

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL DI DAERAH INDUSTRI MOROWALI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh :

Eurelia Advensia Algy

6032001262

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON JOB STRESS IN MILLENNIAL
GENERATION WORKERS IN THE MOROWALI INDUSTRIAL AREA**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By :

Eurelia Advensia Algy

6032001262

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA
PEKERJA GENERASI MILENIAL DI DAERAH INDUSTRI MOROWALI**

Oleh:

Eurelia Advensia Algy

6032001262

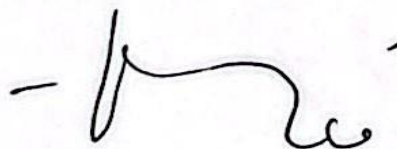
Bandung, 8 Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Pembimbing Skripsi,



Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Eurelia Advensia Algy
Tempat, tanggal lahir : Makale, 13 Desember 2002
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001262
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan skripsi dengan judul:

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI DAERAH INDUSTRI MOROWALI

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun 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 perkara yang lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 6 Juli 2024
Pembuat pernyataan:



(Eurelia Advensia Algy)

ABSTRAK

Indonesia, sebagai negara kaya akan sumber daya alam (SDA), merupakan produsen nikel terbesar di dunia. Industri pertambangan adalah salah satu sumber devisa yang diandalkan pemerintah. Industri Morowali, tempat smelter pengolahan nikel, bergerak di bidang manufaktur dengan produk utama nikel, *stainless steel*, dan *carbon steel*. Pekerja di industri Morowali didominasi oleh generasi milenial, yang dikenal mementingkan "Prioritas Kualitas Kehidupan". Ketidakseimbangan kehidupan kerja di Morowali mempengaruhi stres kerja para pekerja milenial. Menurut Sundari & Utami (2022), jika mereka tidak merasakan *work life balance* yang baik, mereka akan mencari pekerjaan lain yang lebih nyaman. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja generasi milenial di industri Morowali.

Dikutip dari Greenhaus *et al.*, (2003) *work life balance* adalah sejauh mana seseorang terikat dan merasa puas dengan peran mereka antara pekerjaan dan keluarganya. Adapun dimensi pada *work life balance* menurut Fisher *et al.*, (2009) meliputi *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, *Work Enhancement of Personal Life*. Definisi stres kerja menurut Sinambela *et al.*, (2018) adalah ketika seseorang mengalami tekanan yang menyebabkan mereka merasa terbebani untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa faktor antara lain menurut Luthnan *et al.*, (2018) stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, stressor individu.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu dengan pengumpulan data secara kuantitatif dengan menggambarkan objek atau peristiwa yang terjadi pada industri. Sampel penelitian terdiri dari 100 pekerja generasi milenial yang bekerja di daerah industri Morowali. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis linier sederhana sebagai metode pendukung.

Hasil dari data olahan peneliti setiap dimensi pada *work life balance* menunjukkan adanya persepsi bahwa *work life balance* yang dirasakan rendah dari pekerja generasi milenial industri Morowali. Sedangkan pada variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa pekerja memiliki tingkat stres yang tinggi. Data berdistribusi normal dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 . Dengan persamaan analisis regresi linier sederhana *Sig.* $< .001$ dan $B = -0.69$. Nilai *sig.* yang didapatkan $< (\alpha)$ sebesar 0.69. Nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,8% pada stres kerja. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa adanya pengaruh negatif dari *work life balance* terhadap stres kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *work life balance* menyebabkan adanya penurunan terhadap stres kerja.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Generasi Milenial, Daerah Industri Morowali.

ABSTRACT

Indonesia, as a country rich in natural resources, is the world's largest producer of nickel. The mining industry is one of the sources of foreign exchange that the government relies on. The Morowali industry, where nickel processing smelters are located, is engaged in manufacturing with nickel, stainless steel, and carbon steel as the main products. Workers in the Morowali industry are dominated by millennials, who are known to prioritize "Quality of Life Priorities". The work-life imbalance in Morowali affects the work stress of millennial workers. According to Sundari & Utami (2022), if they do not feel a good work-life balance, they will look for another job that is more comfortable. Therefore, the purpose of this study is to determine the effect of work life balance on the work stress of millennials in the Morowali industry.

Quoted from Greenhaus et al., (2003) work life balance is the extent to which a person is bound and satisfied with their role between work and family. The dimensions of work life balance according to Fisher et al. (2009) include Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work, Work Enhancement of Personal Life. The definition of work stress according to Sinambela et al. (2018) is when someone experiences pressure that causes them to feel burdened to complete their tasks. This can be triggered by several factors, including according to Luthnan et al. (2018) extraorganizational stressors, organizational stressors, group stressors, individual stressors.

The method used in this research is descriptive method, namely by collecting data quantitatively by describing objects or events that occur in the industry. The research sample consisted of 100 millennial generation workers who work in the Morowali industrial area. To test the hypothesis, researchers used simple linear analysis as a supporting method.

The results of the researcher's processed data for each dimension of the work life balance show the perception that the work life balance felt is low by millennial generation workers in the Morowali industry. Meanwhile, the work stress variable can be concluded that workers have a high level of stress. Data is normally distributed with Asymp. Sig. (2-tailed) $c > 0.05$. With a simple linear regression analysis equation Sig. $< .001$ and $B = -.069$. The sig. value obtained $< (\alpha)$ of 0.69 . The resulting R Square value is 0.8% on job stress. It can be concluded from the results of the study that there is a negative influence of work life balance on work stress. So it can be interpreted that every increase in work life balance causes a decrease in work stress.

Keywords: Work Life Balance, Job Stress, Millennial Generation, Morowali Industrial Area.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studinya di program studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan. Tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Daerah Industri Morowali” .

Dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti menyadari bahwa dengan adanya doa, bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, penelitian tugas akhir ini dapat selesai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang telah menuntun, dan menyertai serta memberikan hikmat, kesehatan, dan anugerah sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis yaitu Mami dan Papi yang telah menjadi orang tua terhebat, terima kasih selalu memberi dukungan, nasehat, kasih sayang, materi, dan doa yang tiada henti kepada penulis untuk bisa menyelesaikan pendidikan hingga mendapat gelar sarjana manajemen.
3. Kedua kakak penulis yaitu Kakak Anky dan Kakak Arya, yang selalu memberi motivasi dan bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi ini.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu sabar dan bersedia memberikan semangat, dan saran terhadap penulis dimulai dari seminar manajemen insani hingga penulisan skripsi manajemen ini selesai.
5. Seluruh dosen dan staff pengajar Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu kepada penulis, dan telah banyak membantu penulis selama menjalani masa perkuliahan.
6. Para Pekerja di industri Morowali yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner sehingga skripsi ini bisa selesai.
7. Charisma Lolopayung, selaku sahabat penulis terima kasih sudah menjadi

tempat untuk pulang bercerita, berbagi keluh kesah, memberi dukungan dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Agung dan Riky, selaku sahabat penulis terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik, berbagi canda dan tawa, memberi dukungan, doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Natasya Hotmauli Simarmata selaku teman baik sekaligus teman seperjuangan penulis yang selalu bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, canda tawa, saran, dan selalu mencari tempat *healing* agar tidak stres, serta bersedia berbagi cerita termasuk keluh kesah selama menjalani perkuliahan.
10. Novi, Caca, Selvia, Teh Nur, Mang Ipin, A Wandu, Azlan bocah dengan beragam tingkah selaku keluarga di Kos Alis yang selalu memberi semangat, doa, canda tawa, tempat berkeluh kesah sehingga skripsi ini bisa selesai.
11. Sergio Suramas, Monika Widian, Erlina Salinding, sebagai teman dekat penulis tempat berkeluh kesah penulis, yang selalu membantu, memberi semangat, serta doa yang tiada henti.
12. Jojo, Adi, Sepri sebagai selaku teman seperjuangan penulis dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih atas dukungan, canda tawa, saran, dan selalu bersedia berbagi cerita termasuk keluh kesah selama mengerjakan skripsi ini.
13. Ci Pio dan Paula sebagai teman dekat penulis, terima kasih selalu siap menjadi tempat untuk penulis berkeluh kesah, memberi semangat dan dukungan dan doa yang tiada henti kepada penulis, terima kasih selalu mengajak penulis untuk jalan-jalan sosialita bersama agar penulis tidak stres dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan secara satu persatu, terima kasih atas seluruh bantuan dan dukungannya.
15. Seluruh teman-teman Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah bersama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Terima kasih atas bantuan dan dukungan, serta pengalaman berharga yang penulis dapatkan.

16. Terima kasih kepada Uno, selaku anabul penulis yang memiliki banyak tingkah, menemani dan menghibur penulis saat penulis merasa jenuh mengerjakan skripsi.
17. Kepada diri saya sendiri, Eurelia Advensia Algy. Terima kasih sudah percaya dengan diri sendiri, bekerja keras, berjuang dan bertahan sejauh ini terima kasih telah bertanggungjawab untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada berbagai pihak, serta dapat dijadikannya dasar untuk penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini dapat berguna bagi banyak orang dan dapat membantu studi-studi lain di masa mendatang.

Bandung, 6 Juli 2024

Penulis,

Eurelia Advensia Algy

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	12
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.5 Kerangka Pemikiran	15
BAB 2	18
TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Stres Kerja	18
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	18
2.1.2. Dimensi Stres Kerja.....	19
2.1.3. Indikator Stres Kerja.....	20
2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	20
2.1.5. Dampak Stres Kerja.....	21
2.2 <i>Work Life Balance</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	22
2.2.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	22
2.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	23
2.2.4 Manfaat <i>Work life Balance</i>	24
2.2.5 Tujuan <i>Work Life Balance</i>	25
2.2.6 Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	27
2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja.....	27
BAB 3	30
3.1. Metode dan Jenis Penelitian	30
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.1.2 Sampel Penelitian	30

3.1.3	Operasionalisasi Variabel	31
3.1.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.1.4.1	Uji Validitas	34
3.1.4.2	Uji Reliabilitas	34
3.1.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	37
3.1.5.1	Analisis Deskriptif	37
3.1.5.2	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	37
3.1.5.3	Koefisien Determinasi (R Square).....	38
3.1.5.3.1	Uji Asumsi Klasik	38
3.1.5.3.2	Uji Normalitas	38
3.1.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.1.5.3.4	Uji t.....	39
3.2.	Objek Penelitian.....	40
3.2.1	Gambaran Umum Pekerja Industri Morowali.....	40
BAB 4	47
4.1	Persepsi tentang <i>Work Life Balance</i> dari Generasi Milenial di Industri Morowali.....	47
4.1.1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	50
4.1.2	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	55
4.1.3	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	60
4.1.4	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	65
4.2	Analisis Stres Kerja Generasi Milenial di Industri Morowali	69
4.2.1	Ambiguitas Peran	72
4.2.2	Konflik Peran	75
4.2.3	Peran yang Berlebihan	79
4.2.4	Beban Kerja	84
4.3	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Stres Kerja Generasi Milenial di Industri Morowali	89
4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	89
4.3.1.1	Uji Normalitas	89
4.3.1.2	Uji Heterokedasitas	90
4.3.2	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	91

4.3.3 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	92
4.3.4 Uji t.....	93
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	96
REFERENCE	98
KUESIONER PENELITIAN LAMPIRAN I.....	100
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	100
TABEL INDUK TANGGAPAN RESPONDEN.....	109
RIWAYAT HIDUP PENULIS	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Daftar Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel – <i>Work Life Balance</i>	32
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel – Stres Kerja.....	33
Tabel 3. 3 Hasil Uji reliabilitas Work Life Balance.....	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	36
Tabel 3. 5 Kategori Tanggapan Kuesioner	37
Tabel 3. 6 Data Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 3. 7 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 3. 8 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 3. 9 Data Responden Berdasarkan Gaji	42
Tabel 3. 10 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja/Lama Bekerja	43
Tabel 3. 11 Data Responden Berdasarkan Tempat Bekerja.....	43
Tabel 3. 12 Data Responden Berdasarkan Rata-Rata Waktu Kerja.....	44
Tabel 3. 13 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	45
Tabel 3. 14 Data Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	45
Tabel 3. 15 Data Responden Berdasarkan Pergantian tempat Kerja – 2 Tahun Terakhir	46
Tabel 4. 1 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Work Life Balance.....	47
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL).....	50
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Pernyataan 1 Variabel Work Life Balance	51
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Pernyataan 2 Variabel Work Life Balance	51
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Pernyataan 3 Variabel Work Life Balance	52
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Pernyataan 4 Variabel Work Life Balance	53
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Personal Life Interference With Work (PLIW)	55
Tabel 4. 8 Hasil tanggapan Pernyataan 5 Variabel Work Life Balance.....	56
Tabel 4. 9 Hasil tanggapan Pernyataan 6 Variabel Work Life Balance.....	56

