

LAPORAN TAHUN TERAKHIR  
PENELITIAN DISERTASI DOKTOR  
(PDD)



KKB  
Kk-2  
LP. 25/19  
Her  
w

*WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y DI INDONESIA

TAHUN KE - 1 DARI RENCANA 1 TAHUN

Nuri Herachwati

NIDN 0030066603

(herachwati@yahoo.com)

DIBIYAI OLEH:

DIREKTORAT RISET DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
DIREKTORAT JENDERAL PENGUATAN RISET DAN PENGEMBANGAN  
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
SESUAI DENGAN PERJANJIAN PENDANAAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA  
MASYARAKAT  
NOMOR: 122/SP2H/PTNBH/DRPM/2018

UNIVERSITAS AIRLANGGA  
NOVEMBER 2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : WORK LIFE BALANCE PADA GENERASI Y DI INDONESIA

**Peneliti/Pelaksana**

Nama Lengkap : Dra NURI HERACHWATI, M.Si

Perguruan Tinggi : Universitas Airlangga

NIDN : 0030066603

Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Program Studi : Manajemen

Nomor HP : 08165431996

Alamat surel (e-mail) : herachwati@yahoo.com

**Institusi Mitra (jika ada)**

Nama Institusi Mitra : -

Alamat : -

Penanggung Jawab : -

Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

Biaya Tahun Berjalan : Rp 45,000,000

Biaya Keseluruhan : Rp 45,000,000

Mengetahui,  
DEKAN



(Prof. Dr. DIAN AGUSTIA)  
NIP/NIK 196108201989022001

Kota Surabaya, 14 - 11 - 2018  
Ketua,

(Dra NURI HERACHWATI, M.Si)  
NIP/NIK 196606301992032001

Menyetujui,  
KETUA LPPM UNAIR

(Prof. H. Hery Purnobasuki, M.Si, Ph.D.)  
NIP/NIK 196705071991021001



## RINGKASAN

Penelitian yang bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang dinamika *work-life balance* pada generasi Y di Indonesia. Secara lebih terperinci terdapat tiga tujuan dalam penelitian ini yaitu, pertama untuk mengetahui bagaimana generasi Y di Indonesia mendefinisikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*). Kedua, untuk mengkaji faktor-faktor organisasional dan factor-faktor individual yang dapat mempengaruhi persepsi generasi Y di Indonesia terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*). Ketiga, untuk mengetahui strategi generasi Y di Indonesia dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*).

Untuk memenuhi tujuan penelitian tersebut, maka sangat diperlukan untuk mengeksplorasi pandangan individu tentang *work-life balance*, termasuk apa yang mereka alami, rasakan dan apa yang mereka harapkan terkait *work-life balance*. Sehingga metode penelitian yang tepat adalah pendekatan penelitian kualitatif. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *phenomenology* karena dengan *phenomenology* dapat dilakukan eksplorasi pengalaman hidup seseorang terkait *work-life balance* dan dengan cara mempersepsikan segala sesuatu berdasarkan kesadarannya. Penelitian ini fokus pada generasi Y di Indonesia yang bekerja pada bidang tertentu. Untuk itu, penelitian ini akan dilakukan di beberapa kota besar yaitu Surabaya, Jakarta, Medan, Makasar, Balikpapan karena kompleksitas kehidupan pekerjaan dan bukan pekerjaan dirasakan lebih tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi lebih dalam pada pemahaman *work-life balance*, terutama pada generasi Y. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya penelitian tentang *work-life balance* dengan pendekatan yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan memberi kontribusi yang tinggi di bidang manajemen sehubungan dengan kebutuhan organisasi di Indonesia untuk membuat kebijakan sumberdaya manusia terkait dengan generasi Y yang saat ini telah mencapai 39% dari angkatan kerja di Indonesia. Melalui pengelolaan *work-life balance* maka akan meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** *work-life balance*, generasi Y, Indonesia, *phenomenology*

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

## **PRAKATA**

**Puji syukur pada Allah SWT, atas berkat dan RahmatNya, laporan akhir penelitian ini telah selesai disusun, meskipun masih jauh dari sempurna.**

**Laporan akhir penelitian ini merupakan laporan tentang penelitian yang akan menganalisis tentang pemaknaan *work-life balance* pada generasi Y di Indonesia. Penelitian ini diharapkan akan memperkaya teori-teori yang dapat digunakan untuk mengembangkan konsep *work-life balance* lebih dalam. Sedangkan, dari sisi manajerial, penelitian ini akan berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan organisasi di Indonesia untuk membuat kebijakan sumberdaya manusia yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.**

**Akhirnya, terima kasih kepada pihak terkait yang telah memberikan kesempatan dan ilmu hingga tersusunnya laporan kemajuan penelitian ini.**

Surabaya, November 2018

Nuri Herachwati

## DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Perkembangan penelitian <i>work-life balance</i> .....	5
2.2 Faktor organisasi dan factor individu dalam <i>work-life balance</i> .....	6
2.3 Karakteristik generasi Y .....	7
2.4 Kerangka konseptual .....	8
2.5 Peta Jalan Penelitian .....	9
2.6 Kebaruan dalam Bidang Penelitian .....	9
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1 Tujuan Penelitian .....	10
3.2 Manfaat Penelitian .....	10
BAB IV METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian .....	11
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	11
3.3 Teknik Analisis Data .....	12
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	
5.1 Hasil Penelitian .....	13
5.2 Pengumpulan Data .....	14
5.3 Pendekatan Penentuan Key Informan .....	23
5.4 Makna Work Life Balance .....	30
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan .....	49
6.2 Saran .....	50

## REFERENSI

**MILIK**  
**PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 5.1</b>	<b>Foto yang dipilih.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabel 5.2</b>	<b>Key informan.....</b>	<b>24</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1	Foto Pilihan Key Informan, no 5.....	20
Gambar 5.2	Foto Pilihan Key Informan, no 7.....	21
Gambar 5.3	Foto Pilihan Key Informan, no 24.....	22
Gambar 5.4	Foto Pilihan Key Informan, no 28.....	23

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Isu *work-life balance* distimulasi dengan munculnya Generasi X yang lahir antara tahun 1965 sampai 1981 dimana sebagai karyawan, generasi ini menuntut prioritas lebih besar untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Smith, 2010). Generasi X menganggap *work-life balance* sebagai kebutuhan individunya sehingga generasi X menginginkan tuntutan jadwal kerja yang flexible, kemandirian, pekerjaan yang menarik dan pertumbuhan karier (Jorgensen, 2003). Tuntutan tersebut terjadi karena pesatnya perkembangan teknologi informasi dan loading informasi yang tinggi (Lewis, 2001) sehingga membutuhkan kecepatan merespon. Disisi lain, hal ini juga menimbulkan meningkatnya tuntutan dalam pelayanan prima (Smith, 2010), yang menyebabkan perubahan permintaan pekerjaan (*job demand*) menjadi lebih ketat serta diikuti oleh peningkatan proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Selain perkembangan teknologi, Lewis (2001) menyatakan bahwa adanya globalisasi menimbulkan tuntutan dari organisasi agar karyawan lebih produktif, fleksibel terhadap perubahan teknologi, serta mengikuti perubahan pasar. Hal ini diikuti dengan perkembangan sifat dari pekerjaan yang menuntut karyawan agar akuntabel, bertanggung jawab dan mempunyai otonomi dalam pekerjaan.

Fenomena perkembangan teknologi dan globalisasi tersebut memberikan dampak pada berbagai sektor, salah satunya adalah munculnya konsep *work-life balance* dalam ketenagakerjaan (Chandra, 2012). Kedua fenomena ini mendorong berbagai perubahan dalam ranah ketenagakerjaan yang disebabkan oleh menipisnya batas antara pekerjaan dan keluarga, *re-engineering* atau rekayasa ulang dalam bisnis, tuntutan karena perubahan yang cepat dari sifat pekerjaan, karakteristik tenaga kerja dan tempat kerja serta lemahnya serikat pekerja. Perubahan-perubahan yang terjadi dapat memberikan dampak negatif pada pekerjaan yang harus dikerjakan, misalnya masalah jam kerja yang lebih panjang.



menyebabkan tidak adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan pada pekerjaan dan keluarga (Ruth-Eikhof, Warhurst, Haunschild, & Roberts, 2007).

Selain penyebab timbulnya *work-life balance*, hal lain yang juga penting adalah kajian tentang sifat pekerjaan dalam bahasan *work-life balance* (Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007). Beberapa penelitian tentang *work-life balance* terkait dengan tipe pekerjaan dan jam kerja telah dilakukan dengan hasil yang berbeda : misalnya tenaga medis yang mempunyai jam kerja tinggi dan sulit diprediksi (Shanafelt et al., 2015) yang menyebabkan kesulitan bagi individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Pengusaha/wirausaha yang dapat menentukan jam kerjanya sendiri sehingga wanita banyak memilih pekerjaan ini (Rehman & Azam Roomi, 2012). Akademisi yang mempunyai jam kerja panjang yang menimbulkan tingkat stress yang tinggi (Ylijoki, 2013). Pegawai pemerintah yang mempunyai jam kerja yang normal tetapi kemudian dicoba diterapkan *flexible working hours*, ternyata hasilnya tidak signifikan dengan *work-life balance* (Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut masih mengkaji *work-life balance* dari sudut pandang salah satu tipe pekerjaan saja yang menghasilkan hasil yang berbeda. , belum mengkaji beberapa tipe pekerjaan. Sehingga perlu dilakukan penelitian yang dapat mengkaji *work-life balance* dari berbagai tipe pekerjaan dengan dimensi waktunya secara komprehensif, misalnya tipe pekerjaan dengan jam kerja tinggi dan jam kerja wajar; jam kerja teratur dan tidak teratur serta tipe pekerjaan dimana individu dapat menentukan jam kerjanya sendiri.

Beberapa penelitian juga fokus pada *culture*, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya suatu negara mempengaruhi pemaknaan *work-life balance*. Hal ini karena ada perbedaan yang signifikan antara budaya barat tempat lahirnya konsep *work-life balance* dengan budaya timur (Chandra, 2012) sehingga terdapat pemaknaan yang berbeda. Penelitian mengenai *work-life balance* juga telah banyak dilakukan di berbagai negara Asia. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan adanya keragaman makna *work-life balance* dipengaruhi oleh budaya suatu negara, misal tradisi bekerja keras di China telah menyebabkan

*work-life balance* tidak familiar, di Hongkong dan singapura dukungan keluarga sangat penting. Di Pakistan dan India ditemukan bahwa jam kerja yang fleksible sangat dibutuhkan wanita dalam menyeimbangkan perannya dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kelurga. Sedangkan di Jepang permasalahan *work-life balance* tidak hanya focus pada wanita tetapi juga pada laki-laki , bahkan telah menjadi perhatian pemerintah. Hasil penelitian tersebut mendukung pernyataan bahwa dalam kajian *work-life balance* terdapat permasalahan idiologi dan nilai-nilai yang berbeda (Lewis et al., 2007). Hal inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian tentang makna *work-life balance* di Indonesia karena, Indonesia tentunya mempunyai idiologi dan nilai-nilai yang berbeda dengan negara lainnya, misalnya idiologi dan nilai-nilai dalam konsep kekeluargaan dan pekerjaan yang akan menghasilkan perbedaan makna *work-life balance* .

Penelitian ini juga akan fokus pada generasi Y atau generasi *millenials* , dimana generasi Y menyukai tantangan dari kesempatan-kesempatan baru, mencari *work-life balance*, bahkan pada generasi ini *work-life balance* menjadi prioritas dari lulusan perguruan tinggi (Jorgensen, 2003). Beberapa riset terbaru menunjukkan adanya perbedaan karakteristik antar generasi dalam bekerja. Padahal jumlah generasi *millenials* ini sekitar seperempat dari populasi dunia, dimana dalam beberapa tahun yang akan datang akan mendominasi pasar tenaga kerja (Millar, Dr Vicki Culpin, Kultalahti, & Liisa Viitala, 2014),sehingga sangat penting memahami karakteristik generasi Y dalam upaya mencapai efektivitas organisasi.

Di Indonesia, generasi Y yang telah memasuki dunia kerja sebesar 39% dari total angkatan kerja di Indonesia dan akan mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia,sehingga hal ini akan menjadi menarik untuk diteliti tentang bagaimana generasi Y memaknai *work-life balance* sesuai dengan pendapat Jorgensen (2003) bahwa generasi Y lulusan Perguruan Tinggi mengutamakan *work-life balance* dalam memilih pekerjaannya. Hal ini menjadi sangat penting, bagi organisasi terutama bagi praktisi sumber daya manusia untuk bisa memahami generasi Y dan mengembangkan kebijakan-kebijakan Sumber Daya Manusia

terkait dengan generasi Y ini. Hal ini mendukung pernyataan bahwa perbedaan generasi akan memiliki sikap yang berbeda sehingga akan mempengaruhi kebijakan tentang recruitment, retain dan motivasi di tempat kerja (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana generasi Y di Indonesia memaknai *work-life balance*?”

