

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA
KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

**Oleh:
Fiona Vebiola Lumban Gaol
6031901210**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2023**

**ANALYSIS OF WORK LIFE BALANCE IN
EMPLOYEES IN THE MILENIAL GENERATION IN
BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

**By
Fiona Vebiola Lumban Gaol
6031901210**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
Excellent Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2023**

DAFTAR PERBAIKAN LANGKAH SKRIPSI

Nama : Fiona Vebiola Lumban Gaol
Nomor Pokok Mahasiswa : 6031901210
Program Studi : Manajemen
Pembimbing : Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.
Ko Pembimbing :
Hari dan tanggal ujian skripsi :
Judul (Bahasa Indonesia) : Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung
Judul (Bahasa Inggris) : Analysis of Work Life Balance in Employees in the Milenial Generation in Bandung

1. Perbaiki Judul Skripsi menjadi (Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case)

Judul (Bahasa Indonesia) -
-
-
Judul (Bahasa Inggris) -
-
-

2. Perbaiki Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

-
pada abstrak tertulis: Responden pada penelitian ini sebanyak 122 responden generasi milenial. Instrumen yang digunakan pada kuesioner adalah Work Life Balance scale yang dikembangkan oleh Fisher, et.al..? tahun brp?
-

3. Perbaiki di Bab 1

-
Hal 3. paragraph akhir. pada penelitian sblmnya disebutkan bahwa WLB diteliti dalam sektor tertentu dan perusahaan tertentu. Sementara dalam penelitian yang dilakukan saat ini, tidak ada informasi perusahaan atau sektor apa. dikarenakan WLB sangat erat kaitannya dengan desain pekerjaan tertentu, dan setiap perusahaan memiliki desain pekerjaan yang berbeda beda, maka tidak bisa jika penelitian dilakukan dengan mengambil sampel yang tidak memiliki profil jenis perusahaan/ sektornya. Tambahkan sektor apa yang sedang diteliti. Dari hasil studi pendahuluan, penulis menuliskan bahwa "dikatakan bahwa work life balance pada karyawan generasi milenial belum baik" dari mana kesimpulan ini didapatkan. Sedangkan pertanyaan pertanyaan preliminary hasilnya tidak mengarah kesana. Antara rumusan masalah dan topik yang diteliti tidak nyambung. Bagaimana keterkaitannya. Peneliti akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance pada generasi milenial di Bandung, ataukah gambaran work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung? . perbaiki konsistensi dalam menentukan topik dan rumusan masalahnya.
-

4. Perbaiki di Bab 2

-
Fisher, berikan sumber aslinya. cek kembali apakah betul sumber aslinya ada 4 dimensi?
-

5. Perbaiki di Bab 3

-
populasi dan sampel diperbaiki. tabel pengukuran atau kategorisasi uji validitas dan reliabilitas profil responden, jenis pekerjaan/tempat bekerja.
-

6. Perbaikan di Bab 4

-
tabel-tabel yang ada di bab 4. Hasil analisis kaitkan dengan karakteristik generasi milenial, dan kaitkan juga dengan karakteristik pekerjaan mereka. Berikan penjelasan apakah pekerja yang sudah memiliki WLB tinggi, bekerja pada sektor dengan desain pekerjaannya seperti apa, demikian juga utk yang sedang dan rendah. Berikan sumber referensinya yang menyatakan bahwa dari 4 dimensi yang diteliti ini, jika ada 2 dimensi memiliki kategori tinggi, maka WLB nya sudah masuk kategori tinggi. Cek kembali di dalam sumber aslinya Fisher (2001) disana hanya ada 3 dimensi, bukan 4 dimensi.
Analisa data dibuat lebih detail.

7. Perbaikan di Bab 5

-
Kesimpulan disesuaikan kembali dari hasil penelitian di bab 4, dan tentunya menjawab rumusan masalah
-

Bandung, 18 Agustus 2023
Ketua Program Studi,



Dr. Istiharini, GMA, CPM.

Penguji (Pembimbing),



Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

Ko Pembimbing

Penguji



Dr. Vera Intanie Dewi, SE.,MM.