Tabel 4. 10 Hasil tanggapan Pernyataan 7 Variabel Work Life Balance.....	57
Tabel 4. 11 Hasil tanggapan Pernyataan 8 Variabel Work Life Balance.....	58
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW).....	60
Tabel 4. 13 Hasil tanggapan Pernyataan 9 Variabel Work Life Balance.....	61
Tabel 4. 14 Hasil tanggapan Pernyataan 10 Variabel Work Life Balance.....	62
Tabel 4. 15 Hasil tanggapan Pernyataan 11 Variabel Work Life Balance.....	63
Tabel 4. 16 Hasil tanggapan Pernyataan 12 Variabel Work Life Balance.....	63
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Work Enhancement of Personal Life (WEPL).....	65
Tabel 4. 18 Hasil tanggapan Pernyataan 13 Variabel Work Life Balance.....	66
Tabel 4. 19 Hasil tanggapan Pernyataan 14 Variabel Work Life Balance.....	67
Tabel 4. 20 Hasil tanggapan Pernyataan 15 Variabel Work Life Balance.....	67
Tabel 4. 21 Hasil tanggapan Pernyataan 16 Variabel Work Life Balance.....	68
Tabel 4. 22 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Stres Kerja...	70
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ambiguitas Peran.....	72
Tabel 4. 24 Hasil tanggapan Pernyataan 1 Variabel Stres Kerja	73
Tabel 4. 25 Hasil tanggapan Pernyataan 2 Variabel Stres Kerja	73
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik Peran	75
Tabel 4. 27 Hasil tanggapan Pernyataan 3 Variabel Stres Kerja	75
Tabel 4. 28 Hasil tanggapan Pernyataan 4 Variabel Stres Kerja	76
Tabel 4. 29 Hasil tanggapan Pernyataan 5 Variabel Stres Kerja	77
Tabel 4. 30 Hasil tanggapan Pernyataan 6 Variabel Stres Kerja	78
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Peran yang Berlebihan	79
Tabel 4. 32 Hasil tanggapan Pernyataan 7 Variabel Stres Kerja	81
Tabel 4. 33 Hasil tanggapan Pernyataan 8 Variabel Stres Kerja	81
Tabel 4. 34 Hasil tanggapan Pernyataan 9 Variabel Stres Kerja	82
Tabel 4. 35 Hasil tanggapan Pernyataan 10 Variabel Stres Kerja	83
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja	84
Tabel 4. 37 Hasil tanggapan Pernyataan 11 Variabel Stres Kerja	85
Tabel 4. 38 Hasil tanggapan Pernyataan 12 Variabel Stres Kerja	86
Tabel 4. 39 Hasil tanggapan Pernyataan 13 Variabel Stres Kerja	87

Tabel 4. 40 Hasil tanggapan Pernyataan 14 Variabel Stres Kerja	88
Tabel 4. 41 Hasil Uji Normalitas Data.....	89
Tabel 4. 42 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Tabel 4. 43 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Independen Work Life Balance dan Variabel Dependen Stres Kerja	92
Tabel 4. 44 Koefisien Determinasi (R Square)	92
Tabel 4. 45 Hasil Uji T.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persentase Sebagian Besar Waktu yang Dhabiskan Untuk Pekerjaan	7
Gambar 1. 2 Model Penelitian.....	17
Gambar 3. 1 Model Penelitian	38
Gambar 3. 2 Gambaran Perusahaan Industri Morowali.....	40
Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam (SDA) termasuk industri tambang yang dimiliki, saat ini Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai produsen nikel terbesar di dunia. Industri pertambangan merupakan salah satu industri yang diandalkan oleh pemerintah, pasalnya industri tambang merupakan salah satu sumber devisa negara. Salah satu penghasil tambang terbesar di dunia adalah Indonesia karena memiliki cadangan mineral yang sangat besar. Kegiatan tambang mencakup eksplorasi (pencaharian tambang), eksploitasi (pemanfaatan tambang), pengolahan pemurnian, pengangkutan mineral atau bahan tambang, yang membantu pemerintah mendapatkan devisa. Pemanfaatan mineral bumi ini sangat luas di berbagai bidang kehidupan manusia. Diantaranya yaitu digunakan sebagai bahan bakar, bahan baku industri, suku cadang kendaraan, bahan bangunan, dan banyak lagi manfaatnya. Saat ini, pemanfaatannya bukan hanya digunakan untuk pemenuhan kebutuhan dalam negeri tetapi juga diekspor pada berbagai negara lainnya. Setiap tahun, jutaan ton berbagai mineral diekspor berbagai sumber daya alam dari perut bumi terdapat di wilayah nusantara sehingga menjadi sumber penghasilan negara dan setiap daerah memiliki sumber daya yang dapat diandalkan. Berikut merupakan hasil dari sumber daya Indonesia serta pendistribusiannya yaitu diantaranya: Batu Bara, Gas Alam, Minyak Bumi, Emas, Perak, Fosfat, Intan, Platina, Aluminium, Gypsum, Nikel, Timah, Tembaga, Marmer, Belerang, Mangan, Bauksit, Batu Gamping, Aspal, dan Bijih Besi.