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini diawali dengan pembahasan pengertian *work-life balance*, dimana dalam penelitian ini *work-life balance* adalah bagaimana efektifitas seorang individu dalam mengelola kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaannya sehingga dapat menumbuhkan keseimbangan dalam kedua domain tersebut dan pada akhirnya akan menciptakan manfaat bagi individu dan organisasi( Guest,2002 ; Greenhaus, Collins & Shaw .,2003). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi setiap individu tentang *work-life balance* dipengaruhi oleh dua faktor (Guest, 2002), yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Selanjutnya akan dijelaskan tentang perkembangan penelitian tentang *work-life balance*, karakteristik generasi Y dan strategi dalam *work-life balance*.

#### 2.1 Perkembangan penelitian *work-life balance*

Perkembangan penelitian tentang *Work Life Balance* dimulai tahun 1960 seiring dengan adanya revolusi industri di Eropa. Implikasi dari revolusi industri tersebut adalah terjadinya perubahan sosial yang antara lain ditandai dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita, dimana wanita yang sebelumnya bertanggung jawab pada rumah saja, menjadi harus bertanggung jawab pada rumah dan pekerjaan (Clark, 2000). Sehingga kondisi ini memicu timbulnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, dimana *work-family conflict* ini dianggap sebagai kesulitan individu untuk memenuhi secara simultan tuntutan pekerjaan dan keluarga dikarenakan keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki individu (Brough et al,2009). Selanjutnya dari perkembangan penelitian *work family conflict* terjadi perubahan terminology bermula dari '*work-family*' dan '*family-friendly policies*' kemudian bergeser ke '*work-life*' lalu menjadi *work-life balance* pada tahun 1990an (Lewis et al., 2007)

Pada era ini, obyek penelitian lebih fokus pada wanita rumah tangga yang bekerja atau keluarga yang berpendapatan ganda (Lewis et al., 2007) karena

wanita mulai memasuki dominasi karir laki-laki. Dengan kata lain, penelitian berfokus pada peran gender serta konflik yang dialami wanita yang bekerja yang memiliki anak dan mempunyai kewajiban terhadap keluarga dengan kewajiban pada pekerjaannya (Lewis & Cooper, 1999).

Selanjutnya penelitian berkembang seiring munculnya konsep pemisahan peran antara pekerjaan dan bukan pekerjaan yang muncul pada tahun 1970-an (Blunsdon, Blyton, Reed, & Dastmalchian, 2006). Pada tahun 1970, peran ganda wanita dan kurangnya dukungan kaum laki-laki dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, memunculkan banyak penelitian tentang pemisahan peran pekerjaan dan keluarga dan penelitian tersebut masih berfokus pada konflik peran, identifikasi dilemma, sikap pada peran tradisional, dampak dari peran gender terhadap *marital satisfaction* (Lewis & Cooper, 1999). Kemunculan *role theory* yang menyatakan bahwa peran sosial menimbulkan adanya konflik peran dan tekanan pada seseorang, sehingga akan mengakibatkan konflik *psychological* dan peran yang berlebihan pada seseorang yang disebabkan keterbatasan dan kelangkaan sumberdaya individu (Rantanen, Kinnunen, Mauno, & Tement, 2013). Dengan kata lain, *role conflict* terjadi bila ada dua atau lebih tekanan yang dialami pada satu saat yang sama sehingga mengakibatkan pemenuhan pada satu peran akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lain (Hsieh & Eggers, 2010).

Perkembangan *work-life balance* meningkat drastis pada tahun 2003 (Chang, McDonald, & Burton, 2010), dan penelitian tentang *work-life balance* semakin beragam misalnya penelitian tentang pekerjaan dan masalah keluarga pada *single parent* dan pada pekerja diberbagai bidang pekerjaan. Chandra (2012) menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan *work-life balance* di negara-negara barat dan di Asia. Di Asia *work-life balance* lebih menjadi masalah bagi perempuan daripada laki-laki, sementara di negara-negara barat sering dilihat sebagai masalah umum untuk pria dan wanita dalam tanggung jawab keluarga.

Perkembangan penelitian selanjutnya tidak hanya dari perspektif individu tetapi juga dari perspektif organisasi yang menghasilkan beberapa konsep yang mengupas hubungan antara *work* dan *non work/family* yaitu *Border Theory* (Clark, 2000) dan *Job Demand-Resources* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

## **2.2 Faktor organisasi dan factor individu dalam *work-life balance***

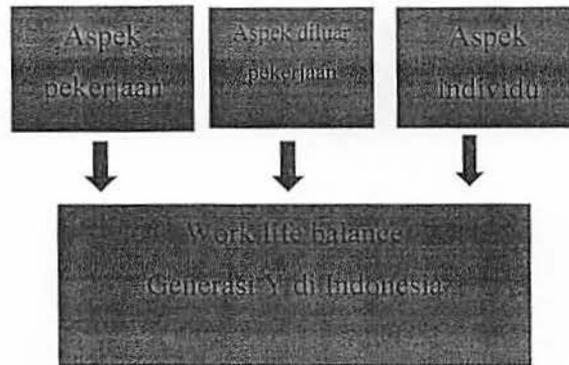
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi setiap individu tentang *work-life balance* dipengaruhi oleh dua faktor (Guest, 2002), yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Penelitian ini ingin melihat apakah pemaknaan dari konsep *work-life balance* oleh generasi Y di Indonesia juga dipengaruhi oleh kedua faktor ini. Dari sisi faktor organisasi dijelaskan dalam konteks pekerjaan dan di luar pekerjaan (*home*). Dalam konteks pekerjaan adalah seberapa jauh tuntutan pekerjaan dan budaya pekerjaan mendukung *work-life balance*. Sedangkan dari faktor organisasi dalam konteks diluar pekerjaan(*home*) yaitu seberapa jauh tuntutan dan budaya diluar pekerjaan (*demands of home dan culture of home*) mendukung *work-life balance*. Sedangkan dari sisi individu adalah seberapa jauh *work orientation, personality, energy, personal control and coping, gender, age, life and career stage* mempengaruhi persepsi individu terhadap *work-life balance*.

## **2.3 Karakteristik generasi Y**

Generasi Y atau sering disebut *millenials* adalah generasi yang lahir pada tahun antara 1982 dan 2000. Generasi Y ini mempunyai karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Levenson, 2010) yaitu sangat memahami teknologi, aktif dalam kehidupan sosial dan adaptif terhadap perubahan (Millar et al., 2014), mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan, meng update pengetahuannya dan menyukai tantangan pekerjaan (Leonardo AN Dioko, Fok, & Yeung, 2016). Dari sisi pekerjaan, generasi ini mempunyai etika kerja yang kuat, semangat *entrepreneurship* dan tanggung jawab, lebih terbuka dan toleransi pada masyarakat, generasi Y juga mampu membuat jejaring dan bekerjasama dalam mencapai tujuannya serta mempunyai sikap optimis terhadap masa depan (Jorgensen, 2003). Namun, generasi Y mudah untuk meninggalkan

pekerjaannya bila dirasakan tidak ada penghargaan, dorongan, keterlibatan dalam pekerjaan, keadilan dan pengembangan diri. Selain itu, generasi Y mengharapkan kenyamanan dan keadilan ditempat kerja, sehingga generasi ini akan menganggap ada kesalahan dalam memilih pekerjaan bila tidak menemukan *work-life balance* (Richardson, 2010).

#### 2.4 Kerangka konseptual



Diharapkan dari kerangka pemikiran penelitian ini akan dapat ditemukan analisis yang komprehensif pada pemahaman mengenai generasi Y dan pola pandang generasi ini pada kebutuhan untuk menyeimbangkan kepentingan keluarga dan pekerjaan, serta bagaimana generasi Y, yang dianggap memiliki karakter unik, mengelola permasalahan *work-life balance* di dunia kerja.

#### 2.5 Peta Jalan Penelitian

Mulai tahun 2015, arah penelitian peneliti mulai difokuskan pada topik *work family conflict* atau *role conflict* yang merupakan dasar dari perkembangan konsep *work life balance*. Penelitian yang diusulkan ini merupakan embrio pada penelitian-penelitian lain yang akan dilaksanakan pada tahap berikutnya tentang *work life balance*. Penelitian tentang *work life balance* memang sudah banyak dilakukan, namun pemusatan perhatian penelitian pada berbagai tipe pekerjaan dengan jam kerja yang berbeda di Indonesia masih terbatas.

## **2.6 Kebaruan dalam Bidang Penelitian**

Penelitian yang diusulkan ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek

1. Meskipun penelitian tentang *work life balance* sudah mulai banyak dilakukan, hasil-hasil empiris tentang *work life balance* dengan berbagai karakteristik pekerjaan dan difokuskan pada generasi Y di Indonesia masih sangat terbatas. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan konsep *work life balance* .
2. Temuan penelitian ini bernilai strategis bagi organisasi karena dapat memenuhi kebutuhan organisasi di Indonesia untuk membuat kebijakan sumberdaya manusia yang akan meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Nilai strategis penelitian ini cukup besar mengingat masih terbatasnya penelitian tentang hal ini terutama pada konteks generasi Y di Indonesia.

## BAB 3

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang makna *work-life balance* pada generasi Y di Indonesia. Secara lebih terperinci tujuan dalam penelitian ini yaitu, untuk mengetahui bagaimana generasi Y di Indonesia memaknai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*). Selain itu juga untuk mengkaji factor apa saja yang dapat mempengaruhi persepsi generasi Y di Indonesia terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*).

#### 3.2 Manfaat Penelitian

1. Temuan penelitian ini secara potensial berkontribusi pada pengembangan konsep *work-life balance*, khususnya pada dinamika *work-life balance* yang dialami oleh generasi Y di Indonesia.
2. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi kepada praktisi manajemen sumber daya manusia sehubungan dengan kebutuhan organisasi di Indonesia untuk membuat kebijakan sumberdaya manusia yang akan meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Melalui pengelolaan *work-life balance* maka akan meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan seperti *job satisfaction*, menurunnya *turnover intentions* dan tingkat ketidakhadiran. Sedangkan untuk hasil yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, pengelolaan *work-life balance* akan meningkatkan *marital, family* dan *life satisfaction*, selain itu juga dapat menurunkan stress.
3. Mengingat kajian *work-life balance* pada negara-negara berkembang dan pada generasi Y masih belum banyak dikaji dan dipublikasikan, penelitian ini diyakini memiliki nilai jual tinggi untuk publikasi internasional pada jurnal bereputasi.





## BAB 4 METODE PENELITIAN

### 4.1 Desain Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab bagaimana dinamika *work-life balance* pada generasi Y di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini akan mempengaruhi metode yang digunakan untuk mencari dan menganalisis informasi yang relevan. Untuk memenuhi tujuan penelitian tersebut, maka sangat diperlukan untuk mengeksplorasi pandangan individu tentang *work-life balance*, termasuk apa yang dialami, dirasakan dan apa yang diharapkan terkait *work-life balance*. Sehingga metode penelitian yang tepat adalah pendekatan penelitian kualitatif.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian fenomenologi. Studi fenomenologi menggambarkan arti sebuah pengalaman hidup pada beberapa orang tentang sebuah konsep atau fenomena. Orang-orang yang terlibat dalam menangani sebuah fenomena melakukan eksplorasi terhadap struktur kesadaran pengalaman hidup manusia (Langdridge, 2007). Fenomenologi bertujuan untuk menginterpretasikan tindakan sosial manusia sebagai sesuatu yang bermakna melalui komunikasi intersubjektif individu dalam dunia kehidupan sosial (Kersten, 1989)

### 4.2 Teknik Pengumpulan data

Data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara *key informan*. Proses pengumpulan data primer dibagi menjadi 2 yaitu pada saat wawancara pendahuluan dan wawancara inti dengan teknik wawancara *in-depth Interview*. Untuk mengeksplorasi bagaimana suatu generasi memaknai *work-life balance*, maka subyek penelitian ini adalah individu yang telah memasuki dunia kerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini digunakan beberapa kriteria yang rasional dalam pemilihan subyek penelitian yaitu pertama, individu yang lahir antara tahun 1982 sampai 2000 (Levenson, 2010) dan telah bekerja di Indonesia, kedua, jenis pekerjaan individu tersebut diklasifikasikan berdasarkan jam kerja yaitu jam kerja yang rutin dan normal, jam kerja yang

tidak normal dan jam kerja yang dapat dikendalikan sendiri oleh individu tersebut, ketiga tidak ada batasan gender atau posisi jabatan di organisasi.