Penguji



Ivan Prasetya, SE., MSM., M.Eng

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL DI BANDUNG**

Oleh:

Fiona Vebiola Lumban Gaol
6031901210

Bandung, September 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istihariqi, CMA, CPM.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Regina Detti, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Fiona Vebiola Lumban Gaol
Tempat, tanggal lahir : Medan, 22 Oktober 2001
NPM : 6031901210
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Regina Deti, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 01 September 2023

Pembuat pernyataan :



(Fiona Vebiola Lumban Gaol)

ABSTRAK

Kemajuan bidang teknologi memberikan kontribusi yang sangat besar di era revolusi 4.0. Percepatan yang terjadi melalui perkembangan teknologi pada era ini memberikan banyak manfaat tetapi juga memberikan tantangan yang harus ditempuh, hal tersebut dapat memberikan pengaruh di berbagai bidang khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Generasi milenial menjadi generasi mayoritas angkatan kerja. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya karena mereka tumbuh bersama perkembangan teknologi.

Pada penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor *Work Life Balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung” memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat WLB dan apa saja faktor-faktor yang terdapat pada WLB karyawan generasi milenial di Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari kuesioner yang disebar oleh penulis. Responden pada penelitian ini sebanyak 122 responden generasi milenial. Instrumen yang digunakan pada kuesioner adalah *Work Life Balance scale* yang dikembangkan oleh Fisher, et.al (2009).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat WLB pada generasi milenial sudah cukup baik dengan tingkat yang dikategorikan per dimensi yaitu WIPL sebesar 64,8%, PLIW sebesar 60,7%, WEPL sebesar 77%, PLEW sebesar 80,3%.

Kata kunci : Generasi Milenial, *Work Life Balance*, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Advances in technology have made a huge contribution in the 4.0 revolution era. The acceleration that occurs through technological developments in this era provides many benefits but also provides challenges that must be overcome, this can have an impact on various fields, especially in the field of Human Resources (HR). The millennial generation is the majority generation in the workforce. The millennial generation has different characteristics from previous generations because they grew up with technological developments.

The research entitled "Analysis of Work Life Balance Factors for Millennial Generation Employees in Bandung" aims to determine WLB levels and what are the WLB factors for Millennial Generation employees in Bandung. This study uses a descriptive research method with a quantitative approach. This study uses primary data in the form of results from questionnaires distributed by the author. Respondents in this study were 122 millennial generation respondents. The instrument used in the questionnaire is the Work Life Balance scale developed by Fisher, et.al (2009).

The results of this study indicate that the WLB level in the millennial generation is quite good with levels categorized per dimension, namely WIPL of 64.8%, PLIW of 60.7%, WEPL of 77%, PLEW of 80.3%.

Keywords: Millennial Generation, Work Life Balance, Human Resources

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat anugrah dan rahmat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor *Work Life Balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung Tahun 2023”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Bapak Flider, Ibu Donna, selaku orang tua dari penulis yang selama ini selalu memberi semangat dan nasihat serta doa yang selalu dipanjatkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Yanthy dan Ferry yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis.
3. Ibu Dr. Regina Deti, S.E., M.M. Selaku pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan energi dan waktunya untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis, serta memberikan dukungan kepada penulis.
4. Ibu Dr. Budia Gomulia, Dra., M.Si. yang penulis hormati selaku Dosen Wali dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
5. Ibu Dr. Istiharini S.E., M.M. yang penulis hormati selaku Kepala Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh dosen dan staff yang berada di UNPAR yang senantiasa berbagi ilmu dan dukungan selama pembelajaran di kampus.
7. Dhiya Putri Zalfa selaku sahabat penulis yang menemani dan menerima semua keluh kesah penulis selama kuliah.
8. Nabila dan Dina selaku teman dekat penulis di manajemen yang selalu menemani kehidupan perkuliahan penulis, membantu memberi nasihat, motivasi sehingga penulis sampai ke tahap skripsi ini.