Di Provinsi Sulawesi Tengah terdapat sebuah industri berdirinya smelter daerah ini berada tepatnya pada Fatufia Bahodopi Morowali. Daerah industri Morowali bergerak pada bidang manufaktur yang berfokus terintegrasi dengan produk utama yaitu nikel, *stainless steel* dan *carbon steel*. Serta Industri pendukungnya terentang dari *coal power plant*, pabrik mangan, silikon, *chrome*, kapur, kokas, dan lainnya hingga pelabuhan dan bandara. Nikel merupakan salah satu dari lima logam yang paling banyak ditemukan di Bumi, dan merupakan konduktor atau penghantar panas dan listrik yang cukup baik. Nikel pada umumnya dimanfaatkan pada industri

manufaktur, alat-alat rumah tangga, dan industri otomotif. Pengolahan nikel di kawasan industri Morowali dibagi menjadi tiga kelompok: klaster *stainless steel*, klaster *carbon steel*, dan klaster komponen baterai. Kebutuhan akan nikel meningkat setiap tahun seiring dengan pertumbuhan industri, menurut Australia *Department of Industry, Innovation and Science* pada kuartal Juni 2022, permintaan nikel global meningkat 0,8% dari kuartal Maret, mencapai hampir 2,9 juta ton pada tahun 2022, diperkirakan konsumsi nikel selanjutnya diproyeksikan meningkat pesat dalam dua tahun mendatang: sebesar 5,3% pada tahun 2023, sebesar 4,2% pada tahun 2024, atau sebanyak 3 juta ton pada tahun 2023 dan 3,1 juta ton pada tahun 2024.

Daerah industri ini merupakan kerjasama antara BintangDelapan Group dari Indonesia dengan Tsingshan Steel Group dari negara Tiongkok. Tsingshan Group adalah perusahaan terbesar di dunia dalam pengolahan nikel dan memiliki tiga unit produksi nikel pig iron (NPI) dengan kapasitas 2 juta ton dan 3,4 juta ton *stainless steel*. Sebelum membangun industri berbasis nikel di Morowali, Tsingshan Group juga memiliki teknologi pengolahan yang lengkap dengan teknologi modern. Industri Morowali dimulai pada 2013 dan selesai pada 2015, dengan luas 4.000 hektar dan akan diperluas hingga mencapai 6.000 hektar dan menampung sebanyak 54 pabrik perusahaan yang saat ini beroperasi. Sampai Februari 2024, industri Morowali telah menampung 80.000 karyawan. Di daerah Morowali terdiri dari berbagai *tenant* yang berdiri dalam satu daerah industri yaitu diantaranya : PT. Bintang Delapan Mineral, PT Sulawesi Mining Investment, NI GCNS, IRNC, Indonesia Tsingshan Stainless Steel, Bintang Delapan Terminal, Dexin Steel Indonesia, Hengjaya, Ranger, Huayea, QMB New Energy Materials, PT. Indonesia Puqing Recycling Technology, Fajar Metal Industri, Lestari Smelter Indonesia, Teluk Metal Industry, LSD, Morowali Power Mandiri, Lestari Hua Metal Indonesia. Daftar *tenant* yang bekerja di kawasan industri Morowali tercatat delapan belas *tenant* yang ada pada sektor industri Morowali; *tenant-tenant* ini berfokus untuk menghasilkan produk utama berupa nikel, *stainless steel*, dan *carbon steel*. Selain itu masih ada beberapa perseroan terbatas (PT), yang tidak terdaftar didalam kawasan industri, tetapi PT tersebut masih di dalam lingkup daerah kawasan Morowali.

Industri pertambangan selain menjadi salah satu bidang yang paling penting dan menantang dalam ekonomi dunia, pertambangan juga merupakan salah satu pekerjaan yang paling berisiko di dunia. Industri tambang memiliki tingkat kerja yang sangat padat dan kompleks, karena ada berbagai faktor termasuk kondisi kerja yang ekstrem, penggunaan mesin berat, risiko kejadian seperti tanah longsor atau runtuh tambang, dan paparan bahan kimia berbahaya. Tingkat kecelakaan kerja yang relatif tinggi dalam industri pertambangan, menunjukkan kompleksitas dan risiko yang melekat pada pekerjaan ini. Oleh karena itu, pentingnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi para pekerja untuk memahami dan memahami risiko yang akan mereka hadapi di tempat kerja. Industri tambang Morowali telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) K3 dan juga menerapkan SMK3, atau sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, para pekerja menerima pelatihan keselamatan dengan tujuan mereka bisa memahami resiko yang akan mereka hadapi dan bagaimana mengambil tindakan lanjutan. Selain itu, daerah industri Morowali juga melakukan audit dan inspeksi rutin untuk memastikan penerapan SMK3 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Di industri Morowali di dominasi dengan pekerja generasi milenial. Para pekerja, menghadapi stres kerja karena memiliki tingkat beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini dibuktikan dengan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 perwakilan pekerja generasi milenial, hasil dari kesimpulan wawancara diuraikan di bawah ini :

Tabel 1. 1

Hasil Wawancara Persepsi Pekerja Generasi Milenial Mengenai *Work Life Balance* dan Hubungannya Terhadap Stres Kerja

No	Variabel	Hasil Wawancara
1	<i>Work Life Balance</i>	Persepsi pekerja generasi milenial mengenai <i>work life balance</i> adalah sulitnya membagi waktu antara batasan waktu kerja dan waktu istirahat, jam kerja yang tinggi serta waktu lembur yang panjang, yang membuat timbulnya rasa lelah yang berlebihan.

		Para pekerja juga mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tetap memberikan dorongan positif untuk bisa mengeksplorasi kegiatan lain diluar pekerjaan sehingga <i>work life balance</i> yang dirasakan tetap terjaga dengan baik.
2	Stres Kerja	Karyawan mengeluh adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran serta kebijakan dari manajemen perusahaan dalam pembagian tugas kerja yang kurang jelas antar pekerja, proses belajar yang sulit, mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawab dan paksaan untuk bekerja lembur sehingga berujung pada stres kerja.

Sumber : Olahan Penulis

Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan akan menimbulkan permasalahan yang berdampak pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada stres. Tantangan karyawan yang bekerja di industri tambang adalah beban kerja yang tinggi, dan tuntutan budaya organisasi, dalam situasi ini beban kerja yang berlebih dan tingkat *work life balance* yang rendah dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja pada pekerja. Pekerja generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, dikenal dengan gaya hidup yang lebih fleksibel dan memerlukan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka cenderung memiliki prioritas yang lebih tinggi pada kualitas hidup dan kesehatan, serta memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk memiliki waktu luang dan kebebasan dalam menjalani kehidupan pribadi untuk menghindari stres kerja. Dari penjelasan fenomena tersebut, stres bisa diatasi dengan penerapan *work life balance*, di mana seseorang bisa menyeimbangkan antara beban tugas di tempat kerja, dan kehidupan pribadinya. Sehingga pekerja dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik, seimbang, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien tanpa menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Sebagian besar karyawan pada industri Morowali memiliki tingkat *retention* yang relatif rendah, dengan rata-rata masa kerja kurang lebih dua hingga tiga tahun.