#### **4.3 Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, peneliti membatasi keterlibatan peneliti dalam proses wawancara . Peneliti hanya menstimulus nara sumber untuk menceritakan pengalamannya dan pendapat pribadinya. Penelitian ini dianalisis dengan teknik *Thematic Analysis*, yang merupakan metode untuk mengidentifikasi, menganalisis dan membuat pelaporan data. Tema penelitian ini telah ditentukan sebelumnya, tema ini bisa berasal dari jurnal atau studi literature (Braun & Clarke, 2006) dengan . proses analisis data dengan mengikuti tahapan *thematic analysis* sebagai berikut:

1. Mengenal dan memahami data yang dimiliki
2. Membuat kodifikasi
3. Mencari tema yang sesuai
4. Melakukan review tema
5. Mendefinisikan serta memaknai tema
6. Membuat laporan

## BAB 5

## HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

**5.1 Proses Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi mengapa generasi Y di Indonesia memaknai *work-life balance* berbeda, maka penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang rasional dalam pemilihan subyek penelitian. Pertama, individu yang lahir antara tahun 1982 sampai 2000 (Levenson,2010). Kedua telah bekerja, karena generasi Y yang telah memasuki dunia kerja adalah 39% dari total tenaga kerja di Indonesia. Ketiga, pendidikan formal tingkat sarjana, hal ini karena *work-life balance* menjadi prioritas dari lulusan perguruan tinggi(Jorgensen ,2003).Dalam penelitian ini tidak ada batasan gender atau posisi jabatan di organisasi bagi generasi Y yang berprofesi sebagai karyawan.

Selanjutnya key informan akan dikelompokkan dalam tiga kategori pekerjaan berdasarkan jam kerja key informan tersebut. Pengelompokan ini bertujuan agar *work-life balance* dapat dianalisa lebih mendalam dari berbagai tipe pekerjaan dengan dimensi waktunya secara komprehensif. Kategori pertama, key informan yang mempunyai jam kerja yang teratur, sekitar 8 jam perhari tanpa ada pembagian shift kerja. Dalam penelitian ini yang termasuk kategori pertama adalah key informan yang bekerja sebagai dosen dan karyawan bank.Kedua , jam kerja yang tidak normal adalah jam kerja yang tidak pasti jumlah jam kerjanya, kapan harus dilakukan dan pengampu pekerjaan tidak bisa memutuskan sendiri jam kerjanya. Yang termasuk key informan dalam kategori kedua ini adalah key informan yang bekerja sebagai pekerja seni dan jurnalis. Ketiga, kategori dimana key informan dapat mengendalikan sendiri jam kerjanya, dalam penelitian ini adalah pengusaha.

Lokasi penelitian ini di tiga kota metropolitan terbesar di Indonesia berdasarkan undang-undang 26 /2007 yaitu Jakarta, Surabaya dan Medan. Pemilihan key informan yang bekerja di tiga kota metropolitan tersebut dengan pertimbangan kompleksitas antara pekerjaan dan bukan pekerjaan yang tinggi terdapat di kota

metropolitan sehingga diharapkan dapat memotret *work life balance* pada generasi Y dengan lebih komprehensif.

## 5.2 Pengumpulan Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan alasan generasi Y di Indonesia memaknai *work life balance* berbeda, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang dapat mengeksplorasi apa yang dialami, dirasakan dan diharapkan oleh generasi Y tersebut. Teknik pengumpulan data yang sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian ini adalah *In-depth Interview*. Dengan *In-depth Interview* akan diperoleh informasi tentang ide dari apa yang dipikirkan oleh subyek penelitian tentang sesuatu atau mengapa subyek melakukan suatu hal dengan cara tertentu (Hesse dan Leavy, 2011).

Penelitian ini akan mengungkap lebih dalam tentang *work life balance*, tidak sekedar untuk mengetahui makna *work life balance* dari sisi tuntutan dan dukungan domain pekerjaan serta tuntutan dan dukungan domain bukan pekerjaan. Tetapi juga untuk mengetahui alasan seorang individu memaknai *work life balance* berbeda dengan individu lainnya. Sehingga dibutuhkan untuk mengungkap lebih dalam karakteristik individu serta latar belakang kehidupannya yang mempengaruhi individu tersebut dalam memaknai *work life balance*. *In-depth Interview* dengan menggunakan pedoman wawancara perlu dilengkapi dengan media yang dapat mempermudah untuk memperoleh informasi lebih dalam. Media yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah *Photo Elicitation Interview* yang digunakan untuk menggali dan memahami lebih dalam serta mendorong *key informan* untuk menceritakan pengalamannya, kebiasaannya dan apa yang dirasakan terutama tentang latar belakang kehidupannya, social budaya dan karakteristik individu (Collier, 1986). Hal inilah yang menjadi alasan dalam penelitian ini digunakan dua teknik pengumpulan data yaitu *in-depth Interview* dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan dan *Photo Elicitation Interview*.

Tahapan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahap persiapan, penentuan pedoman wawancara dan pemilihan foto yang digunakan,

menyiapkan jadwal wawancara dan melakukan wawancara (Epstein et al,2006, Richard,2014).

Tahap pertama adalah tahapan persiapan, pada tahap ini dipersiapkan pedoman wawancara dan foto

### 5.2.1. Tahap Persiapan - *In-depth Interview* dengan pedoman wawancara

Tahapan terpenting dalam persiapan *in-depth Interview* adalah penyusunan pedoman wawancara. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun sebagai pedoman wawancara harus focus pada topik yang menjadi pertanyaan penelitian. Pedoman wawancara yang tepat akan menghasilkan kualitas data yang tinggi sehingga dapat dianalisa dengan baik dan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan tepat (Hesse dan Levy,2011).

Pada penelitian ini pedoman wawancara disusun untuk menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan teori yang mendasari *work life balance*. Pertanyaan pertama, ditujukan untuk mengetahui karakteristik pekerjaan *key informan* . hasil yang diharapkan dari pertanyaan ini adalah pandangan *key informan* tentang *work life balance* sesuai dengan tipe pekerjaannya (Lewis et al, 2007). Pertanyaan selanjutnya mengarah pada tuntutan domain pekerjaan, dukungan domain pekerjaan, tuntutan domain bukan pekerjaan serta dukungan domain bukan pekerjaan (Hsieh dan Eggers,2010; Demerouti et al 2001; Greenhouse,Collins dan Shaw,2003). Dari pertanyaan ini akan diketahui pandangan key informan tentang *work life balance* sesuai perannya dimasing-masing domain. Selanjutnya adalah pertanyaan untuk mengetahui manfaat yang diperoleh *key informan* dari perannya di domain pekerjaan dan domain bukan pekerjaan (Neal dan Hammer 2009) serta strategi untuk menyeimbangkan kedua domain tersebut (Hall,1972). Pertanyaan terakhir, untuk mengetahui lebih dalam aspek apa saja yang mempengaruhi pandangan key informan tentang *work life balance* (Guest,2002). Dari pertanyaan

ini diharapkan key informan dapat menjelaskan aspek organisasi maupun individu yang mempengaruhi pandangannya tentang *work life balance*.

Pedoman wawancara yang telah disusun selanjutnya diujikan pada *key informan pre test*, untuk mengetahui apakah pertanyaan penelitian tersebut dapat dipahami dengan baik. Selain itu juga untuk mengetahui teknik *interview* yang tepat serta waktu yang dibutuhkan sehingga diharapkan mampu menjawab pertanyaan penelitian. Selanjutnya pertanyaan penelitian ini akan direvisi sampai mendapat persetujuan dari tim promotor untuk dijadikan pedoman wawancara.

### **5.2.2 Tahap Persiapan - *Photo Elicitation Interview***

Sebagai upaya untuk menggali dan memahami lebih dalam serta mendorong *key informan* untuk menceritakan pengalamannya, kebiasaannya dan apa yang dirasakan maka wawancara penelitian ini juga menggunakan media foto ( Clark-Ibanez,2004). Dengan menggunakan *Photo Elicitation Interview* diharapkan key informan dapat mengungkapkan lebih dalam informasi terkait dengan pekerjaan, keluarga, latar belakang social budaya dan karakteristik individu lainnya yang melatarbelakangi pemaknaan *work life balance*.

Penelitian dengan *Photo Elicitation Interview* ini dirancang dengan dua pendekatan yaitu foto yang digunakan untuk interview berasal dari peneliti sesuai dengan teori yang digunakan (*theory driven*) dan foto disediakan sendiri oleh key informan (*auto driven*) (Hinthorne,2009).

Apabila foto disediakan oleh key informan (*auto driven*), maka key informan lebih memahami foto tersebut, dan akan lebih mudah memaknainya. Sehingga informasi mendalam yang diperoleh dari wawancara tersebut lebih banyak. Namun demikian, peneliti tidak dapat mengendalikan foto yang digunakan agar relevan dengan tujuan penelitian ( Clark-Ibanez,2004).Disisi lain, apabila foto disediakan oleh peneliti (*theory driven*) , maka peneliti dapat menyesuaikan foto

yang dipilih berdasarkan tujuan penelitian dan teori yang mendasarinya(Hinthorne,2009).

Namun dalam proses wawancara di penelitian ini tidak ada *key informan* yang membawa atau menunjukkan foto yang dianggap familiar baginya. Meskipun peneliti telah memberikan informasi kepada *key informan* tentang konsep dasar *work-life balance* sehingga diharapkan *key informan* dapat terlibat dalam penyediaan foto dan membawanya pada saat wawancara.

Pada tahap awal ini, peneliti mencari foto dari sumber eksternal yaitu berasal dari instagram dan google dengan mempertimbangkan framework penelitian. Foto yang disediakan peneliti diklasifikasikan menjadi 4 kelompok yaitu: pekerjaan,pekerjaan-keluarga, komunitas dan social dan budaya.

Kelompok foto tentang pekerjaan menggambarkan tentang apa yang dikerjakan individu dan bagaimana individu tersebut mengerjakan pekerjaannya serta hubungan dengan tim kerjanya.Dari foto ini diharapkan dapat mengungkap lebih dalam tentang karakteristik pekerjaan *key informan* dan pandangan *key informan* terhadap tim kerjanya, karier , waktu serta tempat kerja.

Kelompok foto pekerjaan-keluarga menggambarkan tentang peran ganda individu dalam domain pekerjaan dan bukan pekerjaan. Informasi yang diharapkan diperoleh dari foto ini adalah seberapa jauh keterlibatan *key informan* pada domain pekerjaan dan domain bukan pekerjaan. Selain itu juga dapat untuk mengetahui bagaimana *key informan* menyikapi peran gandanya tersebut.

Kelompok foto tentang komunitas menggambarkan aktivitas individu dengan komunitasnya sehari –hari . Foto ini diharapkan mampu menggali tentang aktivitas generasi Y di luar jam kerjanya dan tujuan generasi Y melakukan aktivitas tersebut. Selain itu juga dapat diketahui bagaimana generasi ini dapat mengelola antara waktu yang digunakan untuk menjalankan aktivitas yang disukai bersama dengan komunitasnya dengan waktu kerjanya

Kelompok foto selanjutnya adalah kelompok foto yang menggambarkan kegiatan yang dilakukan individu bersama keluarga besarnya. Berdasarkan foto tersebut

akan dapat diketahui konsep keluarga bagi generasi Y serta latar belakang keluarga generasi ini. Informasi ini dibutuhkan untuk mengetahui alasan generasi Y memaknai *work-life balance* berbeda.

Tahap yang kedua adalah memilih foto yang telah dikumpulkan dari sumber *on line*. Pemilihan foto berdasarkan konsep *work-life balance* yang terkait dengan pekerjaan, pekerjaan- keluarga, komunitas dan social dan budaya. Sebelum digunakan untuk wawancara, dilakukan pre test terhadap foto yang digunakan agar dapat memastikan bahwa foto yang digunakan relevan dengan *framework* penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu juga untuk mendapatkan foto foto lain yang lebih sesuai dengan penelitian. Foto yang tersedia adalah 54 foto, yang kemudian ditunjukkan pada *key informan pre test* yang mempunyai karakteristik yang sama dengan *key informan* dalam penelitian ini sehingga foto yang digunakan akan merepresentasikan penelitian ini. Hasil pre test terdapat 30 foto yang dianggap oleh *key informan pre test* menggambarkan konsep *work-life balance*. Selanjutnya foto ini dikelompokkan berdasarkan nomer dan digunakan untuk wawancara.

Tahap ketiga adalah menyiapkan jadwal wawancara. Jadwal wawancara ditentukan berdasarkan kesepakatan dengan narasumber. Wawancara dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan bulan September. Lokasi dan jadwal wawancara ditentukan dengan kesepakatan bersama di Jakarta, Medan dan Surabaya. Setiap kali pertemuan terdapat dua jenis wawancara. Yang pertama adalah *indept interview* dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun. Sedangkan . yang kedua adalah dengan *Photo Elicitation Interview* dimana arah pertanyaan dalam wawancara nanti bersifat menggali informasi tentang alasan mengapa memilih foto tersebut.