9. Elisabeth Fortuna Sidauruk selaku teman dekat penulis yang selalu ada dan memberikan nasihat sambil marah-marah kepada penulis soal perskripsian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Seana dan Anita selaku teman dekat kos penulis yang memberikan motivasi dan nasihat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman kuliah penulis yaitu Haliza, Merin, dan lain-lain yang telah menemani penulis selama masa masa perkuliahan daring dan luring.
12. Teman-teman main penulis yaitu Pepen,Iko,Vendry dan Hendrik yang memberikan motivasi,semangat dan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-Teman Manajemen angkatan 2019 yang telah berjuang bersama mulai dari mahasiswa baru hingga saat ini.

Bandung, 29 Juli 2023

Fiona Vebiola Lumban Gaol

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Work Life Balance</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	9
2.1.2 Faktor-faktor WLB.....	9
2.1.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	11
2.1.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.5 Program Kerja <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.6 Strategi Menciptakan <i>Work Life Balance</i>	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	19

3.2 Jenis dan Sumber Data	19
3.3 Teknik Pengumpulan Data	20
3.4 Populasi dan Sampel	20
3.5 Operasionalisasi Variabel	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	21
3.5.1 Skala Pengukuran	25
3.6 Teknik Analisis Data	25
3.6.1 Analisis Deskriptif	25
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Reliabilitas	27
3.8 Objek Penelitian	28
3.8.1 Generasi Milenial	28
3.9 Profil Responden	29
3.9.1 Jenis Kelamin	29
3.9.2 Usia	30
3.9.3 Identifikasi Berdasarkan Status	30
3.9.4 Jumlah Anak	31
3.9.5 Lama Bekerja	31
3.9.6 Durasi Jam Kerja	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran <i>Work Life Balance</i>	33
4.1.1 Dimensi WIPL	33
4.1.2 Dimensi PLIW	36
4.1.3 Dimensi PLEW	39
4.1.4 Dimensi WEPL	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
RIWAYAT HIDUP.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil <i>Preliminary Research</i>	4
Gambar 1.2 Hasil <i>Preliminary Research</i>	4
Gambar 1.3 Hasil <i>Preliminary Research</i>	5
Gambar 1.4 Hasil <i>Preliminary Research</i>	5

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	25
Tabel 3.3 Kategorisasi.....	25
Tabel 3.4 Uji Validitas	26
Tabel 3.5 Uji Validitas (lanjutan)	27
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	28
Tabel 3.7 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 3.8 Profil Responden Berdasarkan Usia	30
Tabel 3.9 Profil Responden Berdasarkan Status	30
Tabel 3.10 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	31
Tabel 3.11 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	31
Tabel 3.12 Profil Responden Berdasarkan Durasi Jam Kerja.....	32
Tabel 4.1 Kategorisasi Menurut Dimensi WIPL.....	33
Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi WIPL	34
Tabel 4.3 Kategorisasi Menurut Dimensi PLIW.....	37
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi PLIW	38
Tabel 4.5 Kategorisasi Menurut Dimensi PLEW	40
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi PLEW	41
Tabel 4.7 Kategorisasi Menurut Dimensi WEPL	42
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi WEPL	43

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan bidang teknologi memberikan kontribusi yang sangat besar di era revolusi 4.0. Revolusi industri tersebut merupakan revolusi yang dibuktikan dengan adanya perkembangan pesat pada bidang teknologi yang mencakup *Internet of Things and Services* atau dapat disebut dengan sistem mengirimkan data melalui jaringan tanpa terlibatnya manusia (Muliawati, 2020). Percepatan yang terjadi melalui perkembangan teknologi pada era ini memberikan banyak manfaat tetapi juga memberikan tantangan yang harus ditempuh, hal tersebut dapat memberikan pengaruh di berbagai bidang khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Berkembangnya teknologi membuat SDM semakin tergantikan dengan teknologi seperti robot untuk melakukan aktivitas, tugas atau fungsi dari manusia. Pengelolaan SDM sangat penting agar dapat menjadikan sumber daya manusia yang lebih memiliki kompetensi dan lebih cepat tanggap di era revolusi industri saat ini, lalu membuka kesempatan bagi Indonesia yang memanfaatkan bonus demografi untuk kemajuan negara sendiri yang mulai terjadi pada tahun 2020 - 2030 (Budiati et.al., 2018).

