

Analisis *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental pada Pekerja Perempuan Generasi Z di Indonesia: Studi Literatur

Yesica Dyah Oktavia^{1*}

¹PPM School of Management, Indonesia

ABSTRACT

In the contemporary world of work, maintaining a work-life balance is an important issue, especially for Generation Z, the majority generation in Indonesia's workforce. This generation of female workers faces extraordinary and different issues than previous generations, which can impact their mental health. This study aims to explore work-life balance and mental health among Generation Z female workers in Indonesia through a literature review and comparative analysis. Data was collected from various relevant literature, including academic articles, research reports, and scientific journals. This study explains that mainstream generation Z women more often experience a balance gap between their professional and personal lives. This creates mental health instability for women. There are role conflicts in social life that make life balance more difficult. The results of this study are expected to inform the development of policies and practices that support better professional and personal life balance, thereby reducing the adverse mental health impacts for female workers of this generation.

ABSTRAK

Pada dunia kerja kontemporer, menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (*work-life balance*) menjadi masalah penting, terutama bagi Generasi Z yang menjadi generasi mayoritas pada angkatan kerja di Indonesia. Pekerja perempuan generasi ini menghadapi masalah yang luar biasa dan berbeda dari generasi sebelumnya, yang dapat berdampak pada kesehatan mental mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan dan kesehatan mental di kalangan pekerja perempuan generasi Z di Indonesia melalui metodologi tinjauan literatur dan analisis komparatif. Data dikumpulkan dari berbagai literatur yang relevan, termasuk artikel akademik, laporan penelitian, dan jurnal ilmiah. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perempuan utamanya generasi Z lebih sering mengalami kesenjangan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Hal ini yang menciptakan ketidak stabilan kesehatan mental bagi perempuan. Terdapat konflik peran dalam kehidupan sosial yang membuat keseimbangan hidup lebih sulit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan profesional dan kehidupan personal yang lebih baik, sehingga mengurangi dampak buruk kesehatan mental bagi pekerja perempuan dari generasi ini.

KONTAK

yesicadyah@gmail.com

KATA KUNCI

Work-Life Balance, Kesehatan Mental, Perempuan Gen Z

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi terbanyak ke empat di dunia pada tahun 2024, yaitu sebesar 279.072.446 penduduk. Jumlah penduduk yang sangat besar ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki usia tenaga kerja yang tinggi. Namun, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku usaha. Pasalnya Badan Pusat Statistik mencatat bahwa di tahun 2024 ini, keadaan ketenagakerjaan pada pekerja penuh waktu di Indonesia yaitu sebesar 93,27 juta orang. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan awal 2010-an, kini telah menjadi generasi mayoritas di dunia kerja. Kelompok Gen Z yang menjadi mayoritas di Indonesia dikenal sebagai kelompok yang peka terhadap lingkungan. Sebanyak 79% dari mereka percaya bahwa perubahan iklim adalah masalah serius, dan 70% percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk mengurangi dampaknya. Mereka juga dikenal berwawasan luas terhadap digital dan menyukai media sosial online, hiburan, dan platform profesional lainnya.

Di Indonesia, karyawan dari generasi ini menghadapi tantangan yang unik dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Meningkatnya partisipasi karyawan dalam kegiatan di tempat kerja, terutama di kalangan Generasi Z, menimbulkan kekhawatiran akan masalah kesehatan mental dan konflik

interpersonal. Dengan teknologi yang terus berubah dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, sangat penting untuk memahami bagaimana karyawan Generasi Z di Indonesia menghadapi tantangan-tantangan ini.



Figure 1. Piramida Penduduk Indonesia 2023
(Sumber: Indonesiabaik.id)

Pembicaraan seputar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi semakin umum, terutama karena semakin banyak anggota Generasi Z yang bergabung dengan dunia kerja. Sebagai generasi termuda yang memasuki dunia kerja, Generasi Z memiliki sifat-sifat unik yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang cepat dan perubahan norma sosial. Kelompok karyawan perempuan ini menghadapi kesulitan khusus dalam menyeimbangkan antara kewajiban pribadi dan profesional mereka, terutama di lingkungan Indonesia di mana ekspektasi di tempat kerja, peran gender, dan norma-norma budaya dapat menyulitkan mereka untuk menyelaraskan keduanya.

Berbeda dengan generasi sebelumnya, mereka lebih terbuka tentang pentingnya menjaga batasan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka dan nilai kesehatan mental. Namun, ekspektasi budaya terkait keluarga dan profesi, serta tekanan untuk tampil di pasar kerja yang kompetitif, sering kali menyebabkan tingkat stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental yang tinggi. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi-yang terdiri dari menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dan komitmen pribadi-telah muncul sebagai komponen penting dalam mempromosikan kesehatan mental para karyawan perempuan muda ini.