Hal ini menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang disebabkan oleh ketidakseimbangan *work life balance* yang berdampak terhadap stres kerja pada pekerja dan menimbulkan adanya niat keluar dari perusahaan. Hasil dari wawancara ditemukan bahwa para pekerja yang memutuskan keluar dari perusahaan telah mendapatkan tempat kerja baru yang lebih menjanjikan dari aspek gaji dan jenjang karir. Menurut Deloitte *Consulting* (Sismawati & Lataruva, 2020), generasi milenial tidak setia pada tempat kerjanya karena suka berpindah-pindah atau yang biasa disebut dengan fenomena *job hopping*. Pada penelitian Gallup (2016) menunjukkan bahwa milenial lebih sering berganti pekerjaan daripada generasi sebelumnya, dan 6 dari 10 karyawan mengatakan mereka mencari peluang pekerjaan baru. Generasi milenial juga sangat mementingkan kenyamanan dan kepuasan dalam aspek pekerjaan mereka (Sundari & Utami, 2022). Jika mereka tidak merasa nyaman dalam bekerja dan tidak merasakan adanya *work life balance* yang baik, maka mereka akan berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap dapat memberikan kenyamanan sesuai dengan harapan mereka. Sebagian besar dari mereka hanya bertahan selama dua hingga lima tahun dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini kemudian memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat *passion* mereka. Salah satu kelemahan generasi milenial adalah mereka mudah bosan dengan pekerjaan mereka karena mereka adalah generasi yang selalu mencari tantangan dan pengalaman baru. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* dan segera mengatasi masalah tersebut karena dapat menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memilih kandidat yang tepat, memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperhatikan *work life balance* para karyawan. Dengan menerapkan strategi tersebut, perusahaan dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mengurangi stres kerja.

Peneliti menemukan adanya kesamaan berupa keluhan mengenai stres kerja yang dialami oleh pekerja, peneliti menemukan sebagian besar pekerja menyikapi keluhan tersebut dengan memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan faktor lain yang juga mempengaruhi yaitu ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara

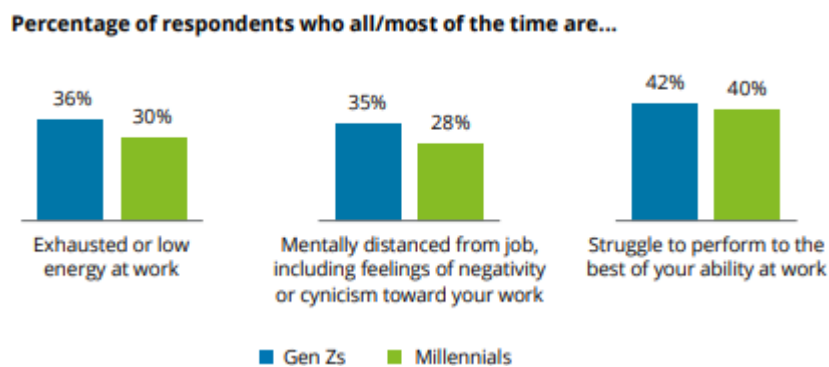
sebagian kecil memiliki keluhan yang sama namun tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan faktor sulitnya mencari pekerjaan lain. Tingginya tingkat stres pada pekerjaan yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tentunya berpengaruh dalam berbagai aspek, menurut Schaufeli dan Bakker (2004), tuntutan kerja mencakup segala aspek dari pekerjaan, termasuk aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional, yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan mental yang berkelanjutan, yang membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis. Oleh karena itu dibutuhkan adanya *work life balance* yang menjadi komponen penting dalam kehidupan kerja generasi milenial, karena dengan adanya *work life balance* dapat mencegah penyakit akibat kerja, meningkatkan performa, meningkatkan fokus, dan mengurangi stres dan jenuh hal ini diungkapkan oleh (Perdana, 2021). Hal ini juga dikemukakan oleh (Bulger, 2012) bahwa kemampuan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencapai kepuasan dalam semua aspek kehidupan dikenal sebagai *work life balance*.

PT Deloitte Indonesia melakukan survei pada tahun 2023 terhadap 14.483 generasi Z dan 8.375 generasi milenial di 44 negara. Generasi Z dan milenial menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari identitas mereka, respon mereka mengungkapkan kekhawatiran tentang masa depan mereka, namun hal yang paling penting bagi mereka adalah *work life balance* dalam bekerja. Faktanya dari hasil survei kemampuan untuk menyeimbangkan prioritas pekerjaan dan kehidupan lebih dihargai oleh generasi Z yaitu sebanyak 26% dan generasi milenial sebanyak 28%. Sejak awal pandemi, generasi Z telah mempertahankan tingkat stres dan kecemasan yang relatif stabil sedangkan generasi milenial hanya sedikit yang mengalami penurunan tingkat stres. Pada tahun 2020 sebanyak 48% generasi Z merasa stres hampir sepanjang waktu dibandingkan dengan tahun 2023 yaitu sebanyak 46%, dan pada tahun 2020 sebanyak 43% generasi milenial merasa stres dibandingkan dengan tahun 2023 yaitu sebanyak 39%. Ketika pandemi perlahan berkurang generasi Z dan milenial menghadapi tantangan baru dan semakin sulit, seperti krisis biaya hidup, ketegangan geopolitik dan kekhawatiran pengangguran. Selain masalah sosial yang lebih luas, generasi Z dan milenial menunjukkan bahwa masalah utama mereka adalah masalah keuangan, kesejahteraan, serta relasi pertemanan dan keluarga mereka. Selain itu, masalah di tempat kerja seperti beban

kerja yang tinggi, keseimbangan yang buruk antara kerja dan kehidupan pribadi, dan budaya tim yang kurang baik. Generasi Z dan milenial merasakan tingkat kelelahan yang cenderung tinggi karena tekanan pekerjaan sekitar 52% generasi Z dan 49% milenial mengalami kelelahan, masing-masing meningkat dari 46% dan 45% pada tahun 2022. Survei ini dilakukan dengan bertanya kepada responden tentang perasaan khusus yang mereka alami saat bekerja, menggunakan kriteria *word health organization* (WHO). Ditemukan hasil bahwa sebanyak 36% generasi Z selalu merasa lelah, 35% merasa lelah secara mental dari pekerjaan mereka, dan 42% sering mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dalam hal ini jumlahnya hampir sama dengan generasi milenial.