Bonus demografi terjadi dikarenakan $\frac{2}{3}$ dari total penduduk Indonesia termasuk dalam bagian usia dapat bekerja (Budiati et al., 2018). Dapat dikatakan bahwa bonus demografi adalah sebuah fenomena dimana usia dapat bekerja lebih banyak daripada usia tidak produktif. Menurut BPS, mayoritas penduduk usia kerja Indonesia pada tahun 2020 tergolong dalam generasi Y atau milenial yaitu sebanyak 37,23 persen. Generasi milenial atau generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1981-1996. Menurut Sensus Penduduk Antar Sensus atau SUPAS (2015), di Indonesia pada tahun 2020 hingga 2045, angkatan kerja yang berusia 15 hingga 64 tahun akan mencapai 70% dari banyaknya jumlah penduduk, 30% terdiri dari penduduk usia non produktif, yang mana generasi milenial akan mendominasi angkatan kerja. BPS menyatakan bahwa generasi milenial memiliki 50,78% usia produktif laki-laki dan 49,22 usia produktif perempuan, lalu semakin tua generasi maka persentase penduduk usia produktif perempuan akan semakin tinggi. Dari

penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa generasi milenial menjadi generasi mayoritas angkatan kerja pada beberapa tahun ini.

Berbagai hal sudah dialami oleh generasi milenial pada perubahan teknologi seperti munculnya internet, adanya media jejaring sosial dan kepekaan terhadap lingkungan, perubahan tersebut melahirkan generasi milenial yang mempunyai sifat gigih, inovatif, dan berfokus pada tujuan dengan tingginya tingkat percaya diri dan harga diri, serta kepekaan terhadap teknologi (Naim dan Lenka, 2018). Dapat dikatakan berbagai perubahan sudah banyak dilalui oleh generasi milenial. Menurut Smith dalam Dennira (2020) generasi milenial yang bekerja, mengalami kesulitan dalam melewati stress dan lelah bekerja. *The American Institution of Stress* (Juniman, 2018) mengatakan bahwa di tahun 2017 terdapat 80% karyawan generasi milenial yang menghadapi rasa stress dengan pekerjaan, 29% dari mereka merasa kelelahan setelah bekerja. Hal itu memicu peningkatan stress kerja pada karyawan milenial. Menurut Smith dalam Deninira (2020) Stress kerja menjadi bagian dalam masalah yang dialami oleh generasi milenial pada saat ini. Selain itu, terdapat pandangan atau penilaian yang tidak seimbang kepada generasi milenial yang berpendapat bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang tidak berdedikasi terhadap perusahaan dan terlalu mengharapkan korelasi di tempat kerja (Buzza, 2017).

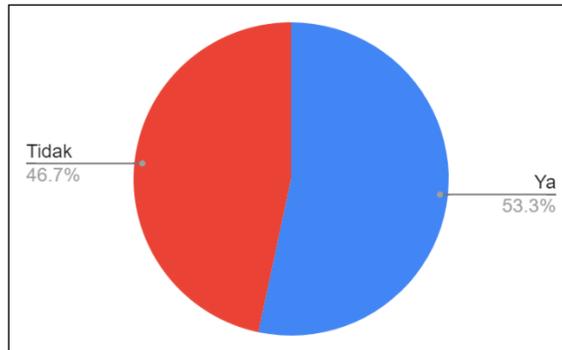
Jika dilihat dari keterangan tersebut generasi milenial memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Berdasarkan laporan hasil survey Indonesia Millennial Report (2019) menyatakan tiga dari sepuluh milenial merencanakan untuk tetap melanjutkan bekerja pada satu perusahaan sekitar dua hingga tiga tahun saja dan dua dari sepuluh milenial juga mengatakan akan bekerja pada satu perusahaan lebih dari sepuluh tahun. Hal tersebut dapat menyebabkan turnover yang tinggi pada generasi milenial. Lalu didukung melalui survei yang dilakukan oleh *Employee Engagement Among Millennials* yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia di tahun 2016 terhadap 600 milenial di enam kota besar termasuk kota Bandung. Survei tersebut menyatakan bahwa hanya 25% angkatan kerja milenial yang terlibat penuh (*fully-engaged*) dengan perusahaan, dimana tempat mereka bekerja, 9% angkatan kerja milenial menolak terlibat (*disengaged*) dengan perusahaan dan 66% angkatan kerja milenial hanya terlibat sebagian

