



PENGARUH SALARY TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA PEKERJA GENERASI Z DI LINGKUNGAN SMA KRISTEN SHEKINAH TEMANGGUNG

Baskhoro Edo Prasetyo¹, Fajar Nugraha², Rini Sugiarti³, Fendy Suhariadi⁴

^{1,2,3}Institusi/afiliasi: Fakultas Magister Psikologi, Universitas Semarang, Indonesia

³Institusi/afiliasi: Program Doktor, Universitas Airlangga, Indonesia

Email : baskhoroedo.prasetyo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaji terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance/WLB) pada pekerja generasi Z di lingkungan SMA Kristen Shekinah Temanggung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap 6 karyawan generasi Z yang memiliki berbagai tingkat gaji dan lama bekerja di sekolah tersebut. Penelitian ini mengeksplorasi empat dimensi WLB, yaitu kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan, pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi yang meningkatkan kualitas pekerjaan, dan pekerjaan yang meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan dengan gaji di bawah UMR Temanggung cenderung menghadapi tantangan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama akibat tekanan finansial yang membebani konsentrasi kerja. Sebaliknya, bagi partisipan dengan gaji lebih tinggi, meskipun pekerjaan yang intensif sering mengganggu kehidupan pribadi, mereka merasakan manfaat finansial yang mendukung kualitas hidup pribadi mereka. Di sisi lain, kehidupan pribadi yang seimbang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, sementara pekerjaan yang memberikan stabilitas finansial juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja sangat dipengaruhi oleh faktor gaji dan jenis pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan pribadi karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Sejarah Artikel

Submitted: 28 November 2024

Accepted: 3 Desember 2024

Published: 4 Desember 2024

Kata Kunci

gaji, keseimbangan kehidupan-kerja, generasi Z, tekanan finansial, kualitas pekerjaan

PENDAHULUAN

Perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa dampak besar terhadap dinamika kehidupan kerja dan pribadi individu, terutama di kalangan generasi muda. Dalam konteks ini, isu work-life balance (WLB) menjadi semakin relevan, mengingat pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi kesejahteraan individu (Greenhaus & Allen, 2011). Work-life balance merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalani kehidupan profesional dan pribadi secara harmonis tanpa satu aspek kehidupan mengganggu yang lainnya (Haar et al., 2014).

Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau dikenal dengan istilah work-life balance, menjadi salah satu isu yang semakin diperhatikan di dunia kerja. Terutama dengan kemunculan generasi baru yang memasuki dunia kerja, seperti Generasi Z. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dikenal memiliki pandangan dan prioritas yang berbeda dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam hal pekerjaan. Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas waktu,



kesehatan mental, serta kualitas hidup yang lebih baik, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada pekerja dari generasi ini, salah satunya adalah faktor salary atau gaji.

Gaji yang diberikan kepada pekerja sering kali dipandang sebagai salah satu pengaruh terbesar terhadap kualitas hidup mereka. Menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), keseimbangan kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk kompensasi yang diterima pekerja. Gaji yang memadai diharapkan dapat mengurangi tekanan dalam kehidupan pribadi, sehingga memungkinkan pekerja untuk lebih menikmati waktu di luar pekerjaan. Hal ini tentunya juga relevan bagi pekerja muda dari Generasi Z yang ingin meraih kestabilan ekonomi sambil tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Di lingkungan SMA Kristen Shekinah Temanggung, yang mayoritas pengajarnya adalah kaum muda dari Generasi Z, masalah keseimbangan kehidupan kerja ini sangat relevan. Banyak dari mereka yang baru memulai karir dan sedang beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaji atau salary dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja Generasi Z di SMA Kristen Shekinah Temanggung.

Pengertian Worklife Balance

Work-life balance adalah konsep yang merujuk pada upaya untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Dalam konteks ini, "pekerjaan" mencakup segala aktivitas yang berkaitan dengan karier atau tanggung jawab profesional, sementara "kehidupan pribadi" mencakup waktu yang dihabiskan untuk keluarga, teman, kesehatan, hiburan, dan kegiatan lain yang memberikan kesejahteraan pribadi.

Tujuan dari work-life balance adalah untuk memastikan bahwa individu tidak terjebak dalam pola kerja yang berlebihan, yang bisa mengorbankan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, dengan keseimbangan yang baik, pekerja dapat merasa puas dan produktif di tempat kerja, sekaligus menikmati waktu yang cukup untuk diri mereka sendiri dan orang-orang terdekat. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kebahagiaan, serta menjaga kesehatan fisik dan mental.

