempat kerja yang ramah, tetapi juga mengundang talenta-talenta terbaik untuk bergabung. Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aura et al., 2025). Dalam jangka panjang, perhatian pada work-life balance dapat mengurangi biaya yang timbul akibat burnout, cuti sakit, turnover, dan penurunan produktivitas.

Generasi Z yang merasa dipahami dan didukung akan cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Mereka juga lebih terbuka terhadap evaluasi dan pengembangan diri jika merasa lingkungannya aman secara psikologis. Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja yang sehat dan seimbang tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga membawa manfaat besar bagi kelangsungan organisasi secara keseluruhan. Work-life balance bukanlah kemewahan, melainkan kebutuhan dasar dalam era kerja modern.

Penerapan sistem kerja yang berorientasi pada keseimbangan, fleksibilitas, dan dukungan emosional akan menciptakan fondasi kuat bagi produktivitas dan kesejahteraan kolektif. Dalam hal ini, perusahaan perlu terus berinovasi dalam menciptakan pendekatan yang adaptif terhadap dinamika generasi muda, termasuk memberikan ruang untuk berekspresi, berkembang, dan membangun hubungan sosial yang sehat di tempat kerja. Ketika semua aspek ini terpenuhi, maka karyawan generasi Z tidak hanya akan bekerja dengan optimal, tetapi juga akan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan berkelanjutan. Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan berkelanjutan tersebut menjadi landasan penting bagi terciptanya iklim organisasi yang sehat dan adaptif terhadap perubahan. Ketika perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mengedepankan keseimbangan dan memperhatikan aspek psikologis karyawan, maka tercipta rasa aman dan nyaman yang mendorong loyalitas dan partisipasi aktif.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu (Reisyah Aulia Anhar et al., 2024). Karyawan akan lebih terbuka terhadap komunikasi, kolaborasi, dan inovasi karena merasa dihargai serta memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental akan memperkuat solidaritas antarindividu, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan rasa saling percaya di antara seluruh elemen organisasi. Dalam jangka

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

panjang, pendekatan ini tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan, tetapi juga menciptakan model kerja yang berpusat pada nilai-nilai kemanusiaan dan keseimbangan hidup. Dengan demikian, perusahaan dapat menjadi tempat berkembang yang tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga menjadi ruang tumbuh bersama yang penuh empati dan keberlanjutan. Ruang tumbuh bersama yang penuh empati dan keberlanjutan akan membentuk budaya kerja yang lebih bermakna bagi setiap individu di dalamnya.

Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sekadar rutinitas, tetapi juga bagian dari perjalanan hidup yang seimbang dan dihargai, maka semangat kerja, kreativitas, serta komitmen terhadap organisasi akan meningkat secara signifikan. Keuntungan dari pekerjaan fleksibel sendiri yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik (Aura et al., 2025). Dalam kondisi seperti ini, karyawan generasi Z yang dikenal kritis, adaptif, dan melek teknologi akan mampu memberikan kontribusi maksimal, karena mereka bekerja dengan hati yang tenang dan pikiran yang fokus. Perusahaan yang mampu menyediakan dukungan emosional, kesempatan pengembangan diri, serta penghargaan atas keseimbangan kehidupan karyawan akan lebih mudah mempertahankan talenta terbaik dalam jangka panjang. Dengan demikian, keberhasilan organisasi bukan hanya diukur dari produktivitas atau keuntungan, tetapi juga dari sejauh mana perusahaan mampu menciptakan harmoni antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berdampak langsung pada kualitas hidup seluruh tenaga kerjanya.

Saat ini usia Generasi Z telah mencapai titik produktif, dimana penduduk usia produktif merupakan elemen kunci dalam aktivitas ekonomi. Kontribusi mereka terhadap perekonomian berkorelasi positif dengan peningkatan nilai tambah yang berasal dari aktivitas ekonomi di berbagai bidang. Dengan didukung oleh jumlah penduduk usia produktif yang berjumlah hingga dua kali lipat dibandingkan penduduk berusia lanjut dan anak-anak (Dani et al., 2025). Harmoni antara kehidupan kerja dan pribadi tersebut akan menciptakan ekosistem kerja yang sehat, di mana setiap individu merasa memiliki kontrol atas waktunya, perannya, dan aspirasinya. Dalam ekosistem seperti ini, tekanan kerja dapat dikelola dengan lebih bijak karena adanya pemahaman bersama mengenai pentingnya istirahat, refleksi, dan dukungan emosional. Karyawan tidak hanya bekerja demi memenuhi tuntutan, tetapi juga untuk mencapai kepuasan batin, pengakuan sosial, dan pengembangan potensi diri. Ketika keseimbangan ini dijaga secara konsisten, maka tingkat burnout dan stres pun akan menurun drastis, serta risiko turnover yang tinggi dapat diminimalkan. Perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang stabil, bersemangat, dan memiliki hubungan yang sehat satu sama lain. Generasi Z,

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

yang mengutamakan makna, fleksibilitas, dan kesejahteraan mental dalam kariernya, akan merasa bahwa mereka berada di tempat yang tepat. Pada akhirnya, perusahaan dan karyawan dapat tumbuh bersama dalam semangat kolaborasi, kepercayaan, dan keberlanjutan jangka panjang.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis beberapa Pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat krusial untuk mendukung kesehatan mental, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, terutama di kalangan Generasi Z. Generasi ini memiliki karakteristik yang khas, seperti kebutuhan akan fleksibilitas dan dukungan psikologis, yang mempengaruhi perilaku kerja serta kesejahteraan mereka. Beberapa faktor utama yang menyebabkan ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meliputi kurangnya fleksibilitas di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan, minimnya penghargaan, dan konflik interpersonal. Ketidakseimbangan ini dapat memicu stres, kecemasan, kelelahan, bahkan burnout yang berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih humanis, menyediakan sistem kerja yang fleksibel, serta meningkatkan perhatian terhadap aspek psikologis dan kesehatan mental karyawan. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan jangka panjang. Secara keseluruhan, pemahaman serta usaha untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, terutama di era di mana Generasi Z sangat peka terhadap isu kesejahteraan dan kesehatan mental.

REFERENCES

- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 233–243.
- Aura, R. R., Erik, S., & Hutahean. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.47467/Elmal.V6i1.5924>
- Chyntia Noviarini Tri Suharno & Ani Muttaqiyathun. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *University Research Colloquium*, 540.
- Dani, N., Asnawi, A., & Arfani, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Motivasi, Self-Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z Di Kota Surabaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1).
- Hanifah A. (2023). Indonesian Gen Z Work Values Preference between Startups and Corporations and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 236-245.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived.*, (January), 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>.
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., & Merjani, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Jihan Ayu Pratiwi & Fandi Fatoni. (2025). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- Reisyah Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, & Raysha Naya Putri Fadillah. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V3i1.2760>
- Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(02), 38–45.
- Sandini, D., Mubarak, A., Mulyanti, D., & Drajat, D. Y. (2024). *Pengaruh Mental Health Dan*

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 2 pp 60-71

Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Bandung. 6(2)

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah. *Agora*, 8(1), 358402.