(*partially-engaged*). Hasil survei tersebut juga memaparkan terdapat tiga kunci pendorong maksimalisasi hubungan perusahaan dan karyawan angkatan kerja milenial yaitu komunikasi yang terbuka dari *supervisor*, pengakuan serta bentuk *reward* yang adil, *work life balance* (WLB). Hal di atas sebagai bentuk fenomena yang menarik untuk ditelusuri lebih lanjut dan dhubungkan dengan WLB

Generasi milenial cenderung tertarik dengan WLB daripada sekedar berorientasi pada uang (Buzza, 2017). WLB merupakan cara seseorang dalam menjalani kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi atau keluarga secara seimbang. WLB mengacu pada pemanfaatan waktu di pekerjaan, keaktifan kegiatan sosial masyarakat, kegemaran dan keluarga secara seimbang (Dennira dan Ekowati, 2020). WLB telah menjadi konsep yang penting dengan adanya batasan terhadap waktu, peningkatan beban kerja, peran *gender* yang terbalik, masalah akhlak atau etika, keperluan akan biaya kesehatan, dan lainnya. Perkembangan sudut pandang tentang kesetaraan perempuan dan laki-laki di tempat kerja, penghasilan ganda pada rumah tangga, keluarga, dan orang tua tunggal menjadikan seseorang perlu membagi waktunya di rumah dengan adanya keterbatasan tersebut. Kondisi tersebut menjadikan individu menggunakan waktu yang banyak untuk bekerja dan kurang membagi waktu terhadap hal-hal yang digemari sehingga dapat menimbulkan stres, penurunan kesehatan dan kepuasan hidup, penurunan angka produktivitas dan kinerja (Groner, 2018). Oleh karena itu, WLB yang dimiliki oleh seseorang tidak tergantung atas unsur keberhasilan, keberlimpahan dan kekurangan materi seseorang.

Penulis telah melakukan penelitian awal atau *preliminary research* dengan sepuluh orang responden generasi milenial. Penulis menyebarkan kuesioner melalui google form. Penulis menggunakan empat dimensi menurut Fisher et.al., pada tahun 2009.

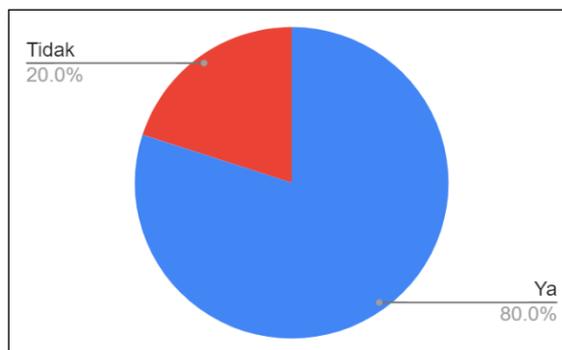
Gambar 1.1
Hasil *Preliminary Research*



Sumber: Hasil olahan penulis

Dari hasil kuesioner tersebut, 56,3% atau 8 (delapan) dari 15 (lima belas) orang merasa kehidupan pribadi mereka mengganggu pekerjaan. Mereka merasa kehidupan pribadi mereka sangat mengganggu ketika mereka sedang bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil dari pertanyaan score kuesioner terdapat score 5-8 dipilih oleh responden.