Secara umum, work-life balance mencakup beberapa dimensi, antara lain:

1. Waktu Kerja yang Fleksibel: Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengatur waktu kerjanya sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi, seperti mengurus keluarga, berolahraga, atau beristirahat.
2. Pengelolaan Stres: Memberikan individu kemampuan untuk mengelola tekanan pekerjaan dengan cara yang tidak merusak kesejahteraan mental atau fisik.
3. Kualitas Waktu Pribadi: Menyediakan cukup waktu untuk beristirahat, melakukan hobi, atau berinteraksi sosial dengan keluarga dan teman.
4. Peningkatan Kepuasan Kerja: Dengan keseimbangan yang baik, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* tidak hanya berfokus pada pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga bagaimana masing-



masing aspek tersebut saling mempengaruhi dan berkontribusi pada kesejahteraan individu. Pencapaian work-life balance yang baik sangat bergantung pada faktor-faktor seperti fleksibilitas pekerjaan, dukungan sosial, serta kemampuan individu untuk mengelola waktu dan prioritasnya dengan bijaksana.

Dimensi Worklife Balance

Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009), terdapat empat dimensi dalam keseimbangan kehidupan-kerja, yaitu:

- a. **Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan**
Contohnya, ketika individu menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.
- b. **Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi**
Sebagai contoh, individu yang terjebak dalam pekerjaan yang menghabiskan banyak waktu sehingga sulit mengatur waktu untuk kegiatan pribadi. Hal ini bisa menyebabkan stres dan depresi.
- c. **Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan**
Misalnya, ketika individu merasa bahagia dalam kehidupan pribadi mereka, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan suasana hati dan motivasi di tempat kerja.
- d. **Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi**
Contohnya, keahlian yang dimiliki individu di tempat kerja dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari, meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan

Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan adalah yang dijelaskan oleh Fisher et al. (2009), yakni *Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan*, *Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi*, *Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan*, dan *Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi*.

Pengertian Salary

Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2014), gaji (salary) merujuk pada kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi. Gaji ini biasanya diberikan secara tetap, baik dalam bentuk pembayaran bulanan atau tahunan.

Namun, gaji bukan hanya sebatas pembayaran uang tunai yang diterima pekerja, tetapi juga mencakup berbagai bentuk kompensasi lainnya seperti tunjangan, bonus, fasilitas tambahan (misalnya, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, atau fasilitas lainnya). Gaji adalah salah satu elemen utama dalam sistem kompensasi yang digunakan oleh perusahaan untuk menghargai kontribusi dan kinerja pekerja.

Poin-Poin Penting dalam Pengertian Gaji:

- a. **Kompensasi Finansial**
Gaji merupakan bentuk kompensasi utama yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan keahlian yang mereka sumbangkan selama bekerja. Ini bisa berupa uang yang dibayarkan secara reguler (misalnya bulanan) atau tahunan. Selain gaji pokok, pekerja juga sering menerima berbagai tunjangan lainnya.
- b. **Bentuk Pembayaran yang Tetap**



Salah satu ciri khas dari gaji adalah pembayaran yang tetap dan terjadwal. Pekerja yang menerima gaji biasanya mengetahui jumlah pasti yang akan diterima setiap periode pembayaran (misalnya, setiap bulan atau tahun). Hal ini berbeda dengan upah atau komisi yang bisa bervariasi tergantung pada jumlah jam kerja atau hasil yang dicapai.

c. **Kompensasi Tambahan**

Gaji tidak hanya mencakup pembayaran pokok, tetapi juga termasuk berbagai manfaat tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pensiun, atau bonus kinerja menjadi bagian dari kompensasi keseluruhan yang diterima pekerja.

d. **Motivasi Pekerja**

Gaji adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi pekerja. Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas pekerja, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, gaji yang memadai juga dapat menarik pekerja yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi.

e. **Incentive untuk Kinerja**

Selain sebagai kompensasi dasar, gaji juga berfungsi sebagai insentif yang mendorong pekerja untuk bekerja lebih baik. Banyak organisasi yang memberikan insentif finansial berupa bonus atau kenaikan gaji berdasarkan pencapaian kinerja atau target yang ditetapkan. Ini membantu mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

f. **Pengaruh pada Kesejahteraan Pekerja**

Gaji yang memadai dan adil sangat penting bagi kesejahteraan pekerja. Pekerja yang merasa puas dengan gaji yang diterima cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, karena mereka merasa aman secara finansial. Sebaliknya, gaji yang rendah atau tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres, yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Gaji memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi pekerja dan mengelola hubungan antara pekerja dan organisasi. Selain menjadi kompensasi utama, gaji juga mencakup berbagai bentuk tunjangan dan fasilitas tambahan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Gaji yang adil dan kompetitif tidak hanya menarik pekerja yang berkualitas tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi maksimal dalam organisasi.

Gaji Dan Work-Life Balance

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), gaji atau salary bagi pekerja dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance) melalui beberapa cara. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai faktor yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kehidupan pribadi pekerja.

