

ABSTRAK

Transformasi dunia kerja akibat digitalisasi dan revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan signifikan terhadap ekspektasi dan tekanan yang dihadapi karyawan, terutama generasi Z yang mulai mendominasi angkatan kerja. Tuntutan akan produktivitas tinggi, fleksibilitas, serta konektivitas yang terus-menerus kerap memicu ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kinerja karyawan generasi Z, serta menguji apakah kualitas hubungan rekan kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Studi ini menjadi penting karena belum banyak penelitian serupa di Indonesia, khususnya yang berfokus pada generasi muda di lingkungan kerja perkotaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Sebanyak 247 responden yang memenuhi kriteria purposive sampling berhasil dikumpulkan. Data dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Variabel utama dalam penelitian ini meliputi Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK), Kinerja Karyawan (KK), dan Kualitas Hubungan Rekan Kerja (KHRK) sebagai variabel moderasi. Pengujian dilakukan melalui analisis outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (R^2 , F^2 , Q^2 , VIF, dan uji hipotesis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kualitas hubungan rekan kerja secara moderat memberikan pengaruh negatif terhadap hubungan tersebut, yang berarti semakin tinggi kualitas hubungan rekan kerja justru dapat memperlemah pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Temuan ini memberikan pemahaman baru bahwa pada konteks generasi Z, hubungan interpersonal di tempat kerja tidak selalu memperkuat efektivitas *work-life balance*. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan manajemen yang lebih personal dan kontekstual, dengan tetap mendukung keseimbangan peran kerja-pribadi sekaligus memahami karakter sosial generasi muda yang lebih individualistik.

Kata kunci: *work-life balance*, kinerja karyawan, generasi Z, kualitas hubungan rekan kerja, PLS-SEM

ABSTRACT

The transformation of the workplace driven by digitalisation and the Fourth Industrial Revolution has profoundly reshaped employee expectations and pressures particularly for Generation Z, who are becoming the dominant workforce cohort. Demands for high productivity, continual connectivity and flexible schedules often disrupt the balance between personal life and work, ultimately impairing performance. This study investigates the influence of work-life balance on the performance of Generation Z employees and tests whether coworker relationship quality functions as a moderating variable. The research is timely because similar studies are scarce in Indonesia, especially those focusing on young urban workers.

A quantitative survey was administered online to Generation Z employees in Greater Jakarta, yielding 247 purposively-sampled responses. Data were analysed using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0. Core variables include Work-Life Balance (WLB), Employee Performance (EP) and Coworker Relationship Quality (CRQ) as the moderator. Analyses encompassed the outer model (validity and reliability) and inner model (R^2 , F^2 , Q^2 , VIF and hypothesis tests).

Results reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. However, coworker relationship quality exerts a negative moderating effect, indicating that higher relationship quality can weaken the direct impact of work-life balance on performance. This finding suggests that, for Generation Z, interpersonal relationships at work do not necessarily amplify the benefits of balancing work and personal roles. Organisations should therefore adopt more personalised, context-specific management approaches—supporting role balance while recognising the more individualistic social traits of younger workers.

Keywords: Work-life balance; Employee performance; Generation Z; Coworker relationship quality; PLS-SEM



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Hubungan Rekan Kerja

Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Karyawan Generasi Z Jakarta

Hana Soraya Harahap, Indrayanti, M.Si., Psi., Ph.D.

Universitas Gadjah Mada, 2025 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>