Tahap selanjutnya adalah melakukan wawancara. Pada tahap ini peneliti mempersilahkan *key informan* untuk memilih foto yang dianggap paling menarik tanpa membatasi jumlah foto yang dipilih. Jangka waktu wawancara rata-rata antara 2 sampai dengan 3 jam untuk kedua jenis wawancara, *in-dept interview* dan

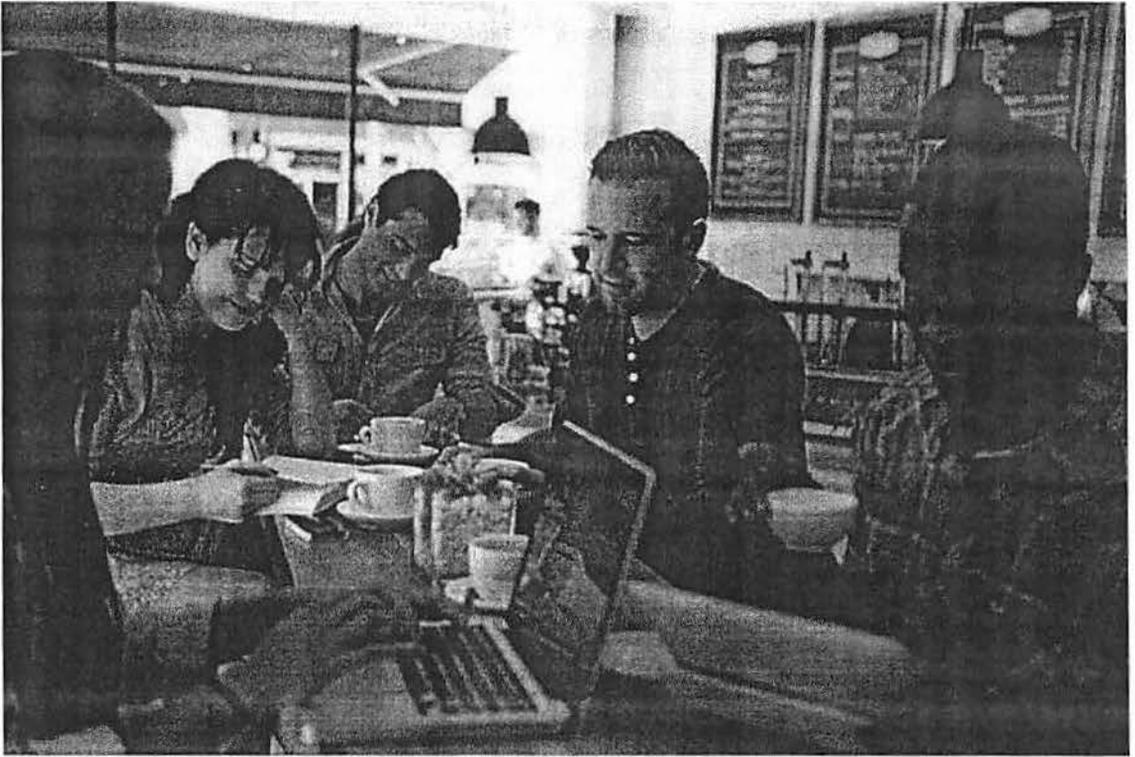
*Photo Elicitation Interview*. Selain itu peneliti juga memberikan informasi kepada key informan tentang konsep dasar *work-life balance* sehingga diharapkan key informan dapat terlibat dalam penyediaan foto.

Tabel 5.1  
Foto yang dipilih

No	Key Informan	NOMER FOTO			
		Pekerjaan	Pekerjaan- keluarga	Komunitas	Sosial Budaya
1	A	2,5	9	24	
2	N		14,15,16	24	
3	T	6		19	27,28
4	D			24	25,26,28,30
5	NE	1,3,4,5	7,8,9,10,11, 13,18	19,21,22,23,24	30
6	AD				28,29,30
7	AF	1,	5,7,8,11,13,17,18		

Setiap foto akan dipersepekan oleh setiap informan , sebagai contoh foto nomer 5 menunjukkan suasana yang diinginkan oleh generasi Y dalam bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan dikerjakan bersama dengan tim, dapat mengurangi stress dalam bekerja terutama pada pekerjaan dengan loading pekerjaannya tinggi. Suasana kerja dalam foto tersebut menggambarkan karakteristik generasi Y dimana bekerja bisa dilakukan dimana saja, misalnya di café sambil berdiskusi dengan komunitasnya.

*"Ini itu kayak yang aku menggambarkan aku, kayak aku sering misalnya nongkrong, ngopi, sambil kerja, itu aku bikin naskah editan tuh, misalnya aku sering sendiri, atau misalnya lagi brainstorm sama temen-temen, ke coffee shop aja lah, gak usah di kantor, kayak gitu." (NE.170).*



Gambar 5.1

Foto Pilihan Key Informan, no 5

Untuk foto terkait hubungan pekerjaan dengan keluarga , foto nomer 7,8,10,11 merupakan foto yang menggambarkan peran ayah terhadap keluarganya. Foto ini dipersepsikan dengan sama oleh key informan yang berbeda dari segi gender dan status pernikahannya. Untuk key informan yang berstatus sebagai sebagai seorang ayah, mempersepsikan bahwa merupakan tugas dan tanggung jawabnya setiap hari untuk domain keluarganya. Melaksanakan pekerjaan di domain keluarga terkait dengan anak merupakan kebanggaan tersendiri bagi generasi Y. Sedangkan bagi key informan wanita berstatus belum menikah, yang memilih keempat foto yang sama tersebut menggambarkan kedekatan ayah dan anaknya merupakan hal seharusnya yang dilakukan oleh seorang ayah.

*"...bapaknya nganterin pakai baju dinas, ini ya refleksi saya aja sih, kayak tadi pagi saya kan pake kaosan, sepeda motoran nganterin anak saya, ya menurut saya sih eeee itu sesuatu yang tidak dimiliki banyak orang". (AF,286)*



Gambar 5.2

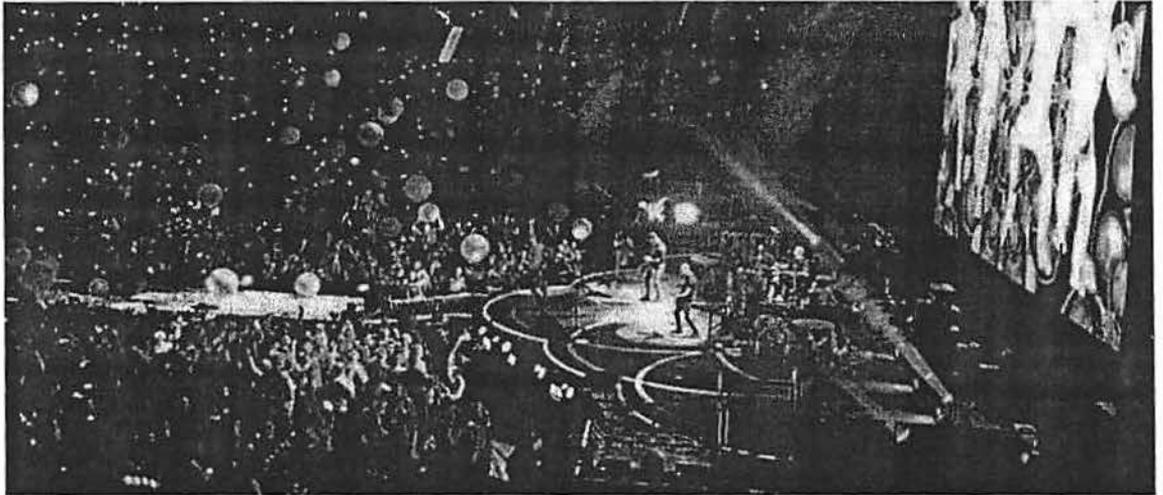
Foto Pilihan Key Informan, no 7

Selanjutnya foto yang paling banyak dipilih oleh key informan adalah foto nomer 24. Foto ini menggambarkan konser tapi dipersepsikan berbeda oleh generasi Y. Konser merupakan pertunjukan yang disukai generasi ini, tidak hanya konser di dalam negeri tetapi juga konser yang diadakan di luar negeri. Generasi Y bersedia mengumpulkan uang hasil kerjanya untuk *travelling* dan menonton konser. Persepsi yang lainnya adalah panggung digambarkan sebagai kebutuhan generasi Y untuk diberi kesempatan mengaktualisasikan diri, selain itu juga panggung dapat menggambarkan kekuasaannya untuk mengelola orang lain.

*"Oooo I very love it. Saya suka sekali stay di panggung sebagai performer di depan orang banyak. Oke, performer itu artinya saya bisa menunjukkan apa yang saya bisa lakukan to other people." (N,327)*

Berbeda dengan kedua persepsi sebelumnya, generasi Y sangat memahami siklus kehidupan, panggung dipersepsikan sebagai masa kejayaan atau puncak karier, yang pasti akan berakhir. Siklus kehidupan ini dipahami dengan baik oleh generasi Y, pada tahapan awal kariernya generasi Y akan mencari

kesempatan untuk ke puncak kariernya dan ketika di puncak kariernya generasi ini akan mempersiapkan untuk kehidupan setelah berada dipuncak karier.



Gambar 5.3

Foto Pilihan Key Informan, no 24

Dari sisi social budaya, generasi Y menganggap keluarga adalah komponen penting dalam kehidupannya. Hal ini ditunjukkan dengan pilihan foto no 28. Pemilihan pekerjaan dan tujuan bekerja pada generasi Y dipengaruhi oleh keluarga. Keluarga merupakan motivator pada generasi Y.

*"misalnya saya nih kerja ini untuk saya memang, untuk mencukupi saya, tapi saya kerja ini ya untuk membanggakan orang tua dengan cara apapun, ibu saya butuh saya ... dapet duit ini kalo kerja saya bagus dapet ini, kalo penjualan ini bagus mungkin ada bonus makin naik bisa untuk ibu saya, ya kayak gitu-gitu, kadang kayak ada semangat, ya lebih ke semangat itu."(T,202)*

Konsep keluarga bagi generasi Y di Indonesia adalah keluarga besar termasuk orang tua, nenek, saudara dan keluarga jauh lainnya. Kebutuhan untuk bertemu keluarga besar seperti misalnya idul fitri dirasakan oleh generasi Y sebagai semangat untuk bekerja lebih keras. Bahkan pada generasi Y yang dibesarkan di desa, hampir seluruh warga desa dianggap keluarga. Hal ini juga mempengaruhi keputusan generasi Y yang berasal dari desa untuk memilih pekerjaan yang dikenal secara umum misalnya sebagai PNS, guru, dosen dan sebagainya.



Gambar 5.4

Foto Pilihan Key Informan no, 28

Tahap terakhir dalam pengumpulan data ini adalah membuat transkrip hasil penelitian dengan menggunakan kedua metode pengumpulan data tersebut yaitu *in-depth interview* dan *Photo Elicitation Interview*. Setelah transkrip selesai disusun tahap selanjutnya adalah melakukan koding dan selanjutnya menganalisa data tersebut dengan menggunakan metode *thematic analysis*.

### 5.3 Pendekatan Penentuan Key Informan

Terdapat 7 *key informan* dalam penelitian ini, jumlah ini ditetapkan setelah peneliti mendapatkan jawaban relative sama dengan wawancara sebelumnya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan *chain referral method*. *Purposive sampling* digunakan karena terdapat persyaratan tertentu untuk *key informan* yaitu generasi Y yang bekerja dengan jam kerja normal, atau jam kerja tidak teratur atau dapat menentukan sendiri jam kerjanya, pendidikan sarjana tidak ada batasan status maupun gender. Berdasarkan persyaratan tersebut peneliti menentukan *key informan* pertama, selanjutnya dengan *chain referral method* digunakan untuk memilih *key informan* selanjutnya

berdasarkan rekomendasi *key informan* yang telah diwawancarai sampai data yang dibutuhkan dirasa cukup ( Cornwell dan Schneider, 2017).

*Ketujuh key informan* dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan, status menikah dan belum menikah dengan usia antara 26 tahun sampai 36 tahun. Semua *key informan* berpendidikan minimal sarjana dengan lingkup pekerjaan sebagai dosen, banker, pekerja seni, jurnalistik dan pengusaha, seperti tampak pada tabel 4.1.

Tabel 5.2  
Key informan

NO	INISIAL	JENIS KELAMIN	USIA	STATUS	PEKERJAAN
1	A	Perempuan	34	Menikah, 1 anak	Dosen PTS dan peneliti bebas
2	N	Perempuan	34	Menikah, 1 anak	Dosen PTN dan kurator, narasumber, pekerja seni
3	T	Laki-laki	28	Belum menikah	Bank dan pekerja seni
4	D	Laki-laki	36	Belum menikah	Pekerja seni
5	NE	Perempuan	30	Belum menikah	Jurnalis
6	A	Laki-laki	26	Belum menikah	Owner perusahaan desain produk
7	AF	Laki-laki	36	Sudah menikah	Owner retail fashion

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang pekerjaan dari *key informan* yang akan digunakan sebagai dasar untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang alasan *key informan* dalam memaknai *work-life balance*. Untuk pekerjaan ini akan dijelaskan secara lebih terperinci tentang deskripsi, karakteristik dan motivasi *key informan* terkait pekerjaannya. Pekerjaan ini dikategorikan dalam tiga kategori yaitu pekerjaan berdasarkan jam kerja rutin dan normal, jam kerja tidak normal dan dapat menentukan jam kerjanya sendiri.