Gaji dan Work-Life Balance:

1. **Pengaruh Gaji terhadap Stres Pekerja:** Gaji yang cukup dapat mengurangi tingkat stres terkait keuangan, yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional pekerja. Ketika pekerja merasa aman secara finansial, mereka cenderung memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk mengalokasikan



- perhatian ke kehidupan pribadi dan keluarga mereka, mengurangi potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Imbalan yang Mendorong Keterlibatan dalam Kehidupan Pribadi: Ketika pekerja merasa dihargai melalui gaji yang memadai, mereka mungkin lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, memungkinkan mereka untuk lebih mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif. Gaji yang tinggi atau fasilitas yang baik juga dapat meningkatkan fleksibilitas kerja, seperti kebijakan kerja dari rumah atau jadwal yang lebih fleksibel, yang dapat mendukung work-life balance.
 3. Keseimbangan antara Kompensasi dan Kebutuhan Pribadi: Pekerja yang memperoleh gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sebaliknya, gaji yang rendah atau tidak memadai dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan untuk bekerja lebih banyak jam atau mengambil pekerjaan tambahan, yang dapat mengorbankan waktu untuk kehidupan pribadi mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dipilih dalam penelitian ini karena pendekatan ini fokus pada pemahaman mendalam terhadap individu dalam konteks sosial serta interaksi mereka dengan orang lain. Penelitian kualitatif tidak mengandalkan penghitungan statistik, tetapi lebih menekankan pada eksplorasi makna, pemahaman, dan pengalaman subjek penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih holistik mengenai fenomena yang sedang diteliti, yang dalam hal ini berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para pekerja.

Dalam penelitian kualitatif, terdapat berbagai pendekatan yang bisa digunakan, seperti fenomenologi, grounded theory, studi kasus, naratif, dan etnografi. Namun, dalam penelitian ini, pendekatan fenomenologi dipilih karena dianggap paling sesuai untuk memahami pengalaman individu secara mendalam. Pendekatan ini berguna untuk menggali bagaimana karyawan di SMA Kristen Shekinah Temanggung mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta bagaimana mereka mengartikulasikan pengalaman tersebut melalui wawancara mendalam.

Pendekatan fenomenologi memungkinkan informan untuk memaparkan pengalaman mereka berdasarkan apa yang mereka rasakan dan pahami. Dalam proses wawancara, informan akan diberikan kesempatan untuk merefleksikan dan mengingat kembali pengalaman mereka, yang membantu mereka untuk lebih mendalami makna dari keseimbangan kehidupan-kerja yang mereka alami. Pendekatan ini dianggap paling tepat karena dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang perspektif individu terkait dengan topik penelitian ini (Creswell, 2013; Helaluddin, 2018).

Sampel Dan Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Generasi Z, yang umumnya lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dikenal dengan karakteristik yang



berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti adaptasi cepat terhadap teknologi dan kecenderungan untuk mencari keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana karyawan generasi Z di SMA Kristen Shekinah Temanggung mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang merupakan fenomena yang semakin relevan dalam konteks dunia kerja saat ini.

Sampel penelitian terdiri dari 6 karyawan yang merupakan bagian dari generasi Z, yang dipilih dengan metode purposive sampling (pemilihan sengaja). Pemilihan sampel ini didasarkan pada kriteria tertentu, yakni karyawan yang masih berada dalam rentang usia generasi Z dan bekerja di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Sampel ini dipilih untuk memberikan wawasan mendalam mengenai pengalaman mereka terkait dengan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), baik dari sisi tantangan yang mereka hadapi maupun strategi yang mereka gunakan untuk mencapai keseimbangan tersebut.

Penting untuk dicatat bahwa pemilihan sampel kecil (hanya 7 karyawan) dilakukan dengan alasan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menggali pemahaman dan pengalaman mendalam, bukan untuk menggeneralisasi temuan. Dalam konteks ini, wawancara mendalam dengan 7 karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan informasi yang kaya mengenai bagaimana individu-individu ini mendefinisikan dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dalam konteks sosial dan pekerjaan di lingkungan SMA Kristen Shekinah Temanggung. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, penelitian ini bertujuan untuk menggali makna yang lebih dalam dari pengalaman hidup mereka, bukan sekadar hasil statistik yang dapat diukur secara kuantitatif.

Data Deskriptif

Peneliti telah berhasil melakukan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan pengambilan data melalui wawancara mendalam dengan enam karyawan generasi Z di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Proses wawancara ini dilakukan untuk menggali informasi terkait bagaimana para karyawan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sebelum melakukan wawancara, peneliti mengunjungi SMA Kristen Shekinah Temanggung dengan membawa surat izin penelitian dan bertemu dengan kepala sekolah atau pihak yang berwenang. Kedatangan peneliti disambut baik dan diberi izin untuk melanjutkan proses pengambilan data, yang mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara dengan para partisipan.

Selama proses wawancara, peneliti merekam audio percakapan dan mendokumentasikan kegiatan tersebut dalam bentuk foto untuk mendukung data yang diperoleh. Wawancara dilakukan selama 10 hingga 20 menit dengan setiap partisipan, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengalaman mereka dalam menjaga keseimbangan kehidupan-kerja. Setelah data terkumpul, peneliti kemudian mengolah data dengan mengikuti langkah-langkah analisis dalam penelitian kualitatif. Langkah pertama adalah mentranskripsi hasil wawancara menjadi teks, yang kemudian dimasukkan ke dalam tabel matriks. Tabel matriks ini berisi transkrip wawancara dari semua partisipan, yang membantu peneliti untuk mengidentifikasi codes atau inti dari percakapan yang muncul.