Gambar 1. 1

Persentase Sebagian Besar Waktu yang Dhabiskan Untuk Pekerjaan



Sumber : Deloitte Global 2023 Generasi Z and Milenial Survey

Tujuan dari survei Deloitte untuk melihat kembali bagaimana keadaan generasi Z dan generasi milenial dalam menyeimbangkan keselarasan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hasil dari persentase diatas menunjukkan sebanyak 36% generasi Z dan 30% generasi milenial mengalami kelelahan dan energi yang rendah saat bekerja, adapun perasaan negatif yang berpengaruh terhadap mental dari pekerjaan yaitu sebanyak 35% dialami oleh generasi Z dan 28% dialami oleh generasi milenial, kemudian sebanyak 42% generasi Z dan 40% generasi milenial sedang berjuang untuk melakukan performa yang terbaik di tempat kerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari masalah yang menyebabkan munculnya gejala mengenai *work life balance* dan pengaruhnya terhadap stres kerja pada karyawan karena adanya tuntutan pekerjaan, tuntutan

pekerjaan yang semakin tinggi dan kompleks mendorong budaya kerja yang menuntut karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaan yang bukan pada bidangnya yang berakibat beban kerja yang berlebihan hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Secara umum, beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan dan stres yang mereka alami (Omar *et al.*, 2020). Oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk meminimalkan beban kerja yang berlebihan sehingga bisa mengurangi stres karyawan. Salah satu faktor yang dapat mengurangi dan mengatasi stres kerja adalah *work life balance*. Selain itu penulis menemukan hasil temuan bahwa sebagian besar karyawan juga mengungkapkan mereka merasakan tekanan dikarenakan perusahaan merupakan gabungan kerjasama perusahaan asing dengan negara China. Beberapa departemen diwajibkan untuk bisa menggunakan bahasa Mandarin khususnya untuk karyawan *Management Trainee*, perusahaan jarang menggunakan bahasa internasional yaitu Bahasa Inggris sebagai bahasa umum sehingga sebagian besar dari karyawan yang belajar Bahasa Mandarin di awal mengalami kesulitan dalam belajar dikarenakan semasa pendidikan tidak mendapatkan pelajaran khusus bahasa mandarin hal tersebut menjadi tambahan beban kerja diluar pekerjaan yang juga mengakibatkan stres kerja pada beberapa karyawan.

Seiring berjalannya waktu terjadi transformasi generasi yang terlibat dalam suatu perusahaan, populasi sumber daya manusia (SDM) yang sebelumnya didominasi oleh generasi X, kini bergeser menjadi generasi Y atau dikenal sebagai generasi milenial. Adanya fakta bahwa generasi milenial saat ini mendominasi angkatan kerja dikarenakan generasi milenial memasuki usia produktif yaitu usia 28-43 tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (2022) usia produktif terukur sejak memasuki 15-64 tahun di mana penduduk laki-laki sebanyak 96.864 dan penduduk perempuan sebanyak 94.285. Dikutip dari badan pusat statistik (BPS) jumlah angkatan kerja generasi milenial yang tercatat bekerja lebih banyak dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Tabel di bawah ini menunjukkan daftar angkatan kerja menurut golongan umur.

Tabel 1. 1**Tabel Daftar Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur**

Golongan Umur	Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur							
	Bekerja		Pengangguran		Jumlah AK		% Bekerja / AK	
	2023		2023		2023		2023	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
25-29	16.000.069	15.996.632	1.213.435	1.292.355	17.213.504	17.288.987	92,95	92,52
30-34	16.405.596	16.555.574	761.951	609.968	17.167.547	17.165.542	95,56	96,45
35-39	16.493.906	16.602.867	670.266	433.484	17.164.172	17.036.351	96,09	97,46
40-44	15.987.583	16.292.858	680.071	301.667	16.667.654	16.594.525	95,92	98,18
45-49	14.997.739	15.368.956	612.643	281.342	15.610.382	15.650.298	96,08	98,20
50-54	13.362.946	13.393.721	187.669	244.284	13.550.615	13.638.005	98,62	98,21
55-59	10.646.349	10.946.491	149.835	169.268	10.796.184	11.115.759	98,61	98,48
60+	16.875.019	16.815.238	192.774	218.769	17.067.793	17.034.007	98,87	98,72

Sumber : Badan Pusat Statistik - Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Tabel diatas menunjukkan data daftar jumlah angkatan kerja menurut golongan umur dari beberapa generasi, data yang disajikan yaitu data terakhir tahun 2023 dan keterangan jumlah data diperbarui terakhir pada 2 Mei 2023. Dari jumlah data yang disajikan berdasarkan data badan pusat statistik (BPS), generasi milenial (Y) dan generasi Z tercatat data yang bekerja lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya yaitu pada Februari sebanyak 64.887.154, dan Agustus sebanyak 65.447.931, sedangkan generasi *baby boomers* dan generasi X mengalami penurunan angka produktif bekerja yaitu pada Februari sebanyak 55.882.053, dan Agustus sebanyak 56.524.406. Kemudian tercatat angkatan kerja generasi milenial (Y) dan generasi Z yaitu pada Februari 2023 sebanyak 68.212.877, dan Agustus sebanyak 68.085.405, sedangkan generasi *baby boomers* dan generasi X yaitu pada Februari sebanyak 57.024.974, dan Agustus sebanyak 57.438.069. Dari jumlah total data keseluruhan membuktikan bahwa generasi Z dan milenial tercatat memiliki jumlah angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya Berdasarkan hasil wawancara, penulis telah melakukan wawancara