### 5.3.1 Jam kerja rutin dan normal

Pekerjaan yang termasuk dalam kategori jam kerja rutin dan normal adalah pekerjaan yang mempunyai jam kerja normal, pada umumnya setiap hari 8 jam kerja, mulai jam 08 sampai jam 17.00 WIB selama lima hari kerja dan tanpa shift. Dalam penelitian ini yang termasuk pekerjaan dengan kategori tersebut adalah karyawan bank. Pekerjaan sebagai dosen juga termasuk dalam kategori ini karena terdapat tuntutan untuk hadir pada hari tertentu setiap minggunya pada jam kerja normal.

Pada karakteristik pekerjaan dengan jam kerja rutin dan normal yang diperoleh dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan yang hampir sama setiap hari dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi tempat *key informan* bekerja. Meskipun demikian, bagi beberapa *key informan* masih dimungkinkan untuk mengatur jam kerjanya. Sebagai contoh, kebijakan bank tentang jam kerja sangat ketat tetapi atasan masih memberikan fleksibilitas waktu untuk memilih menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja (lembur) dan hasil pekerjaan dapat diemail. Hal ini juga dirasakan sebagai fleksibilitas bagi generasi Y, karena pertemuan dengan komunitasnya sering dilakukan setelah jam kerja, yang tentu akan sulit dipenuhi bila tidak ada fleksibilitas mengatur lembur.

Pekerjaan sebagai dosen didefinisikan sebagai pekerjaan rutin untuk mengajar, meneliti, dan pengabdian kepada masyarakat yang terkadang dilakukan secara tim. Bila dilihat dari sisi waktu, energi dan perhatian yang diberikan, paling besar adalah pada awal semester dan ketika ujian sehingga *key informan* merasakan adanya waktu yang cukup fleksibel. Disisi lain, meskipun terdapat ketentuan jam

kerja tetapi fleksibilitas jam kerja dosen sangat tinggi, karena dosen dapat mengatur sendiri kegiatannya. Misal, untuk penelitian dan pengabdian masyarakat seorang dosen dapat mengatur waktunya sendiri tetapi waktu untuk mengajar fleksibilitasnya lebih rendah karena ada kewajiban rutin untuk absensi dan mengikuti rencana perkuliahan .

Bila dilihat dari motivasi *key informan* dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dikategorikan dalam tiga hal yaitu penghasilan tetap, keinginan untuk meningkatkan kapasitas diri dan karena keluarga.

Motivasi pertama , dengan bekerja pada bidang pekerjaan yang rutin dengan jam kerja normal maka *key informan* merasa ada kepastian dalam penghasilannya meskipun penghasilan yang diterima tidak terlalu besar. Motivasi kedua, dirasakan oleh *key informan* yang bekerja sebagai dosen, kebutuhan untuk mengembangkan diri, yaitu untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi dapat dipenuhi dari pekerjaan ini. Motivasi ketiga yaitu karena keluarga, yaitu motivasi untuk membanggakan orangtuanya dan juga memenuhi keinginan pasangan. Pekerjaan dengan jam kerja rutin ini dipilih oleh *key informan* karena pilihan orang tua dan pasangannya meskipun generasi Y tidak menyukai pekerjaan tersebut. Berbagai alasan terkait dengan pilihan tersebut antara lain adalah ingin membahagiakan dan membanggakan orang tua. Orang tua generasi Y pada umumnya menginginkan anaknya bekerja pada bidang pekerjaan yang masyarakat pada umumnya memahami jenis pekerjaan tersebut dan ada penghasilan tetap. Selain itu juga karena pasangannya menganggap adanya jam kerja yang rutin dan jelas serta adanya fleksibilitas waktu sehingga tidak mengganggu domain keluarga.

*"Intinya yang orang tua rekomended PNS.....tapi saya kerja ini ya untuk membanggakan orang tua dengan cara apapun (T.210). "Profesi dosen Pilihan orang tua lah." (N.318). "Iya. Soalnya memang dia(pasangan) lebih seneng saya di dunia pendidikan. Waktunya fleksibel(A.174)."*

Bekerja tidak sesuai dengan keinginannya menyebabkan generasi Y membutuhkan kesempatan untuk mengeksplorasi dirinya. Hal tersebut dipenuhi dengan mencari pekerjaan lain yang dikerjakan setelah jam kerja, hari libur

bahkan juga selama jam kerja. Misalnya selain menjadi dosen , juga menjadi pekerja seni dan kurator atau selain menjadi karyawan bank berprofesi juga sebagai komika.

Motivasi untuk melakukan pekerjaan sampingan ini adalah untuk mencari kesibukan atau mengisi waktu luang. Karena pekerjaan utamanya membosankan dan dirasa masih banyak waktu luang yang bisa dipergunakan untuk mengeksplorasi kemampuannya. Motivasi yang kedua adalah untuk aktualisasi diri, artinya generasi Y tertantang untuk mengaktualisasikan dirinya, membuktikan dirinya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya, dimana hal tersebut tidak didapatkan dari pekerjaan utamanya. Motivasi yang ketiga adalah pekerjaan sampingan ini dilakukan karena generasi Y menyukainya. Pekerjaan sampingan ini bisa merupakan pekerjaan sebelumnya dan tetap dilakukan sampai saat ini karena merasa mempunyai talenta dan karena hobi. Meskipun demikian diakui oleh generasi Y ada juga pertimbangan dari sisi pendapatan karena pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan sampingan ini bisa lebih besar daripada pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan utamanya meskipun bersifat tidak rutin. Motivasi lainnya yang menarik dari hasil penelitian ini adalah pekerjaan sampingan ini dapat menunjang pekerjaan utamanya. Sebagai contoh kegiatan praktis diluar dosen sebagai pekerja seni dapat menunjang pekerjaannya sebagai dosen dan narasumber di bidang seni. Sedangkan pekerjaan sebagai karyawan bank di divisi penjualan, pekerjaan sebagai komika dapat digunakan untuk memperoleh nasabah baru. Motivasi-motivasi tersebut yang membuat generasi Y tetap mempertahankan kedua pekerjaan meskipun akan berdampak pada waktu yang diberikan pada domain pekerjaan lebih besar daripada pada domain bukan pekerjaan.

### **5.3.2. Pekerjaan diluar jam kerja normal**

Pekerjaan yang termasuk dalam kategori ini adalah pekerjaan dengan karakteristik jam kerja tidak teratur, tidak ada jadwal jam kerja yang rutin dengan jumlah jam kerja tertentu. Atau bila ada jam kerja tertentu tetapi jam kerja tersebut berupa shift kerja, shift pagi atau siang atau malam. Dimana shift kerja ini bisa berubah

sewaktu-waktu sesuai dengan tugas yang diberikan. Karakteristik yang lain dari kategori ini adalah hari libur tidak harus hari Sabtu atau Minggu, dan juga ada kewajiban tetap bekerja di hari libur nasional. Jenis pekerjaan *key informan* yang termasuk dalam kategori ini adalah pekerja seni dan jurnalis.

Jenis pekerjaan pekerja seni beragam meskipun masih terkait dengan bidang seni, misalnya pemain film dan sinetron, stand up, youtuber. Karakteristik pekerjaannya, tidak ada jam kerja tertentu, jumlah waktu pekerjaannya juga tergantung pada jenis pekerjaannya. Dalam pekerjaan di bidang seni ini membutuhkan proses persiapan berupa penyiapan materi yang menghabiskan waktu dan pikiran terbanyak. Tetapi proses syuting sinetron adalah proses yang paling menghabiskan energi karena membutuhkan waktu yang lama lebih dari sepuluh jam untuk setiap episode. Hal ini berbeda dengan penampilan *off air* dan *stand up* karena bisa kurang dari satu jam.

Selain pekerja seni, yang termasuk dalam pekerjaan yang diluar jam kerja normal adalah jurnalis yang bekerja sebagai koresponden. Pekerjaan ini mempunyai tiga shift, pagi, siang dan malam, dengan hari libur satu atau dua hari dalam satu minggu dan dimungkinkan tetap bekerja di hari libur nasional. Meskipun demikian, faktanya sering mendapatkan tugas mendadak untuk meliput suatu peristiwa atau harus menemui narasumber dan juga harus siaran langsung (*live*) meskipun sudah diluar jam kerjanya.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memilih jenis pekerjaan dengan jam kerja tidak normal ini adalah karena generasi Y menyukai pekerjaannya bahkan tawaran pekerjaan dengan pendapatan yang lebih besar akan ditolak apabila tidak sesuai dengan *passion* nya. Dalam penelitian ini ditemukan terdapat hubungan antara pekerjaan yang disukai ini dengan tahapan karier dan pendapatan. Generasi Y dengan tahapan karier masih dalam masa tumbuh akan memilih pindah ketempat kerja lain bila mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi tetapi pada profesi yang sama. Pada generasi Y yang telah menduduki puncak kariernya merasa saat ini uang bukanlah motivasi utamanya karena dari hasil bekerjanya telah memiliki penghasilan dan tabungan yang cukup.

Selain itu waktu yang *fleksible* juga menjadi motivasi generasi Y memilih pekerjaan dengan jam kerja tidak normal ini. Sebagai contoh dapat menentukan jam kerjanya sendiri adalah salah satu faktor yang menyebabkan generasi Y ini menyukai pekerjaannya. Generasi Y tidak segan untuk menolak tawaran pekerjaan ketika mulai merasa terintimidasi dengan jam kerjanya. Hal lain yang membuat generasi Y ini menyukai pekerjaannya adalah keleluasaan dalam mengatur kapan harus bekerja dan apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

*"kita lo nggak tahu masa depan, dadi aku belajar sesuatu itu dengan serius, sesuatu sing tak senengi, aku seneng komedi, aku serius, 24 jam itu sehari itu aku ... "(D.)*

*..., jurnalistik itu kan setiap hari beda-beda tantangannya, .....(NE.58). ..suka pada tantangan baru kenapa aku waktu itu juga belajar kamera, .....(NE.92)*

Tantangan dan pengembangan diri juga menjadi motivasi. Ketika generasi Y merasa menyukai pekerjaannya maka generasi ini akan berusaha optimal untuk mengerjakan tanggung jawabnya dan berusaha terus menerus mengembangkan kemampuannya, meskipun saat ini sudah di tahap puncak kariernya. Generasi ini juga menyukai tantangan dalam pekerjaan karena ini akan memicu generasi ini untuk selalu mempelajari hal-hal baru.

### **5.3.3. Menentukan jam kerja sendiri**

Pengusaha atau pemilik perusahaan merupakan jenis pekerjaan yang dapat menentukan jam kerjanya sendiri. Dari sisi jam kerja, pengusaha mempunyai fleksibilitas waktu yang tinggi, karena bisa menentukan jam kerjanya sendiri sesuai dengan kebutuhannya, meskipun juga sangat mungkin harus bekerja di hari libur. Selain itu usia bisnis yang digeluti juga mempengaruhi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaannya. Sebagai contoh, untuk tahap permulaan bisnis dibutuhkan perencanaan dan disain yang matang sampai dapat dipastikan bisnisnya akan berjalan dengan lancar. Pada tahap ini waktu yang diperlukan terkait pekerjaannya sangat besar. Sebaliknya bila bisnis telah tersystem dengan baik maka jam kerja untuk mengelola bisnisnya bisa dikurangi.

*"saya bisa memilih dan menentukan sendiri waktu saya harus dimana, seperti itu ... tapi paling ndak saya punya kemerdekaan untuk memilih waktunya, gitu lho.. saya boleh dimana itu terserah saya gitu, tanpa ada ketakutan-ketakutan gitu(AF.90)"*

Motivasi key informan terjun dalam bisnis ini adalah karena adanya kekuasaan untuk mengatur orang lain, melakukan apa yang diinginkan tanpa terkendala oleh kekuasaan orang lain. Sebagai contoh, pengusaha dapat menentukan kapan dan dimana melakukan pekerjaannya tanpa merasa ada ketakutan atau sangsi dari atasannya, hal inilah yang dirasa sangat berbeda dengan profesi sebagai karyawan.

*"menjadi entrepreneur ini ada kepuasan tersendiri.....sangat beda kan ketika kita menjadi karyawan, kalo jadi karyawan kan otomatis hari ini bosnya pengen ini ini ini, padahal kita bisa jadi pengen yang lainnya, itu yang kadang-kadang jadi beban idealisme kita juga."(AD.)*

#### **5.4 Makna *work-life balance***

Pada bagian ini akan dibahas bagaimana generasi Y memaknai *work-life balance* dari berbagai sudut pandang. Yang pertama adalah dari sisi waktu dan dari sisi kepuasan. Selanjutnya adalah menjelaskan tentang manfaat yang diperoleh generasi Y dari kedua domain pekerjaan dan bukan pekerjaan.