Selanjutnya, peneliti mengelompokkan codes yang memiliki kesamaan makna atau sinonim untuk membentuk sub-categories. Sub-categories ini kemudian digabungkan untuk menghasilkan categories, yang berisi tema utama dari hasil



wawancara. Proses ini memudahkan peneliti untuk menyusun interpretasi dan pembahasan dalam penelitian ini. Interpretasi tersebut merupakan penafsiran pribadi peneliti terhadap data yang diperoleh dan dimasukkan ke dalam form member checking technique untuk validasi data. Form ini akan diperiksa oleh partisipan untuk memastikan keakuratan data yang disajikan. Jika partisipan menyetujui hasil interpretasi tersebut, mereka akan menandatangani form validasi sebagai bentuk persetujuan terhadap hasil wawancara yang telah dilakukan.

Profil Partisipan Dan Respon

Penelitian ini melibatkan tujuh partisipan yang terdiri dari lima orang dengan gaji di bawah UMR Temanggung dan dua orang dengan gaji di atas UMR. Lima partisipan pertama, meskipun merasa gaji yang diterima masih kurang, tetap mencoba menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka bekerja di SMA Kristen Shekinah Temanggung dengan rata-rata masa kerja 5-9 bulan dan memiliki alasan diplomatis terkait keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance/WLB). Mereka menyatakan bahwa meskipun gaji mereka dirasa tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, pekerjaan ini memberikan banyak pengalaman dan kesempatan untuk berkembang. Mereka juga berusaha menjaga keseimbangan dengan memanfaatkan waktu luang untuk kegiatan yang menyenangkan dan menjaga waktu untuk keluarga serta teman-teman. Wawancara dilakukan pada bulan November 2024, dengan durasi masing-masing sekitar 15 menit.

Selain itu, terdapat dua partisipan lainnya yang telah bekerja selama 4 tahun dan memiliki gaji yang lebih tinggi dari UMR Temanggung. Partisipan keenam, Budi, seorang laki-laki berusia 29 tahun, merasa puas dengan gaji yang diterimanya sebesar Rp 5.500.000,- per bulan. Menurutnya, gaji tersebut sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun ia tetap berusaha menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. "Keseimbangan itu penting agar saya tidak terlalu terfokus pada pekerjaan saja," ujar Budi. Begitu juga dengan partisipan ketujuh, Rina, seorang perempuan berusia 30 tahun, yang memiliki gaji sebesar Rp 6.200.000,- per bulan. Rina merasa cukup dengan gaji yang diterima dan menekankan pentingnya memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi. "Memiliki keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi sangat penting bagi saya," ungkap Rina. Keduanya menilai bahwa meskipun sudah lebih mapan secara finansial, mereka tetap menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan waktu untuk keluarga, adapun data sebagai berikut:

- a. Partisipan 1 (Lina) adalah seorang perempuan berusia 22 tahun dengan masa kerja 7 bulan di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Pendidikan terakhir Lina adalah Sarjana S1 di bidang Pendidikan. Lina belum menikah dan tidak memiliki anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 2.800.000,-, yang menurutnya lebih rendah dari UMR Temanggung. Lina merasa kurang puas dengan gaji tersebut, namun ia tetap menghargai pekerjaan ini karena memberikan banyak pengalaman dan kesempatan untuk berkembang. Wawancara dilakukan pada hari Senin, 10 November 2024, pukul 14:00-14:15 WIB.
- b. Partisipan 2 (Ayu) adalah seorang perempuan berusia 24 tahun dengan masa kerja 8 bulan. Pendidikan terakhir Ayu adalah Sarjana S1 di bidang Manajemen. Ayu belum menikah dan tidak memiliki anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 3.000.000,-. Ayu merasa gaji yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. "Saya merasa gaji saya kurang untuk saat ini, namun saya