Konteks budaya dan sosio-ekonomi Indonesia berkontribusi pada kerumitan masalah ini. Stabilitas integrasi kehidupan kerja ditantang oleh meningkatnya laju urbanisasi dan perkembangan ekonomi, dan norma-norma gender tradisional sering kali memberikan tuntutan tambahan kepada perempuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan rumah tangga. Karena tekanan untuk memenuhi standar pribadi dan profesional secara bersamaan, banyak pekerja perempuan Generasi Z mengalami kekhawatiran, stres, dan bahkan keputusan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui metode penyelesaian masalah *work-life balance* bagi karyawan perempuan generasi Z di berbagai sektor dan negara serta faktor-faktor kunci yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan Generasi Z Indonesia dan untuk memastikan dampak dari hal tersebut terhadap kesehatan mental mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan profesional dan kehidupan personal yang lebih baik, sehingga mengurangi dampak buruk kesehatan mental bagi pekerja perempuan dari generasi ini.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Seperti yang dijelaskan Snyder (2019), studi literatur adalah upaya sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk memberikan dasar yang kokoh untuk memperdalam pengetahuan dan memfasilitasi pengembangan teori. Penelitian sebelumnya didapatkan yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian work-life balance di wanita utamanya generasi Z yang menjelaskan faktor yang mempengaruhi kesehatan mental di berbagai kasus. Selanjutnya data yang didapatkan akan dianalisis dengan sudut pandang perempuan gen Z di Indonesia. Oleh karena itu, faktor kunci atau hasil yang terkait work-life balance dan kesehatan mental perempuan gen Z dapat diidentifikasi untuk membuat kebijakan yang dapat meningkatkan perbaikan kesehatan mental perempuan gen Z di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terpilih tiga belas publikasi dari lima tahun terakhir yang teridentifikasi menjelaskan faktor work-life balance di wanita utamanya generasi Z yang mempengaruhi kesehatan mental di berbagai kasus. Berikut data dan temuan yang didapatkan dari publikasi yang terpilih.

Table 1. Hasil Studi Penelitian 2019 - 2024

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi	Temuan
1	Endorgan, Ozcelik, & Bagger (2019)	<i>Roles and work-family conflict: how role salience and gender come into play</i>	Survei, Kuantitatif	Konflik pekerjaan-keluarga lebih sering muncul pada responden yang memilih pekerjaan dan keluarga sama pentingnya. Sedangkan responden yang memilih salah satunya adalah penting, jarang terjadi konflik.
2	Balamurugan & Sreeleka (2020)	<i>A Study on Work Life Balance of Women Employees in IT Sector</i>	Survei, Kuantitatif	Stres, Jam kerja, Manajemen konflik keluarga, Dukungan dari rekan kerja dan keluarga berperan pada kepuasan kerja karyawan perempuan.
3	Mensah & Adjei (2020)	<i>Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis</i>	Survei, Kuantitatif	Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk secara signifikan berkaitan dengan kesehatan. Wanita lebih terpengaruh oleh <i>Work-Life Balance</i> yang buruk dalam hal kesehatan mereka. Hal ini terkait dengan tantangan yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Hal ini menyoroti potensi hasil kesehatan yang spesifik berdasarkan gender pada <i>Work-Life Balance</i> .
4	Ahmed (2021)	<i>Work-Life Balance and Role Conflict among Academic Staff in the Middle East: A Review of Literature</i>	Tinjauan Literatur, Kualitatif	Faktor kerja yang berkontribusi pada <i>Work-Life Balance</i> dan konflik peran: jam kerja, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, dan hubungan interpersonal Faktor-faktor non-kerja dan pribadi: status pernikahan, jumlah anak, lingkungan