##### **5.4.1. Waktu**

Pada umumnya penelitian tentang *work-life balance* dilihat dari sisi waktu. Penelitian yang berorientasi pada waktu ini berusaha untuk mengungkap bagaimana *work-life balance* dimaknai dari sisi waktu yang digunakan untuk domain pekerjaan dan domain bukan pekerjaan. Dalam beberapa penelitian dijelaskan apabila individu menghabiskan waktu lebih banyak pada salah satu domain akan menimbulkan konflik karena adanya ketidakseimbangan waktu yang

diberikan pada domain yang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sisi waktu *balance* tidak harus waktu untuk domain pekerjaan dan waktu untuk domain bukan pekerjaan dalam proporsi yang sama.

Penelitian ini menemukan bahwa *balance* bila dilihat dari sisi waktu ternyata dimaknai generasi Y dengan cara yang berbeda. Pertama, generasi Y menganggap adanya keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan apabila waktu yang digunakan untuk pekerjaan lebih besar daripada waktu yang digunakan untuk domain bukan pekerjaan. Kedua, *work-life balance* akan dicapai oleh generasi Y bila waktu yang dihabiskan untuk domain bukan pekerjaan lebih banyak daripada waktu yang dihabiskan dalam domain bukan pekerjaan.

Pada bagian selanjutnya akan dianalisa lebih mendalam untuk masing-masing makna dari kedua makna *work-life balance* bila dilihat dari sisi waktu tersebut. Sehingga akan diperoleh penjelasan lebih dalam alasan mengapa *work-life balance* dari sisi waktu dimaknai dengan cara yang berbeda oleh generasi Y.

#### 5.4.1.1 Waktu untuk domain pekerjaan lebih banyak

Generasi Y menganggap kehidupannya saat ini *balance* meskipun proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan lebih banyak daripada proporsi waktu yang dihabiskan untuk domain bukan pekerjaan. Orientasi pada pekerjaan merupakan alasan yang memunculkan hal tersebut. Ketika individu mempunyai orientasi yang besar pada pekerjaannya maka individu tersebut merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk pekerjaannya harus lebih besar daripada waktu yang dihabiskan untuk keluarga.

Selanjutnya yang harus dianalisa lebih mendalam adalah mengapa individu mempunyai orientasi pekerjaan yang besar. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa tahapan dalam pekerjaan menjadi alasan seseorang lebih besar orientasinya pada pekerjaan. Sebagai contoh, pada *key informan* yang berprofesi sebagai pemilik perusahaan, tahapan dalam bisnis sangat mempengaruhi waktu yang harus dihabiskan. Tahapan awal dalam bisnis, telah menuntutnya untuk lebih focus pada pekerjaannya, karena pada tahap ini harus disiapkan system dan juga aspek

manajerial yang harus diterapkan sampai suatu bisnis berjalan baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh AD, key informan yang berprofesi sebagai pemilik bisnis yang baru dua tahun digeluti.

*Yang paling sering untuk bekerja, apalagi kalo saya mikirin sesuatu itu bisa sampe subuh tiba-tiba(AD.104)Mikirin macem-macem, dari system nanti anak-anak harus di jadwal seperti ini, manajerialnya dan lain lain sebagainya, .... (AD.106)”*

Selain tahapan pada pekerjaan, tahapan dalam kehidupan seseorang dapat menyebabkan orientasi seseorang menjadi lebih besar pada domain pekerjaan. Generasi Y sangat memahami pada tahap tertentu dalam kehidupannya, harus mencurahkan waktu dan energinya pada pekerjaan. Meskipun disadari bahwa akan mengakibatkan waktu untuk domain bukan pekerjaan menjadi berkurang. Tujuan dari lebih berorientasi pada pekerjaan disini untuk menunjukkan aktualisasi dirinya sehingga dapat meningkatkan prestasi dalam kariernya, yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan yang diterimanya. Tahapan kehidupan ini berkaitan juga dengan usia individu. Artinya generasi Y sangat memahami bahwa pada usia tertentu harus berorientasi pada pekerjaan karena pada usia tersebut adalah usia yang tepat untuk mengaktualisasikan dirinya dengan mengejar prestasi dan untuk mendapatkan penghasilan yang besar.

*“kenapa aku masih fokus ke pekerjaan, karena itu tadi, ada bentuk realisasi diri dalam bentuk pekerjaan aku, untuk berprestasi, butuh pengorbanan, energi segala macem, supaya untuk naik gaji, .... ini kan rodanya begini kan mbak, tapi memang ya waktu keluarga yang harus di minimalisir, tapi ya itu memang pengorbanan kita di umur saat ini ya itu pengorbanannya,(NE.126)”*

Selain itu generasi Y akan berorientasi pada pekerjaan apabila sangat menyukai pekerjaannya. Preferensi pada pekerjaan ini yang memotivasi generasi Y menghabiskan waktunya pada setiap kegiatan yang disukai. Ketika mengerjakan kegiatan yang disukainya generasi Y tidak merasa muncul konflik pribadi meskipun harus mencurahkan sebagian besar waktunya pada pekerjaan tersebut. Karena generasi Y menganggap tuntutan dari pekerjaan yang disukai akan

menjadi tantangan pada dirinya dan memicu untuk berprestasi. Hal inilah yang menyebabkan generasi Y menganggap *balance* meskipun waktu yang diberikan pada pekerjaan lebih besar karena waktu yang dihabiskan pada pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan terhadap tantangan pada pekerjaan yang sangat disukai. Kebutuhan akan tantangan inilah yang dapat memicu generasi Y untuk pindah pada pekerjaan lain meskipun ada tawaran promosi.

*“ketika itu promosi tapi aku gak mau, karena aku nggak suka di dalem, dan juga sebenarnya nggak ada masalah, aku mikir apa lagi ya, cari tantangan baru sebenarnya,.....setiap dikasih tantangan, aku selalu berhasil, jadi apa lagi, aku butuh tantangan lebih, (NE.40).*

Bahkan dalam penelitian ini ditemukan generasi Y akan mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan utamanya meskipun disadari hal ini akan membuat waktu untuk domain pekerjaan lebih besar. Pekerjaan lain diluar pekerjaan utamanya ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan mengekspresikan dirinya atau juga untuk mengaktualisasikan dirinya yang tidak bisa dipenuhi oleh pekerjaan utamanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa generasi Y menganggap *balance* bila waktu yang dihabiskan untuk domain pekerjaan lebih besar daripada waktu yang dihabiskan pada domain bukan pekerjaan karena orientasi individu pada pekerjaannya. Orientasi generasi Y lebih besar pada pekerjaannya karena tahapan awal bisnis yang ditekuni, yang menuntut waktu lebih besar. Juga karena tahapan kehidupan terkait usia generasi Y dimana pada tahap tersebut generasi Y merasa waktu yang dihabiskan lebih besar untuk mengejar prestasi dan untuk mendapatkan penghasilan yang besar. Selain itu, preferensi pada pekerjaan akan memenuhi kebutuhan generasi Y terhadap tantangan pada pekerjaan, kebutuhan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri.

#### **5.4.1.2 Waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih banyak**

Generasi Y menganggap kehidupannya saat ini seimbang ketika waktu yang digunakan dalam domain bukan pekerjaan lebih besar daripada domain bukan

pekerjaan. Pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengalokasikan waktu untuk keluarga lebih besar adalah pemilik bisnis atau pengusaha. Karakteristik pekerjaan sebagai pengusaha memungkinkan untuk dapat diatur kapan atau jam berapa pekerjaan dimulai. Keleluasaan untuk menentukan jam dimulainya pekerjaannya, mempermudah generasi Y untuk mengalokasikan waktu untuk domain bukan pekerjaan. Misalnya, merawat anak dan mengantar anak ke sekolah. Hal ini tentu tidak dimiliki individu yang karakteristik pekerjaannya memiliki jam kerja tertentu.

*"..... makanya pagi saya ndak mungkin kemana-kemana, sampai dengan jam 9 jam 10 saya baru bikin janji setelah itu (AF.128)."*

Meskipun terdapat jadwal harus bertemu dengan rekan kerja atau karyawan tetapi pekerjaan sebagai pengusaha mempunyai kewenangan pada dirinya untuk mengatur jadwal pertemuan tersebut. Artinya, seorang pengusaha tidak dalam kondisi dilematis ketika salah satu domain membutuhkan keberadaannya.

Selain dari sisi waktu yang bisa dipilih karakteristik pekerjaan ini juga memiliki fleksibilitas tempat, dimana pekerjaan itu akan dikerjakan. Artinya pekerjaan dapat dikerjakan ditempat yang diinginkan, misalnya pertemuan dengan karyawan atau menjalankan bisnisnya dapat dilakukan dari rumah.

*"... saya harus di bisnis kan karena saya bisa memilih dan menentukan sendiri waktu saya harus dimana, seperti itu..., tapi paling ndak saya punya kemerdekaan untuk memilih waktunya, gitu lho.. saya boleh dimana itu terserah saya gitu, tanpa ada ketakutan-ketakutan gitu" (AF,90)*

Jadi kewenangan untuk mengatur waktu dan tempat dimana harus bekerja dapat memaknai *work-life balance* dengan waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada untuk domain pekerjaan.

Disisi lain ditemukan bahwa pemaknaan *work-life balance* didasarkan pada latar belakang budaya masyarakat. Budaya yang menuntut seorang suami harus dilayani maka akan menuntut pasangannya memberikan waktu yang lebih banyak

untuk domain bukan pekerjaan. Tekanan dari keluarga dan masyarakat untuk mengalokasikan waktu lebih besar untuk keluarga daripada untuk pekerjaan juga menyebabkan makna *work-life balance* dari sisi waktu adalah jika waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada untuk domain pekerjaan.

*"Ya saya sekarang 80 % family, 20% persen ke pekerjaan saya kan(A.435)"... menurut orang di sekitar, khususnya suami, seimbang. (A,425).*

Kekuatan budaya ini dapat mengubah orientasi seseorang terhadap pekerjaan, sebagai contoh tuntutan untuk beralih profesi karena tuntutan pasangan untuk jam kerja yang lebih fleksibel.

*"... ..Iya, suami saya itu kan udah ngasih memo tuh, "lebih pilih mana? Ganti pekerjaan apa ganti suami?" gitu bu...(A.102)"*

Beralih profesi merupakan salah satu cara yang diambil oleh generasi Y untuk memenuhi tuntutan budaya di daerahnya dimana keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan akan tercapai bila waktu untuk keluarga lebih besar daripada waktu untuk pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan, waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada untuk domain pekerjaan diartikan oleh generasi Y sebagai *work-life balance* karena karakteristik pekerjaannya dimana dapat diatur kapan dan dimana harus bekerja. Selain itu juga karena budaya daerah yang menuntut waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada domain bukan pekerjaan.

#### 5.4.2 Kepuasan

Tingginya tingkat kepuasan individu pada pekerjaan dan tingkat kepuasan pada perannya dalam kehidupan keluarga digambarkan sebagai *work-life balance* . Untuk itu perlu diketahui seberapa jauh kepuasan generasi Y terhadap pekerjaannya dan seberapa jauh kepuasan generasi Y terhadap kehidupan keluarganya.

### 5.4.2.1 Kepuasan pada pekerjaan

Dari sisi pekerjaan, generasi Y merasakan kepuasan apabila pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya dari sisi uang atau gaji yang diterima, jam kerja yang fleksible serta pekerjaan yang menantang.

#### 5.4.2.1.1 Uang

Generasi Y merasakan kepuasan apabila pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya. Uang merupakan kebutuhan yang menjadi salah satu sumber kepuasan bagi generasi Y. Alasannya adalah dengan uang yang dimiliki generasi Y merasa terjamin kualitas kehidupannya. Yang dimaksud kualitas kehidupan disini selain terpenuhinya kebutuhan hidup saat ini, juga menginvestasikan uangnya untuk asuransi sebagai jaminan masa depan. Selain itu dengan uang yang dimiliki generasi Y dapat memenuhi kebutuhan untuk bersosialisasi dengan komunitasnya seperti *travelling*, menonton konser atau pertunjukan yang disukai. Bagi yang sudah berkeluarga kebutuhan untuk menyekolahkan anak disekolah yang terbaik serta untuk *travelling* dengan keluarga merupakan kualitas hidup yang ingin dicapai melalui penghasilan yang diterima. Karena itulah uang merupakan salah satu pertimbangan generasi Y memilih pekerjaan atau mencari pekerjaan diluar pekerjaan utamanya.

*"...terus terang pengeluaran keluarga kami, cost-nya tiga sampai lima puluh juta per bulan, every month. Aku mikir lah.. gajiku PNS, gaji suamiku, okey cukup sekian. Ini aku bisa simpulin 'aku bisa nurunin gaya hidupku tapi aku nggak bisa dapet quality of life that I want". jadi ya udah.... Aku coba kesempatan ini itu "(N.307).*

Meskipun generasi Y yang telah bekerja dengan jam kerja normal sekitar 8 jam setiap hari, dalam penelitian ini ditemukan generasi Y tersebut mempunyai pekerjaan sampingan yang dikerjakan selama jam kerja berlangsung atau setelah jam kerja .