- memahami bahwa pekerjaan ini juga memberi saya kesempatan untuk mempelajari hal baru. Saya berusaha untuk tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi saya agar bisa menikmati waktu di luar pekerjaan," jelas Ayu. Wawancara dilakukan pada hari Selasa, 11 November 2024, pukul 10:30-10:45 WIB.
- c. Partisipan 3 (Dian) adalah seorang perempuan berusia 23 tahun dengan masa kerja 6 bulan. Pendidikan terakhir Dian adalah Sarjana S1 di bidang Pendidikan. Dian belum menikah dan tidak memiliki anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 2.900.000,-. Dian merasa bahwa gaji yang diterimanya jauh dari harapan, namun ia menilai pekerjaan ini memberikan banyak manfaat untuk pengembangan diri. "Walaupun saya merasa kurang puas dengan gaji yang saya terima, saya merasa bahwa pekerjaan ini sangat mendukung saya untuk mengembangkan keterampilan pribadi dan profesional. Saya berusaha menjaga keseimbangan dengan menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang menyenangkan," kata Dian. Wawancara dilakukan pada hari Rabu, 12 November 2024, pukul 13:00-13:15 WIB.
- d. Partisipan 4 (Riko) adalah seorang laki-laki berusia 25 tahun dengan masa kerja 9 bulan. Pendidikan terakhir Riko adalah Sarjana S1 di bidang Teknologi Informasi. Riko belum menikah dan tidak memiliki anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 3.200.000,-. Riko merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang ada. "Gaji saya saat ini memang masih jauh dari yang saya harapkan, namun saya menghargai pengalaman yang saya dapatkan di sini. Saya berusaha untuk tidak terlalu terfokus pada gaji dan lebih memprioritaskan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dengan cara menjaga waktu untuk keluarga dan teman-teman," ujar Riko. Wawancara dilakukan pada hari Kamis, 13 November 2024, pukul 11:00-11:15 WIB.
- e. Partisipan 5 (Sari) adalah seorang perempuan berusia 23 tahun dengan masa kerja 5 bulan. Pendidikan terakhir Sari adalah Sarjana S1 di bidang Administrasi. Sari belum menikah dan tidak memiliki anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 2.700.000,-. Sari merasa kurang puas dengan gaji yang diterimanya, namun ia tetap merasa bersyukur atas pekerjaan yang diberikan. "Saya memang merasa gaji saya belum cukup untuk kebutuhan saya, tetapi saya merasa pekerjaan ini memberi saya banyak pelajaran dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Selain itu, saya mencoba untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara mengatur waktu dan memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat," jelas Sari. Wawancara dilakukan pada hari Jumat, 14 November 2024, pukul 09:00-09:15 WIB.
- f. Partisipan 6 (Budi) adalah seorang laki-laki berusia 29 tahun dengan masa kerja 4 tahun di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Pendidikan terakhir Budi adalah Sarjana S1 di bidang Teknik. Budi sudah menikah dan memiliki 1 anak, dan merupakan guru wakasesiswaan. Gaji perbulannya sekitar Rp 5.000.000,-, yang berada di atas UMR Temanggung. Budi merasa cukup puas dengan gaji yang diterimanya, meskipun ia tetap berusaha untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. "Gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun saya selalu berusaha untuk lebih menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama dengan anak saya. Keseimbangan itu penting agar saya tidak terlalu terfokus pada pekerjaan



- saja," jelas Budi. Wawancara dilakukan pada hari Senin, 17 November 2024, pukul 08:30-08:45 WIB.
- g. Partisipan 7 (Rina) adalah seorang perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja hampir 5 tahun di SMA Kristen Shekinah Temanggung. Pendidikan terakhir Rina adalah Sarjana S1 di bidang Administrasi. Rina sudah menikah dan memiliki 2 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp 5.200.000,-, yang juga berada di atas UMR Temanggung. Rina merasa cukup dengan gaji yang diterimanya, tetapi ia tetap berusaha menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. "Dengan gaji yang saya terima, saya merasa cukup. Namun, saya selalu berusaha untuk tidak membawa pekerjaan ke rumah dan lebih fokus pada keluarga di waktu luang. Memiliki keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi sangat penting bagi saya," ujar Rina. Wawancara dilakukan pada hari Selasa, 18 November 2024, pukul 13:00-13:15 WIB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh partisipan di SMA Kristen Shekinah Temanggung, ditemukan berbagai pandangan dan pengalaman terkait keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance/WLB). Penelitian ini mengaitkan temuan dengan empat dimensi WLB yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, & Smith (2009), yaitu: Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan, Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi, Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan, dan Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi.

1. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Banyak partisipan yang merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, terutama bagi mereka yang memiliki kondisi finansial yang terbatas. Partisipan dengan gaji di bawah UMR Temanggung, seperti Ayu (Rp 3.000.000,-) dan Dian (Rp 3.500.000,-), mengungkapkan bahwa masalah kehidupan pribadi, seperti kebutuhan sehari-hari dan tekanan finansial, seringkali mengganggu konsentrasi mereka di tempat kerja. Ayu, misalnya, mengatakan, "Terkadang saya harus memikirkan tagihan yang harus dibayar atau masalah keluarga lainnya, sehingga saat bekerja saya merasa kurang fokus." Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu menghadapi tekanan dalam kehidupan pribadi, baik itu masalah finansial, keluarga, atau hubungan pribadi, perhatian mereka terbagi, sehingga kinerja mereka di pekerjaan dapat terpengaruh. Dimensi ini memperlihatkan betapa pentingnya kestabilan dalam kehidupan pribadi agar tidak mengganggu kualitas pekerjaan.