				rumah, usia, jenis kelamin, dan lokasi.
5	Uddin (2021)	<i>Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh</i>	Tinjauan literatur, Kualitatif	Perspektif gender dan norma-norma masyarakat memengaruhi <i>Work-Life Balance</i> . Fleksibilitas, dukungan keluarga, dan bantuan organisasi memotivasi perempuan yang bekerja. Tantangan yang dihadapi: stereotip gender, tekanan pekerjaan-keluarga, dan sikap negatif. Lingkup pekerjaan dan keluarga saling terkait dan saling mempengaruhi secara signifikan.
6	Majewska & Niezurawska-Zajac (2021)	<i>Assessment of Effectiveness of Work-Life Balance Systems in Opinions of Women and Men</i>	Survei, Kuantitatif	Generasi Z paling puas dengan program <i>Work-Life Balance</i> ; Generasi Z dalam situasi saat ini berfokus untuk mencapai kesuksesan profesional dan mengembangkan kompetensi mereka. Tujuan utama mereka adalah untuk "menghasilkan uang", misalnya, untuk bisa mandiri dan menjauh dari orang tua, atau menghabiskan uang yang diperoleh untuk hobi.
7	Mensah (2021)	<i>Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support</i>	Survei, Kuantitatif	Stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif dan langsung terhadap kesejahteraan mental di antara orang dewasa yang bekerja, tetapi besarnya pengaruhnya lebih tinggi di antara perempuan daripada laki-laki.
8	Chung, Birkett, Forbes, & Seo (2021)	<i>COVID-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in The United Kingdom.</i>	Data sekunder, Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di sebagian besar rumah tangga dalam survei tersebut, para ibu bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga dan tugas-tugas pengasuhan anak, baik sebelum maupun selama masa karantina wilayah.
9	Mahardika, Ingarianti, & Zulfiana (2022)	<i>Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Z</i>	Survei, Kuantitatif	<i>Work-Life Balance</i> yang rendah dipengaruhi oleh faktor gender, tempat tinggal, jam kerja, aktivitas diluar jam kerja, serta pendapatan.

10	Mahmudah, Sadari, Karimah, & Asnawi (2022)	<i>Job Stress, Role Expectation Conflict, Co-Worker Support, and Work-Life Balance among Muslimah Scholars: A Study in the Indonesian Historical Women Political Movement Members</i>	Survei, Kuantitatif	Konflik ekspektasi peran, dukungan rekan kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> mempengaruhi stres kerja perempuan. Meskipun karir dan posisi perempuan strategis, rekan kerja dan keluarga merupakan dua hal yang sangat penting bagi mereka.
11	Puspitasari, Damayanti, & Gumilang (2022)	<i>Multiple Role Conflict in The Working Life of Career Women</i>	Analisis deskriptif, Kualitatif	Konflik peran ganda pada wanita yang bekerja: waktu, ketegangan, dan perilaku.
12	Adedeji, Langel, Feick, Borges, Rahimi, & Hanft (2023)	<i>Work-Life Balance and Mental Health Outcomes for Generation Z in Germany</i>	Survei, Kuantitatif	<i>Work-Life Balance</i> sebagai prediktor dari stres dan anxiety pada generasi Z
13	Dayal (2024)	<i>Work-Life Balance and Psychological Capital amongst Women: Gen Z and Millenials</i>	Survei, Kuantitatif	Level <i>Psychological Capital</i> yang lebih tinggi membuat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan kesejahteraan yang lebih baik

Faktor Kunci

Berdasarkan analisis temuan dari studi literatur, faktor kunci yang mendukung *work-life balance* pada wanita generasi Z di Indonesia dan meminimalisir dampak buruk dari kesehatan mental adalah:

- Kebijakan Kerja Fleksibel**
Generasi Z sering menginginkan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan lokasi, yang memungkinkan mereka untuk lebih mudah mengelola waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lain. Dengan fleksibilitas ini, mereka dapat mengurangi tekanan yang terkait dengan komitmen waktu, yang membantu mereka menghindari stres dan kelelahan.
- Keterlibatan Keluarga**
Wanita pekerja yang mendapatkan dukungan emosional dan keterlibatan dari keluarga, teman, dan tempat kerja, cenderung lebih mampu mengelola stres dan menjaga kesehatan mental yang baik. Serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih dapat direalisasikan.
- Pengaturan Prioritas**
Prioritas pada wanita generasi Z yang bekerja berperan penting. Hal ini dimaksudkan bahwa wanita yang bekerja harus mampu mengatur skala prioritasnya dan tidak bisa menyamakan semua kepentingan pada hidupnya, sehingga pekerja tetap perlu memilih antara pekerjaan dan kehidupan yang perlu diprioritaskan pertama.
- Program Kesehatan Mental**
Bisnis yang menerapkan kebijakan seperti cuti kesehatan mental, konsultasi psikologis, dan lingkungan kerja yang inklusif dapat membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Akses ke layanan kesehatan mental dan ruang istirahat membantu pekerja mengatasi tekanan dan menjaga kesehatan mental mereka.
- Komunikasi Terbuka**
Peran komunikasi sangat penting pada proses keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan. Pekerja perlu menyampaikan pada keluarga mengenai beban kerja yang dihadapinya di kantor, agar keluarga mengerti posisi wanita pada pekerjaannya.
- Penggunaan Teknologi yang Bijak**
Penggunaan teknologi untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dapat membantu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi kebutuhan untuk kerja lembur, dan memberikan lebih banyak waktu luang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan.