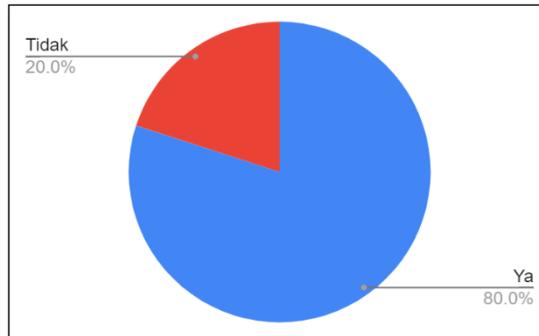
Gambar 1.2
Hasil *Preliminary Research*



Sumber: Hasil olahan penulis

Berbeda dengan pertanyaan apakah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Terdapat 80% dari memilih iya atau merasa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi mereka dan terdapat score 7,8 dan 10 yang dipilih untuk pertanyaan tersebut.

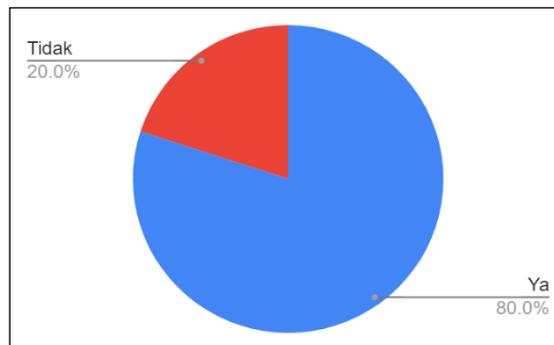
Gambar 1.3
Hasil *Preliminary Research*



Sumber: Hasil olahan penulis

Karyawan generasi milenial merasa kehidupan pribadi mereka meningkatkan kualitas (dua belas dari lima belas reponden) atau membuat mereka termotivasi dalam bekerja. Terbukti dengan score yang dipilih yaitu mulai dari 5-10.

Gambar 1.4
Hasil *Preliminary Research*



Sumber: Hasil olahan penulis

Lalu, para responden pun merasa bahwa pekerjaan mereka dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka karena terdapat hasil dua belas orang memilih ya untuk pertanyaan tersebut. Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang berhasil mempertahankan dan menggabungkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Jika dilihat pada hasil kuesioner bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan generasi milenial belum tercapai dengan baik. Berdasarkan fenomena dan masalah tersebut, peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat topik yang berjudul **“Analisis *Work Life Balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana *work life balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana *work life balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Karyawan Generasi Milenial

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta informasi bagi karyawan generasi milenial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* sehingga dapat membantu Karyawan generasi milenial dalam memperbaiki hambatannya.

2. Peneliti

Melalui hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan mengenai kajian ilmu Manajemen Insani serta dapat bermanfaat untuk penerapannya dalam dunia kerja secara langsung.

3. Pihak Lain

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan mengenai *work-life balance* bagi pihak lain sebagai pembaca, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyampaikan jika WLB dapat membuat pekerja untuk berupaya hidup dengan beberapa peran, dimana peran tersebut memiliki nilai yang sama pentingnya dan memiliki kemungkinan yang besar untuk menjadi tanggung jawabnya. McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) *work life balance* adalah seberapa jauh seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang dengan peran-peran dalam pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan.

Menurut Fisher dalam Wicaksana (2021) terdapat empat dimensi dalam WLB, yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference With Personal Life*

Work Interference With Personal Life adalah hal yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work*

Personal Life Interference With Work adalah hal yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila seseorang memiliki masalah pada kehidupan pribadinya, maka hal tersebut dapat mengganggu kinerja seseorang pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work*

Personal Life Enhancement Of Work adalah hal yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila seseorang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life*

Work Enhancement Of Personal Life adalah hal yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh seseorang pada saat bekerja,

memungkinkannya untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Work life balance sangat penting karena dengan adanya WLB meningkatkan produktivitas dan mengurangi stress karyawan. Penulis melakukan penelitian ini menggunakan dua jurnal utama yang menjadi rujukan yaitu jurnal yang berjudul “ Identifikasi Dimensi-Dimensi *Work Life Balance* pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan” (Wicaksana,2020) dan “Hubungan Job-related Factors terhadap Worklife Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial” (Rahmawati, 2019)