mengenai fenomena *work life balance* dan pengaruhnya terhadap stres kerja, alasan terjadinya stres pada pekerja generasi milenial di industri Morowali sangat beragam yaitu diantaranya tuntutan pekerjaan yang tinggi, upah yang didapatkan, beban pekerjaan, serta terkadang kebijakan perusahaan yang kurang jelas. Hal ini membuat ketidakselarasan dengan *work life balance*, karyawan milenial yang bekerja harus memiliki kualitas keseimbangan hidup yang baik, yaitu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hasil dari wawancara diperoleh informasi karyawan mengalami masalah *work life balance*, hasil tersebut didukung dengan ditemukannya sebagian besar karyawan masih sulit mengatur batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Karyawan juga mengatakan bahwa bekerja pada industri tambang berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang membedakan adalah karyawan yang bekerja, waktu kerjanya penuh dalam seminggu, hari libur pada tanggal merah tidak berlaku bagi mereka sehingga para pekerja tetap masuk bekerja seperti pada hari kerja pada umumnya. Tentu hal ini jika berlangsung lama akan mempengaruhi *work life balance* yang akan berdampak pada stres kerja karena tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, akan tetapi pada industri tambang tetap memiliki jadwal kerja yang jelas yang mengatur jam kerja, hari kerja, dan waktu istirahat hal ini memungkinkan perusahaan untuk menjadwalkan karyawan secara bergiliran sesuai dengan kebutuhan operasional. Kemudian, setiap karyawan diberi hak cuti untuk memastikan mereka mendapatkan waktu yang cukup untuk istirahat dan pulih sebelum kembali bekerja. Terjadinya ketidakseimbangan *work life balance* bagi pekerja yang beragama nasrani sangat jarang untuk bisa melakukan ibadahnya pada hari minggu jika melakukan *shift* pagi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami pentingnya *work life balance* serta mengambil tindakan untuk membantu karyawan mereka menjaga keseimbangan ini. Contoh tindakan ini termasuk dalam pembagian waktu kerja, jika memungkinkan untuk karyawan nasrani pada hari minggu bisa melaksanakan ibadahnya terlebih dahulu sebelum bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. Peneliti juga mencari tau lebih dalam selain karena tuntutan pekerjaan hal apalagi yang menjadi alasan para pekerja mengalami stres kerja, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar generasi milenial yang bekerja di

daerah industri Morowali mengalami FOMO (*Fear Missing Out*) dikarenakan terkadang tuntutan pekerjaan tidak selaras dengan kebijakan perusahaan, peran manajemen dalam industri terkadang pembagian pekerjaan tidak seimbang antara rekan kerja lain, beberapa karyawan memiliki tuntutan yang lebih tinggi sedangkan karyawan lainnya hanya mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Hal tersebut membuat karyawan lain merasakan beban kerja yang menyebabkan merasa tertekan dan tidak mampu untuk mengerjakan tugas mereka dengan efektif. Pembagian tugas dari pihak manajemen yang tidak adil tentu masalah tersebut dapat berdampak pada stres kerja. Fomo dapat mengakibatkan hal yang fatal, tentu hal ini dapat mengakibatkan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu fomo menyebabkan kecemasan akan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau ketidaseimbangan untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak mampu mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya akan berdampak menimbulkan stres kerja. Hal ini bisa menjadi perhatian bagi perusahaan penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti pembagian waktu, mendorong kesadaran dan kepekaan, hal tersebut bertujuan untuk mendukung *work life balance* para karyawan sehingga pada akhirnya bisa mengurangi stres kerja.

Meskipun *work life balance* semakin diakui pentingnya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan kebijakan dan budaya yang mendukungnya. Untuk menciptakan serta mendukung sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan karyawan diharapkan untuk produktif serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja, tetapi dengan adanya tuntutan yang harus dipenuhi karyawan seringkali merasa terbebani dan merasa tertekan. Tentu hal tersebut tidak mencerminkan adanya SDM yang berkelanjutan dikarenakan karyawan tidak merasakan kesejahteraan yang optimal, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work life balance*. Jika terjadi ketidakseimbangan dalam *work life balance* dapat menyebabkan stres kerja yang akan berdampak negatif pada kesehatan mental serta produktivitas kinerja

organisasi. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work life balance* dan stres kerja merupakan masalah yang penting. Namun, penelitian ini masih diperlukan lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan ini dan bagaimana perusahaan dapat menerapkan pendekatan yang berguna untuk meningkatkan *work life balance* dan mengurangi stres kerja pada pekerja. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor - faktor penyebab ketidakseimbangan *work life balance*, meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan membantu untuk mengurangi stres kerja yang pada akhirnya akan berguna bagi perusahaan untuk mensejahterakan pekerjanya dan akan produktif dalam bekerja, serta memberikan inovasi bagi perusahaan, dengan lingkungan kerja yang sehat dan pekerja yang memiliki *work life balance* yang baik akan bersemangat dan dapat memberikan kontribusi pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menentukan hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja. Semakin banyak dukungan sosial yang diterima, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan untuk memahami lebih dalam tentang hubungan antara *work life balance* dan stres kerja, serta untuk mengembangkan strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk SDM yang berkelanjutan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebelumnya telah terdapat penelitian yang membahas tentang *work life balance* dan pengaruhnya terhadap stres kerja. Pada penelitian Tiara Amelia Anisa Putri dan Kustini (2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan yang mengindikasikan bahwa apabila *work life balance* meningkat maka stres karyawan akan mengalami penurunan sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja berpotensi meningkatkan stres kerja pada pekerja yang mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap stres kerja melalui *work life balance*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh MA Urba dan Christina s (2022) mengungkapkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan, dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki, maka

semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Ni Putu Sukma Priandari, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2023) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang negatif pada stres kerja berarti bahwa semakin tinggi *work life balance* semakin rendah stres kerja begitu pula sebaliknya. Penelitian selanjutnya yaitu Suharno dan Muttaqiyathun (2021) *work life balance* berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memberi indikasi bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengganggu stres pekerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa *work life balance* yang tidak tercapai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan rata-rata memiliki pengaruh negatif yang signifikan, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh *work life balance* dan dampaknya terhadap stres kerja. Memiliki keseimbangan kehidupan kerja berarti seseorang dapat mengatur waktu untuk tugas pekerjaan dan meluangkan waktu bersama keluarga, teman, dan diri sendiri. Karyawan yang berhasil mendapatkan *work life balance* mereka akan merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, sehingga karyawan akan merasa puas dengan keduanya Kelliher et al., (2019). Generasi milenial merupakan generasi yang saat menduduki posisi tercatat paling banyak bekerja hal ini dibuktikan dari data badan pusat statistik (BPS) 2023 dan banyak dari generasi milenial yang bekerja di daerah industri Morowali, beberapa penelitian menunjukkan bahwa mereka generasi milenial memiliki karakteristik pandangan tersendiri yang berbeda dengan generasi sebelumnya mengenai *work life balance* yang berdampak terhadap stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi pekerja generasi milenial yang saat ini sedang bekerja. Penelitian yang dilakukan sekarang akan menjadi dasar untuk pengembangan program atau intervensi yang dapat membantu pekerja generasi milenial mengatasi permasalahan *work life balance* yang berpengaruh dengan tingkat stres kerja yang dialami. Hal Ini akan mendorong pekerja untuk menjadi lebih efektif dan efisien di tempat kerja mereka. Hasil dari beberapa penelitian yang

telah diuraikan dan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI DAERAH INDUSTRI MOROWALI”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana stres kerja pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali ?
2. Bagaimana persepsi pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali mengenai *work life balance* ?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali mengalami stres kerja.
2. Untuk mengetahui persepsi *work life balance* pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali.
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan-perusahaan di daerah industri Morowali untuk memahami pekerja generasi milenial. Generasi milenial dikenal dengan kebiasaan bekerja keras dan menghadapi tekanan yang tinggi, serta memiliki pemikiran dan tuntutan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan fokus penelitian ini pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi stres kerja pada pekerja generasi milenial di daerah industri Morowali, serta meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup mereka dan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif tanpa mengalami tekanan kerja yang signifikan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang menuntut setiap pekerja untuk melakukan upaya terbaik mereka tetapi disisi lain beberapa perusahaan tidak memperhatikan keseimbangan dari kehidupan pekerja. Akibatnya budaya kerja menjadi semakin kompleks dan tinggi, yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja, yang menimbulkan stres bagi pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mikler - Walden University (2022) yang mengungkapkan bahwa milenial memiliki preferensi pekerjaan yang bermakna dan menganggap *work life balance* sangat penting bagi kehidupan mereka. Oleh karena itu sangat penting bagi departemen sumber daya manusia (SDM) di setiap perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperhatikan kualitas keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi setiap pekerja dan mendukung *employee engagement*, khususnya untuk generasi millennial hal ini bertujuan untuk meningkatkan dedikasi karyawan, mengurangi *job hopping*, dan pada akhirnya mengurangi stres kerja karena mereka merasa memiliki lingkungan kerja yang sehat yang akan mendukung perkembangan karier selanjutnya .

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang penulis telah lakukan penulis mendapatkan respon dari karyawan bahwa mereka belum sepenuhnya merasakan *work life balance* dalam kehidupannya, jam kerja yang tinggi dan waktu lembur membuat karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan penuh. *Work life balance* adalah faktor penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan, didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat saling menguntungkan dan mendukung pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup mereka. Menurut Clark et al. dalam Elfira (2021), mendefinisikan *work life balance* yaitu persepsi seorang karyawan tentang waktu mereka sendiri, perhatian mereka terhadap keluarga mereka, dan jumlah waktu yang mereka habiskan untuk pekerjaan mereka. Adanya *work life balance* yang diterapkan dalam lingkungan kerja, menjadi salah satu alasan yang mempengaruhi adanya niatan ingin tetap bertahan dalam pekerjaannya.

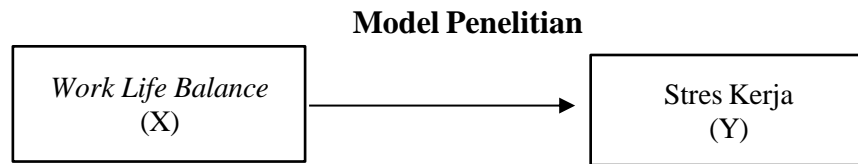
Hasil penelitian (Anjarwati *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* bukan hanya tentang jumlah jam kerja dengan waktu luang tetapi juga mencakup kondisi psikologis dan emosional seseorang di tempat kerja mereka. Dengan adanya

work life balance memiliki manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan (Iswanto, Subekan, *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang mendukung *work life balance* cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. (Hendrati Dianto, *et al.*, 2023). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan *work life balance* akan merasakan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan akan meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Salah satu program yang dapat diimplementasikan untuk mendukung *work life balance* adalah *flexible home of ice* atau *work life flexibility* (PwC, 2021). Penelitian (Brower, 2022) menemukan bahwa 76% generasi milenial ingin memiliki kendali atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja dimana mereka menginginkan bisa melakukan pekerjaan dengan fleksibel dan bekerja dari rumah.

Generasi milenial menunjukkan bahwa menjaga *work life balance* dan hidup dapat dicapai dengan memenuhi empat kebutuhan: kekuatan dalam pekerjaan, kemajuan, dukungan keluarga dan komunitas (Herachwati, 2019). Di mana prioritas pemenuhan kebutuhan generasi milenial yaituterletak pada aspek pribadi seperti hobi, *passion*, dan prioritas pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan beberapa temuan jurnal penelitian terdapat penemuan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang negatif terhadap stres kerja. Secara umum, stres kerja mengacu pada situasi ketegangan atau tekanan yang dialami oleh pekerja selama melakukan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik, mental, dan kinerja mereka. (Kaehler & Grundei:2019). Setiap pekerja di perusahaan pasti tidak terlepas dari stres, ada banyak alasan untuk tingkat stres yang tinggi, salah satunya adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan kerja yang memungkinkan setiap pekerja dapat mengelola stres nya dengan baik maka hal ini akan meningkatkan kesehatan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Febrian & Sani,2023).

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti mengembangkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. 2



Sumber : Olahan Penulis

Dengan hipotesis penelitian : *work life balance* pekerja generasi milenial berpengaruh negatif terhadap stres kerja.