Dengan mempertimbangkan komponen penting ini, karyawan perempuan Generasi Z di Indonesia dapat lebih baik mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Pembuat kebijakan dan perusahaan juga bertanggung jawab untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan. Jika ada dukungan yang tepat dan kebijakan yang inklusif, efek negatif terhadap kesehatan mental akan berkurang, dan produktivitas dan kepuasan kerja akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya kesehatan mental bagi pekerja perempuan generasi Z yang bersumber dari ketidakadaan keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menghadapi ketidakpastian global yang semakin meningkat, perusahaan saat ini perlu menerapkan kebijakan *work-life balance* yang efektif untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui studi literatur yang komprehensif, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan beberapa faktor kunci yaitu kebijakan kerja fleksibel, keterlibatan keluarga, pengaturan prioritas, program kesehatan mental, komunikasi terbuka, dan penggunaan teknologi yang bijak. Metode kunci tersebut diyakini membantu karyawan dan perusahaan dalam meminimalisir dampak terhadap kesehatan mental di kemudian hari.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan studi empiris dengan metode kuantitatif dan kualitatif guna mengukur efektivitas implementasi kebijakan faktor kunci di organisasi. Menggunakan analisis data longitudinal untuk mengukur perubahan dalam efektivitas faktor kunci tersebut dari waktu ke waktu, serta dampaknya terhadap kesehatan mental. Dengan melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dan inovatif untuk membuat kebijakan di perusahaan guna merealisasikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan perempuan generasi Z di Indonesia.

REFERENSI

- Adedeji, A., Langel, C., Feick, A., Borges Greibaum, M. S., Rahimi, M., & Hanft-Robert, S. (2023). Work-Life Balance and Mental Health Outcomes for Generation Z in Germany. *Journal of occupational and environmental medicine*, 65(12), 987–991. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002934>
- Balamurugan, G. & Sreeleka, M.. (2020). A STUDY ON WORK LIFE BALANCE OF WOMEN EMPLOYEES IN IT SECTOR. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*. 7. 64-73. 10.29121/ijetmr.v7.i1.2020.499.
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218-232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Dayal, M. (2024, March). RESEARCH ON THE REALIZATION MECHANISM OF THE KEY CORE TECHNOLOGY CAPABILITIES OF SPECIALIZED AND SPECIAL NEW ENTERPRISES. *Int. j. of Social Science and Economic Research*, 9(3), 784-802. Retrieved from <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2024.v09i03.009>
- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2019). Roles and work–family conflict: how role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Indonesiabaik (2023) Infografis Usia Produktif Dominasi Penduduk Indonesia. [Indonesiabaik.id](https://indonesiabaik.id).
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1-16.
- Mahmudah, S., Sadari, S., Karimah, U., & Asnawi, H. S. (2022). Job Stress, Role Expectation Conflict, Co-Worker Support, and Work-Life Balance among Muslimah Scholars: A Study in the Indonesian Historical Women Political Movement Members. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 5(2), 172–184. <https://doi.org/10.25217/igcj.v5i2.3000>
- Majewska, M., & Niezurawska-Zajac, J. (2021). Assessment of Effectiveness of Work-Life Balance Systems in Opinions of Women and Men. In K. S. Soliman (Ed.), *Proceedings of the 37th International Business Information Management Association Conference (IBIMA)*, 30-31 May 2021, Cordoba, Spain. Innovation Management and information Technology impact on Global Economy in the Era of Pandemic (pp. 5437–5444). IBIMA Publishing.

- Mensah, A., Adjei, N.K. Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health* 20, 1052 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>
- Mensah A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Puspitasari, Y., Damayanti, P., & Gumilang, W. (2023). Multiple Role Conflict in The Working Life of Career Women. *Prosiding Seminar*, , 1-9. doi:10.32503/prosidingseminar.v0i0.63
- Shagufta Fatima, & Dr. (CS) Usha Srivastava. (2024). Exploring Work-Life Balance Strategies Among Generation Z In The Education Sector: An Exploratory Analysis. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 9597–9611. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4438>
- Uddin, M. (2021) Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1111/issj.12267>
- Work-Life Balance and Role Conflict among Academic Staff in the Middle East: A Review of Literature Dr. Ahmed M. Asfahani¹ 1 University of Business and Technology, Jeddah, Saudi Arabia Correspondence: Dr. Ahmed M. Asfahani, University of Business and Technology, Jeddah, Saudi Arabia. Received: March 18, 2021 Accepted: April 26, 2021 Online Published: April 27, 2021 doi:10.5430/ijhe.v10n5p82 URL: <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n5p82>