Lebih lanjut, kondisi seperti ini mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan yang merasa kurang puas dengan gaji mereka cenderung lebih fokus pada masalah pribadi dan ekonomi, daripada pada pekerjaan mereka. Ketika tekanan di kehidupan pribadi begitu besar, stres dapat meningkat dan berpengaruh langsung pada hasil kerja. Oleh karena itu, faktor seperti penghasilan yang memadai dan dukungan sosial di rumah sangat memengaruhi dimensi keseimbangan kehidupan-kerja ini. Pada dimensi Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi, masalah pekerjaan yang menuntut waktu dan energi yang lebih banyak, tanpa adanya imbalan finansial yang cukup, sering kali menyebabkan partisipan merasa tertekan, sehingga kualitas hubungan dengan keluarga atau kegiatan pribadi lainnya juga terpengaruh.



Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perasaan tidak puas terhadap gaji dapat memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini memengaruhi bukan hanya kinerja di tempat kerja, tetapi juga kesejahteraan pribadi, yang kemudian menciptakan siklus stres yang sulit diputuskan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah atau institusi untuk memperhatikan faktor keseimbangan ini, dengan memberikan kompensasi yang adil dan mendukung kesejahteraan karyawan, guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

2. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Sebaliknya, beberapa partisipan yang memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab besar, meskipun dengan gaji yang lebih tinggi, juga mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sering kali mengganggu kehidupan pribadi. Budi (Rp 5.000.000,-), yang sudah bekerja selama 4 tahun, mengungkapkan, "Terkadang pekerjaan saya menuntut lebih banyak waktu, dan saya harus lembur. Ini membuat saya kesulitan untuk meluangkan waktu bersama keluarga." Partisipan lain, Rina (Rp 5.200.000,-), juga merasa bahwa pekerjaannya sering mengganggu waktu pribadi, meskipun ia merasa lebih puas dengan gajinya. "Ketika pekerjaan menumpuk, saya merasa harus menyelesaikan tugas-tugas itu lebih cepat, yang kadang membuat saya tidak bisa menikmati waktu senggang dengan keluarga." Ini menunjukkan bahwa meskipun gaji mereka lebih tinggi dan tanggung jawab pekerjaan mereka lebih besar, tekanan pekerjaan tetap menjadi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dimensi ini mengilustrasikan bagaimana pekerjaan yang intensif dan menuntut waktu dapat memengaruhi kualitas kehidupan pribadi. Bagi mereka yang berada dalam posisi dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi, meskipun mereka menerima kompensasi yang lebih besar, kesulitan dalam menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap ada. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan keduanya dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pengorbanan terhadap waktu untuk keluarga atau diri sendiri. Meskipun gaji yang lebih tinggi memberi mereka kenyamanan finansial, mereka tetap menghadapi tantangan besar dalam menjaga hubungan pribadi yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan bahwa gaji yang lebih tinggi tidak selalu menjamin keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pemberian beban kerja yang lebih ringan atau lebih fleksibel bisa jadi lebih efektif untuk mencapai keseimbangan yang sehat.

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya soal penghasilan yang memadai, tetapi juga bagaimana pekerjaan dikelola agar tidak mengganggu kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami tantangan ini dan menawarkan solusi yang lebih holistik, seperti fleksibilitas waktu atau pembagian tugas yang lebih adil, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan.

3. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Di sisi lain, sebagian partisipan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa bahwa kehidupan pribadi yang bahagia dan memuaskan justru meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Rina, yang merasa puas dengan gajinya, mengungkapkan bahwa menghabiskan waktu bersama anak-anak membantunya merasa lebih rileks dan siap bekerja. "Ketika saya bisa menikmati waktu dengan anak-anak, saya merasa lebih energik dan bisa bekerja dengan lebih fokus di kantor," ujar Rina. Demikian pula, Budi juga mengungkapkan bahwa ketika



kehidupannya di luar pekerjaan terkelola dengan baik, ia merasa lebih produktif di tempat kerja. "Keahlian yang saya pelajari di tempat kerja juga membantu saya dalam mengelola kehidupan pribadi saya dengan lebih baik. Ini membuat saya merasa lebih puas di kedua aspek tersebut."

Dimensi ini menyoroti bahwa memiliki kehidupan pribadi yang memuaskan dapat memberikan dampak positif pada kinerja profesional. Ketika seseorang merasa puas dengan kehidupannya di luar pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pribadi berperan penting dalam mendukung kinerja di tempat kerja. Kehidupan pribadi yang sehat dan bahagia memberikan energi lebih kepada individu untuk menghadapinya dengan lebih baik di tempat kerja. Dengan kata lain, keberhasilan dalam kehidupan pribadi dapat menjadi sumber kekuatan yang meningkatkan semangat dan konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan atau institusi harus memahami bahwa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menikmati kehidupan pribadi yang sehat dan seimbang juga memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kehidupannya di luar pekerjaan cenderung lebih puas, lebih termotivasi, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka

4. Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi

Sebaliknya, beberapa partisipan merasa bahwa pekerjaan mereka juga memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi mereka. Budi, meskipun terkadang terpengaruh oleh tekanan pekerjaan, merasa bahwa pekerjaan memberinya keterampilan dan penghasilan yang memungkinkan dia untuk meningkatkan kualitas hidup pribadi. "Keahlian yang saya pelajari di kantor juga membantu saya dalam mengelola keuangan keluarga, dan itu membuat saya merasa lebih stabil dan puas secara pribadi," ungkap Budi. Rina juga merasakan hal yang sama, di mana pekerjaan memberikan stabilitas finansial yang mendukung kehidupan pribadinya, meskipun kadang waktu untuk keluarga menjadi terbatas. "Gaji yang saya terima memberi saya kemampuan untuk memberikan kehidupan yang lebih baik bagi keluarga saya. Namun, saya tetap berusaha menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga."

Dimensi ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat berkontribusi terhadap kualitas kehidupan pribadi, terutama dalam hal stabilitas finansial. Pekerjaan yang memberi penghargaan berupa penghasilan yang cukup tidak hanya mendukung kebutuhan dasar tetapi juga memungkinkan individu untuk memiliki waktu dan sumber daya untuk menikmati kehidupan pribadi yang lebih baik. Sebagai contoh, Budi dan Rina merasa bahwa meskipun tantangan dalam pekerjaan tetap ada, stabilitas finansial yang mereka peroleh memberi mereka kesempatan untuk memberi kualitas hidup yang lebih baik bagi diri mereka dan keluarga. Dengan penghasilan yang memadai, mereka bisa memenuhi kebutuhan lebih dari sekedar dasar, seperti pendidikan anak, kesehatan, atau kesempatan untuk berlibur bersama keluarga.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan yang menuntut banyak waktu bisa mengganggu waktu pribadi, stabilitas yang diberikan oleh pekerjaan dapat menciptakan rasa kepuasan yang mendalam dalam kehidupan pribadi. Pekerjaan bukan hanya menjadi sumber pendapatan tetapi juga sumber kepuasan hidup yang lebih luas.



Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan perlu mempertimbangkan pentingnya stabilitas finansial bagi kesejahteraan karyawan mereka, karena faktor ini bisa membantu individu merasa lebih puas dan seimbang dalam kehidupan mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang mengkaji empat dimensi work-life balance (WLB), dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi pekerjaan maupun kehidupan pribadi, serta pengaruh timbal balik keduanya. Setiap dimensi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu.

1. **Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan:** Banyak partisipan yang merasa bahwa masalah kehidupan pribadi, terutama yang berkaitan dengan masalah finansial, keluarga, atau kesehatan, sering kali mengganggu konsentrasi mereka di tempat kerja. Hal ini menegaskan bahwa tekanan yang berasal dari kehidupan pribadi dapat mengurangi fokus dan efektivitas kerja, sehingga kualitas pekerjaan dapat terpengaruh. Oleh karena itu, stabilitas dalam kehidupan pribadi sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal di tempat kerja.
2. **Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi:** Sebaliknya, beberapa partisipan dengan pekerjaan yang intensif dan tanggung jawab besar mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sering kali mengganggu kehidupan pribadi. Waktu yang terbatas karena lembur atau tenggat pekerjaan yang ketat sering kali membuat mereka kesulitan untuk meluangkan waktu bersama keluarga atau untuk diri sendiri. Ini menunjukkan bahwa meskipun gaji lebih tinggi dan pekerjaan menawarkan penghargaan material, kesulitan dalam menyeimbangkan waktu tetap menjadi tantangan besar bagi individu dengan pekerjaan yang menuntut waktu dan perhatian yang intens.
3. **Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan:** Namun, ada juga partisipan yang merasakan bahwa kehidupan pribadi yang bahagia dan memuaskan justru memberikan dampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja. Ketika seseorang memiliki kehidupan pribadi yang terkelola dengan baik, mereka merasa lebih rileks, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Kesejahteraan pribadi memberikan energi dan semangat yang lebih untuk bekerja dengan fokus dan produktif.
4. **Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi:** Pekerjaan yang memberikan penghargaan dalam bentuk penghasilan yang cukup dan stabilitas finansial, ternyata juga berkontribusi positif terhadap kualitas kehidupan pribadi. Penghasilan yang memadai memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan dasar serta menikmati kehidupan pribadi yang lebih baik, seperti memenuhi kebutuhan keluarga, kesehatan, pendidikan, atau bahkan memiliki waktu senggang yang lebih berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan, meskipun bisa mengganggu waktu pribadi, tetap memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas hidup pribadi melalui stabilitas finansial yang diberikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor seperti gaji yang memadai, fleksibilitas waktu, dukungan sosial, dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kesejahteraan individu. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan



keseimbangan ini untuk meningkatkan kualitas kerja serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh salary terhadap work-life balance (WLB) pada pekerja Generasi Z di lingkungan SMA Kristen Shekinah Temanggung ini memberikan beberapa implikasi penting baik dalam konteks akademis maupun praktis.

1. **Implikasi Akademis:** Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori work-life balance, khususnya mengenai interaksi antara faktor penghasilan dan kehidupan pribadi dalam mempengaruhi keseimbangan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor gaji tidak hanya berperan dalam meningkatkan kualitas hidup pribadi, tetapi juga berpotensi menjadi pemicu gangguan dalam keseimbangan kehidupan kerja bagi individu dengan penghasilan rendah. Penelitian ini membuka ruang untuk studi lebih lanjut tentang bagaimana dimensi WLB saling berinteraksi dan mempengaruhi kualitas hidup pekerja, khususnya generasi muda yang baru memasuki dunia kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai peran dimensi WLB dalam konteks pekerjaan yang memiliki tingkat tuntutan tinggi, serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pekerja.

2. **Implikasi Praktis:** Bagi organisasi, khususnya SMA Kristen Shekinah Temanggung dan institusi pendidikan lainnya yang memiliki pekerja dengan status pegawai atau karyawan, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama dalam kaitannya dengan pengelolaan work-life balance. Gaji yang memadai, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta adanya ruang untuk karyawan memiliki waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi, akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas mereka.

Selain itu, bagi pihak manajemen, penelitian ini juga dapat memberikan pencerahan terkait pentingnya pengembangan kebijakan fleksibilitas waktu kerja atau program-program kesejahteraan karyawan yang tidak hanya fokus pada insentif finansial tetapi juga pada faktor non-finansial yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan lebih termotivasi, lebih produktif, serta memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang tentunya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, sekolah atau institusi yang memiliki banyak tenaga pengajar atau karyawan di generasi muda (seperti generasi Z) perlu mengembangkan strategi SDM yang lebih sensitif terhadap kebutuhan mereka dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting tidak hanya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga untuk mempertahankan motivasi kerja dan mengurangi tingkat turnover karyawan yang tinggi.

3. **Implikasi Kebijakan:** Penelitian ini juga menyarankan agar pihak pemerintah, khususnya yang terkait dengan kebijakan tenaga kerja dan pendidikan, dapat merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi



pekerja muda. Misalnya, dengan mengatur standar upah yang lebih adil dan memadai di seluruh sektor, serta mendukung penerapan kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi.

Dengan demikian, implikasi penelitian ini sangat relevan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan beragam, termasuk penelitian komparatif antar generasi untuk memahami bagaimana faktor gaji mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (WLB). Penelitian lebih lanjut juga sebaiknya menggunakan alat ukur yang lebih spesifik dan valid, serta melibatkan pendekatan longitudinal untuk memahami dampak jangka panjang dari faktor-faktor seperti gaji, jam kerja, dan dukungan sosial terhadap WLB. Selain itu, penelitian dapat mengkaji kebijakan perusahaan atau institusi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, khususnya di sektor pendidikan, guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kualitas kerja. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontribusi untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja pekerja, terutama generasi muda.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain terletak pada sampel yang terbatas hanya pada enam karyawan generasi Z di SMA Kristen Shekinah Temanggung, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada dimensi gaji dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB), tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi WLB, seperti dukungan sosial, kebijakan perusahaan, atau kondisi psikologis individu. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan, karena hasilnya sangat bergantung pada persepsi dan pengalaman subjektif partisipan, yang mungkin dipengaruhi oleh bias pribadi atau keterbatasan dalam kemampuan mengungkapkan pendapat secara terbuka. Selanjutnya, penelitian ini bersifat cross-sectional, yang berarti hanya mencakup data pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat memberikan gambaran mengenai perubahan dalam WLB partisipan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, disarankan agar penelitian lebih lanjut melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta menggunakan metode yang lebih komprehensif dan longitudinal.

DAFTAR ACUAN

- Allen, T. D., & Greenhaus, J. H. (2011). *Work and family: Research and applications*. Psychology Press.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of*



- Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>.
- Beutell, N. J. (2010). The causes and consequences of work-family synergy: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 27(3), 650-664.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chambers, C. D. (2019). Registered reports: A new publishing initiative for transparency and reproducibility in scientific research. *Science*, 365(6452), 1357–1358. <https://doi.org/10.1126/science.aav6981>.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Finkelstein, L. M., & Burke, M. J. (2018). The impact of job characteristics on work-life balance: A study of young employees in the US. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 350-365. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.350>
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. W. (1990). Employer-supported child care, work-family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00620.x>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work and family: Research and applications*. Psychology Press.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Harb, M. A., & Keyrouz, A. R. (2022). Work-life balance: A conceptual approach. *International Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 45-58.
- Hoye, L., & Plimmer, G. (2019). Work-life balance: The perspectives of employees. *Journal of Management & Organizational Behavior*, 32(5), 201-215.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815. <https://doi.org/10.2307/1556412>
- Lee, J. Y., & Lee, J. W. (2015). The role of work-life balance in employee well-being. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 207-220. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9353-x>
- Maertz, C. P., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and facilitation: Comparing the predictors of positive and negative outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 153-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.001>
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance: The influence of personal and organizational factors. *International Journal of Human Resource Management*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com>



Moen, P., & Yu, Y. (2000). From 'work-family' to 'flexible careers': A life course reframing. *Community, Work & Family*, 3(2), 163-176.
<https://doi.org/10.1080/13668800050001017>