Salah satu contoh pekerjaan sampingan yang dikerjakan pada saat jam kerja berlangsung adalah pekerjaan sebagai dosen. Dosen merupakan pekerjaan yang mempunyai fleksibilitas yang sangat tinggi, tuntutan utamanya adalah kewajiban

hadir mengajar. Diluar jam mengajar bisa digunakan untuk mengerjakan pekerjaan sampingan. Sebagai contoh *key informan* yang bekerja sebagai dosen di bidang seni di sebuah Perguruan Tinggi Negeri di Jakarta mempunyai pekerjaan sampingan sebagai kurator seni, konsultan seni dan narasumber.

Pekerjaan sampingan yang dikerjakan setelah jam kerja berlangsung atau di hari libur, dilakukan oleh *key informan* T yang bekerja di sebuah bank di Jakarta. Meskipun T menyatakan pekerjaan sampingan ini dilakukan sekedar hobi tetapi pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan sampingannya sebagai pekerja seni dapat melebihi dari gaji setiap bulan yang didapat dari bank sebagai pekerjaan utamanya dan pendapatan ini digunakan untuk investasi.

Uang adalah salah satu sumber kepuasan bagi generasi Y karena uang bagi generasi Y selain dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, uang juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Uang ini juga menjadi alasan bagi generasi Y untuk memilih pekerjaan.

#### **5.4.2.1.2 Jam kerja**

Selain itu kepuasan generasi Y terhadap pekerjaannya adalah pada jenis pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang disukai oleh generasi Y adalah fleksibilitas waktu kerja. Generasi Y menyukai pekerjaan dimana terdapat keleluasaan untuk mengatur jam kerjanya sendiri dan tidak merasa terintimidasi dengan jam kerja. Namun demikian ketika jam kerja telah disepakati maka generasi Y akan bertanggung jawab atas konsekuensi dari kesepakatan tentang jam kerja tersebut. Fleksibilitas waktu menjadi alasan untuk memilih atau menolak suatu pekerjaan. Bahkan generasi Y bisa menolak pekerjaan meskipun dengan honor yang tinggi ketika pekerjaan tersebut menuntutnya untuk bekerja dengan jam kerja yang rutin dan ketat. Salah satu alasan generasi Y memilih pekerjaan sebagai pengusaha adalah karena masalah fleksibilitas waktu, meskipun disadari bahwa pendapatan sebagai pengusaha tidak selalu lebih besar daripada pekerjaan dengan jam kerja rutin.

Fleksibilitas waktu tidak hanya dituntut oleh generasi Y yang bekerja dengan jam kerja tidak rutin misalnya sebagai pengusaha , pekerja seni ataupun jurnalis, tetapi juga dituntut oleh generasi Y yang bekerja dengan jam kerja rutin ( misal,jam 8 sampai dengan jam 5).

*“Kadang felksibel yang dari atasan bikin enak, nggak saklek, membuat nyaman keduanya, ibaratnya kadang nggak papa ini kerjaan dikerjain sabtu dirumah gitu pokok beres nggak papa, (T.44)*

Jadi meskipun terikat dengan jam kerja rutin, generasi Y akan lebih merasa nyaman ketika atasan memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerjanya dan juga tempat pekerjaan tersebut diselesaikan. Generasi Y akan menyikapi kebebasan ini dengan tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik..

Kebebasan untuk mengelola jam kerjanya merupakan kebutuhan generasi Y untuk mencapai kepuasan kerja. Fleksibilitas waktu ini tidak hanya dibutuhkan oleh generasi Y yang memilih pekerjaan dengan jam kerja tidak rutin atau dapat menentukan jam kerjanya sendiri tetapi juga dibutuhkan oleh generasi Y yang bekerja dengan jam kerja rutin.

#### **5.4.2.1.3. Tantangan**

Generasi Y menyukai pekerjaan yang memberi tantangan. Tantangan bagi pemilik bisnis dirasakan terbesar ketika bisnis baru mulai dibangun. Misalnya, tantangan ketika generasi Y mampu untuk memecahkan masalah dalam pekerjaannya atau ketika rencana yang dibuat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bahkan bagi generasi Y yang berprofesi sebagai pengusaha, kepuasan tersebut dapat melebihi kepuasan terhadap uang yang diterimanya.

Pekerjaan yang rutin dan hasilnya bisa diprediksi dengan mudah akan menyebabkan generasi Y mengalami kejenuhan . Sehingga generasi Y membutuhkan suatu cara untuk mengatasinya ,misalnya mencari tantangan baru yang dapat membuat generasi Y mengaktualisasikan dirinya. Sebagai contoh

jurnalis yang telah bertahun-tahun bertugas sebagai jurnalis politik di istana merasa bosan dengan rutinitas pekerjaannya. Untuk itu, diluar jam kerjanya jurnalis ini juga meliput bidang yang berbeda sesuai keinginannya. Jadi, keinginan terhadap tantangan-tantangan baru inilah yang menyebabkan generasi Y menuntut dirinya untuk memiliki beragam kemampuan.

Selain itu ketika pekerjaan dirasakan terlalu nyaman maka hal itu dapat diartikan bahwa tantangan dari pekerjaannya telah menurun. Sehingga generasi Y akan mencari pekerjaan lain atau bidang lain yang dapat memberikan tantangan baru meskipun masih di perusahaan yang sama.

*“Keingin keluar,kalo mungkin ditanyain detik ini belum sih, walaupun sebenarnya secara pribadi itu pengen tantangan lagi gitu lo, bukan apa-apa ya sebenarnya disitu nyaman tapi kok terlalu nyaman, itu kan nggak enak gitu lo(T.76).”*

Tantangan baru sangat dibutuhkan generasi Y agar selalu dapat mengaktualisasikan dirinya. Tantangan baru inilah yang membuat generasi Y selalu berusaha meningkatkan kemampuannya. Generasi Y selalu mencari tantangan-tantangan baru dari setiap pekerjaannya, sehingga bila kebutuhan ini dapat terpenuhi maka akan diperoleh kepuasan kerja.

#### **5.4.2.2 Kepuasan pada kehidupan keluarga**

Kepuasan pada kehidupan keluarga bagi generasi Y di Indonesia dirasakan ketika ada dukungan dari pasangannya. Dukungan dari pasangan ini dapat berupa pemberian kebebasan bagi pasangannya dalam mengambil keputusan tentang pekerjaan yang dipilihnya. Terpenuhinya dukungan dari pasangan ini akan mempengaruhi kepuasan dalam kehidupan keluarga.

*“... demi rumah tangga ya mengalah tidak apa-apa gitu lah. Jadi .... ya sudah lah(A.164). Kalau sekarang, saya merasa belum seimbang bu. Tapi waktu dulu saya kerja di kantor, seimbang saya buat. (A.425)”*

Berpindah dari pekerjaan yang sangat disukainya ke pekerjaan yang sesuai keinginan pasangannya agar perhatian terhadap domain keluarga lebih besar ternyata mempengaruhi keseimbangan antara kepuasan terhadap keluarga dengan kepuasan terhadap pekerjaan. Meskipun demikian komitmen terhadap pernikahan

bagi generasi Y sangatlah penting karena dianggap sebagai capaian dalam kehidupannya.

*"Buat milineal itu adalah sebuah pencapaian, karena kan cepet bosan karakteristiknya. Pencapaian maksudnya bahwa relationship kita bisa bertahan 17 tahun dan setia satu sama lain. Nggak pernah bertengkar sampai minta cerai atau apa, for us itu suatu pencapaian. (N.387)"*

Selain dukungan pasangan, dukungan keluarga dan dukungan masyarakat menjadi faktor penentu kepuasan kehidupan keluarga. Konsep keluarga di Indonesia, selain keluarga inti terdapat keluarga lain yang mempengaruhi kehidupan keluarga seperti orangtua, mertua, saudara kandung, saudara orang tua, saudara mertua dan sebagainya. Keluarga di luar keluarga inti ini sering terlibat dalam mendukung domain pekerjaan, misal mengasuh dan mengawasi anak ketika ditinggal bekerja. Selain itu juga ada dukungan finansial dari keluarga yang diterima generasi Y ketika mengalami kesulitan finansial. Hal ini merupakan hal yang biasa di Indonesia karena di Indonesia keluarga adalah segalanya, sekumpulan orang yang mempunyai ikatan yang kuat, dipercaya, siap membantu disaat yang sulit. Ikatan yang kuat itulah menjadi sumber kebahagiaan bagi generasi Y. Sebagai contoh pertemuan dengan keluarga besar disaat hari raya merupakan suatu kebutuhan dan juga kewajiban yang harus dilakukan meskipun harus menempuh jarak yang jauh dan biaya yang tinggi.

Nilai-nilai bahwa membahagiakan orang tua adalah hal yang utama bagi dirinya direalisasikan generasi Y dalam memilih pekerjaan untuk kehidupannya. Meskipun pekerjaan tersebut terkadang tidak terlalu disukai, generasi Y cenderung memilih pekerjaan sesuai keinginan orang tua. Sulit bagi generasi Y untuk menjelaskan pekerjaan yang disukainya kepada orangtuanya karena kurangnya pemahaman orang tua terhadap jenis pekerjaan saat ini seperti menjadi youtuber, gamer, selebgram dan sebagainya. Hal ini disebabkan orang tua generasi Y lebih memahami pekerjaan yang diakui masyarakat pada umumnya sebagai pekerjaan yang baik, yaitu pekerjaan dengan jam kerja rutin dan pendapatan rutin seperti guru, dosen, PNS dan sebagainya.

*"Intinya yang orang tua rekomended PNS... .....tapi saya kerja ini ya untuk membanggakan orang tua dengan cara apapun (T.210)"*

*“Profesi dosen Pilihan orang tua lah(N.318)*

Konflik ini diatasi oleh generasi Y dengan memilih pekerjaan yang mirip dengan pekerjaan yang diinginkan orang tuanya. Misal ketika orangtuanya menginginkan pekerjaan sebagai PNS dengan jam kerja rutin dan penghasilan rutin, maka dipilih pekerjaan sebagai banker dengan karakteristik yang sama jam kerja dan pendapatan rutin . Atau memilih pekerjaan yang diinginkan orantuanya tetapi tetap mencari pekerjaan sampingan untuk mengekspresikan dirinya misalnya dosen PNS yang merangkap pekerjaan sebagai kurator dan pekerja seni.

Disisi lain ditemukan bahwa tahapan karier dan keamanan ekonomi menghasilkan perbedaan dalam memaknai *work-life balance*. Sebagai contoh kepuasan dalam kehidupan bagi generasi Y dicapai bila dapat melakukan apa saja yang diinginkan tanpa terintimidasi dengan aturan pekerjaan ketika dari sisi karier dirasa telah menghasilkan keamanan ekonomi.

*“arti bahagia...Saya nggak kekurangan makan, nggak mikir sesok ki aku kudu kerjo, gak... sesok aku turu, tangi awan ape turu seminggu aku arep numpak kuda aku arep pe ning pacet mbabati buah naga iku, saya itu bisa kerja sesuatu yang saya kehendaki,(D.320).”*

Pendapat ini dikemukakan oleh pekerja seni yang sedang di puncak karier . Pendapatan sebagai pekerja seni selama 7 tahun telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saat ini dan masa depannya. Sehingga saat ini yang dilakukan adalah menikmati kehidupannya dengan melakukan yang ingin dilakukan dan hanya menerima pekerjaan yang diinginkan. Sebagai contoh sebagai pekerja seni pekerjaan yang paling tidak disukai adalah bermain sinetron karena menuntut waktu yang panjang meskipun pendapatan yang diterima besar, sehingga tawaran bermain sinetron yang memberikan pendapatan besar ditolak.

Yang menarik dalam peneltian ini adalah ditemukannya konsep kebahagiaan dalam hidup tidak hanya dari lingkungan social tetapi juga perlu adanya keseimbangan antara kehidupan social dengan kehidupan vertical, hubungan

manusia dengan Tuhannya. Diyakini bahwa kebahagiaan hidupnya tidak hanya diperoleh dari hubungan dengan lingkungan sosialnya tetapi diperoleh dari hubungan vertikalnya.

*“Bahagia itu sebenarnya kalau balance, itu bagi saya cuma kehidupan kita kembali ke fitrahnya manusia, kan vertical dan horizontal, yang pertama ke tuhan yang kedua ke social. Sudah itu aja, nggak ada yang muluk-muluk sebenarnya, makanya kenapa saya juga berusaha beribadah semaksimal mungkin yang saya bisa, karena itu ya hubungan kita ke atas yang memberikan hidup kepada kita, yang memberikan kita karunia yang memberikan kita nikmat setiap hari dan luar biasa itu yang tak terhingga oleh apapun, itu ke atasnya.(AD.100).”*

Pendapat bahwa *balance* termasuk hubungan dengan penciptanya tentu dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan keluarga generasi Y. Jadi, latar belakang keluarga dan lingkungan masyarakat membentuk generasi Y dalam memaknai *work-life balance*. Sebagai contoh, generasi Y yang dibesarkan dalam keluarga dan lingkungan masyarakat yang agamis percaya bahwa kehidupan beserta segala kebahagiaan yang diterima adalah berasal dari Penciptanya. Hal inilah yang menyebabkan generasi Y berpendapat bahwa bersyukur dan beribadah merupakan bagian dari *work-life balance*.

Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dicapai ketika terdapat kepuasan pada pekerjaan dan juga kepuasan pada kehidupan keluarga.. Kepuasan pekerjaan akan diperoleh bila generasi Y merasa kebutuhan akan uang dapat dipenuhi. . Lingkungan pekerjaan berupa dukungan atasan terhadap fleksibilitas waktu kerja dan tempat kerja dapat juga menyebabkan kepuasan terhadap pekerjaan pada generasi Y. Selain itu juga pekerjaan yang menantang yang dapat mengurangi kejenuhan dan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Kepuasan dalam kehidupan pernikahan bagi generasi Y diperoleh bila didapatkan dukungan dari pasangan terkait dengan pekerjaan yang digeluti oleh generasi Y. Selain dukungan pasangan, dukungan keluarga menjadi faktor penentu kepuasan kehidupan keluarga. Hal ini karena pemahaman konsep keluarga dan nilai-nilai

dalam keluarga di Indonesia yang tertanam dalam generasi Y yaitu kepuasan dirinya juga meliputi kebahagiaan keluarganya.

Disisi lain ditemukan bahwa tahapan karier dan kemapanan ekonomi juga menjadi pertimbangan generasi Y dalam memandang kepuasan kehidupan keluarga. Yang menarik dalam penelitian ini, ternyata kebahagiaan hidup bagi generasi Y tidak hanya diperoleh dari hubungan horizontal dari lingkungan sosialnya, tetapi juga hubungan vertical antara manusia dengan Tuhannya.

### **5.4.2.3 Manfaat**

Pada sub bab sebelumnya yaitu pembahasan dari sisi waktu dan kepuasan, ditemukan bahwa *work-life balance* timbul karena perbedaan kepentingan antara domain pekerjaan dengan domain bukan pekerjaan. Artinya, bila waktu dan kepuasan lebih besar di salah satu domain akan menimbulkan konflik di domain yang lain. Hasil penelitian ini tidak hanya menghasilkan bahwa *work-life balance* adalah konsep yang memandang adanya konflik antara domain pekerjaan dan domain bukan pekerjaan, tetapi juga menemukan bahwa terdapat berbagai manfaat yang ditimbulkan akibat adanya peran ganda tersebut. Dengan kata lain, adanya berbagai peran yang harus dilakukan oleh individu ini akan menghasilkan reward/manfaat bagi dirinya sendiri, keluarga dan pekerjaannya.

#### **5.4.2.3.1 Manfaat pengembangan diri**

Pekerjaan bisa memberikan manfaat untuk pengembangan diri generasi Y . Pengembangan diri yang diperoleh dari pekerjaannya selama ini adalah kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan terkait pekerjaannya. Tuntutan dari pekerjaan memacu generasi Y untuk lebih meningkatkan kemampuannya, seperti ditemukan pada profesi dosen untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi . Bagi jurnalis tuntutan sebagai reporter sekaligus sebagai kameraman mengharuskan melatih dirinya untuk bisa

melakukan berbagai variasi pekerjaan. Tuntutan kemampuan berkomunikasi tidak hanya dirasakan oleh pekerja seni sehingga membuatnya harus berkomunikasi dan berdiskusi intensif dengan komunitasnya, tetapi juga dirasakan oleh pengusaha pada tahap awal bisnisnya agar dapat berkomunikasi dan bernegosiasi dengan *client*nya.

“.....Aku lima tahun lagi udah sampek mana?. pergaulan itu aset, jadi aku harus upgrade upgrade.”(N.307)

Selain manfaat yang dirasakan untuk dirinya, pengembangan dirinya ini juga memberi manfaat untuk domain keluarga. Sebagai contoh kemampuan untuk memanajementi waktu dalam urusan rumah tangga diperoleh dari pengalaman mengerjakan pekerjaan kantor dengan tuntutan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Mengatur jadwal pekerjaan rumah tangga lebih terperinci, mengelola waktu untuk anak dan pasangan sehingga setiap pertemuan lebih berkualitas. Selain itu, kemampuan komunikasi dalam pekerjaan juga memberi dampak positif dalam cara mentransfer pengetahuan kepada anggota keluarganya.

Pengetahuan yang dimiliki dan diaplikasikan pada pekerjaan diterapkan dalam mengelola keluarga. Sebagai contoh N yang merasa pengetahuannya dapat menunjang dalam menumbuhkan kemampuan berpikir anaknya. Sedangkan AF , menerapkan disiplin waktu pada anaknya sebagai hasil menerapkan disiplin pada perusahaannya.

*“.. dengan pengetahuan aku alhamdulillah ....., aku punya anak, aku bisa bawa anakku....jadi kayak ngasih motivasi-motivasi gitu, ke anakku tuh bener-bener ngefek ya, anakku jadi positive thinking, critical analysis.(N.273)”*

Pengetahuan yang dimiliki dan diaplikasikan pada pekerjaan diterapkan dalam mengelola keluarga dan memberi dampak positif pada keluarganya. Selain itu disiplin yang diterapkan pada di perusahaannya sangat menginspirasi generasi Y dalam menerapkan disiplin untuk keluarganya.

#### 5.4.2.3.2 Manfaat pengelolaan diri

Selain manfaat yang diterima dari pekerjaan untuk dirinya dan keluarga, dalam penelitian ini ditemukan manfaat yang diperoleh dari keluarga untuk pekerjaan. Kemampuan mengelola emosi, diperoleh dari konflik yang sering dihadapi dalam keluarganya. Konflik yang diselesaikan dalam keluarga selama ini memberikan pelajaran bagi generasi Y untuk bisa lebih mengendalikan dirinya dan lebih memahami bahwa banyak hal yang harus dipertimbangkan ketika harus mengambil keputusan. Sebagai contoh, konflik dalam keluarga yang menyebabkan tidak semua keinginannya dapat terpenuhi telah mengubah cara berinteraksi, beradaptasi dan mengambil keputusan.

*“Pengaruh positifnya saya makin mudah beradaptasi (A.232) ... bisa ngerem diri, tidak selamanya yang kita inginkan itu harus bisa tercapai(A.234)”*

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pekerjaan bisa dimanfaatkan oleh generasi Y dalam mengelola emosinya. Artinya, konflik dalam keluarga dapat dialihkan secara positif pada pekerjaan. Misalnya ketika terjadi masalah dalam keluarga dan belum dapat menyelesaikan masalah tersebut atau mengambil keputusan, pengalihan konsentrasi dan energi pada pekerjaan dapat membantu mengendalikan emosinya.

*“Iya, penting, kabur 5 hari di Medan, jadi sampe di rumah aku jadi agak lebih tenang dalam menghadapi... menjelaskan sebenarnya apa yang terjadi (NE.110)”*

Sebagai contoh, key informan yang berprofesi sebagai jurnalis menerima dengan cepat tawaran meliput berita di Medan ketika belum mampu menjelaskan pada keluarganya tentang masalah penipuan yang dihadapinya. Pekerjaan telah menjadi sarana untuk menenangkan emosinya sehingga mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam keluarga.

#### **5.4.3.3 Manfaat social dan ekonomis**

Pekerjaan telah memberi manfaat sosial pada generasi Y. Prestasi yang dicapai menimbulkan rasa bangga pada keluarganya, ini merupakan hal sangat berarti besar bagi generasi Y yang memiliki nilai bahwa kebahagiaan keluarga adalah sangat penting. Apabila prestasi ini diketahui oleh masyarakat di daerah asalnya

maka dirinya dan keluarganya akan mendapatkan kemudahan dalam pelayanan publik di daerah asalnya.

*"... ya nggak tahu lah, mungkin kalo orang tua juga kumpul bapak-bapak di desa seneng wuihhh, di kecamatan, anaknya pak ini, mungkin orang tua kan akan... bangga(T.222)*

*"Ya mungkin karena udah di tv, yo perlakuan pasti beda, ketika terkenal kan lebih di percaya, "iku lo mas XXX, nggawe KTP didisekne wes biasa aja(D.230)."*

Dari sisi ekonomi, pekerjaan sangat memberikan manfaat bagi key informan. Manfaat ekonomis ini tidak hanya untuk pemenuhan kebutuhan hidup saat ini beserta keluarga yang menjadi tanggungjawabnya, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kualitas hidupnya.

*"Iya.... .., suami suka banget uangnya, maksudnya speaker itu dia seneng banget, kayak yang "darimana lagi? Sini aku yang ngitung ditnya, oke... ", memang kita hobi travelling kan? Kalo bisa satu keluarga kemana-kemana gitu, kemana lagi nih kita? Atau beli rumah lagi,(N.205)"*

Bekerja melebihi jam kerja normal atau bekerja di hari libur tidak menjadi masalah bagi generasi Y bila dirasa ada kebutuhan yang harus dipenuhi. Terutama kebutuhan meningkatkan kualitas hidup bagi generasi Y berupa pemenuhan kebutuhan untuk asuransi , investasi dan *travelling*.

#### **5.4.3.4 Manfaat Efisiensi**

Manfaat efisiensi ini diperoleh dari kemampuan mengintegrasikan pengelolaan pekerjaan dan keluarga. Generasi Y mengelola keluarga dilakukan seperti mengelola pekerjaan, yaitu dengan membuat sistem dalam keluarga yang terintegrasi dengan system dalam pekerjaannya. Sebagai contoh, untuk mengelola hubungan dengan anaknya ketika sedang bekerja dicari asisten yang tidak hanya membantu menyelesaikan pekerjaannya tetapi dapat memenuhi kebutuhan anaknya ketika sedang bekerja. Selain itu *up date status* terkait pekerjaan yang dilakukan sengaja digunakan untuk menginformasikan keberadaanya pada keluarganya.

Sebaliknya generasi Y juga mengintegrasikan pengelolaan keluarga dengan pekerjaan. Misalnya, key informan yang berprofesi sebagai pengusaha telah menerapkan gaya kepemimpinan sebagai ayah pada perusahaannya dan dianggap berhasil. Gaya kepemimpinan ini terinspirasi dari perannya sebagai ayah dan suami. Artinya, dalam mengelola karyawannya dimana dituntut selalu konsisten antara apa yang dilakukan dengan apa yang dikerjakan. Selain itu juga cara memperlakukan karyawannya seperti memperlakukan anaknya.

*"... saya punya konsep father's leadership,.. jadi kalau di perusahaan saya bisa ngomong A tapi saya kelakuannya B, tapi di rumah saya ndak bisa, saya nasehatin istri saya, itu saya pastikan bahwa saya sudah melakukan itu, ..... anak saya punya kelemahan... tapi saya nggak bisa cari pemain penggantinya, saya mau nggak mau ya wes itu lah pemain, gimana caranya ya kamu bisa survive dan berhasil dengan tim yang ada itu tadi(AF.419)."*

Selain itu generasi Y mampu mengintegrasikan manfaat antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya. Sebagai contoh, key informan yang mempunyai profesi sampingan sebagai pekerja seni, merasa mendapatkan energi positif untuk pekerjaan utamanya sebagai banker setelah mengekspresikan hobinya menghibur. Dari kepuasannya mengekspresikan dirinya pada pekerjaan sampingannya tersebut ternyata dapat menimbulkan semangat pada pekerjaan utamanya.

*"...mungkin balancenya saya menghibur orang 2 kali dalam seminggu itu ibaratnya energinya bisa saya pakai untuk bekerja lebih, bekerja lebih selesai bisa buat kepuasan saya kerja(T.262)."*

Contoh yang lainnya adalah pertemuan dengan komunitas ternyata juga berdampak positif pada penyelesaian pekerjaan. Generasi Y mendapatkan manfaat dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya saat berdiskusi dengan komunitasnya diluar jam kerja. Selain itu juga ketika berkumpul dengan komunitasnya, generasi Y juga sering sambil menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerjanya.

*"..... kayak aku sering misalnya nongkrong, ngopi, sambil kerja, itu aku bikin naskah editan tuh....., atau misalnya lagi brainstorm sama temen-temen, ke coffee shop aja lah, gak usah di kantor, kayak gitu..(NE.170)."*

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa ada manfaat yang diberikan domain pekerjaan pada domain bukan pekerjaan. Sebaliknya, terdapat juga manfaat yang diberikan oleh domain bukan pekerjaan untuk domain keluarga.

Manfaat dari domain pekerjaan pada pengembangan diri dan pengelolaan diri misalnya adalah adanya peningkatan kemampuan untuk mengelola waktu dan kemampuan komunikasi serta kemampuan untuk mengendalikan emosi. Selain itu juga manfaat secara ekonomi , social dan kemampuan mengelola keluarga dengan baik.

Sedangkan manfaat bagi domain pekerjaan yang berasal dari keluarga dan komunitas adalah kemampuan beradaptasi , leadership dalam manajemen bisnis, peningkatan kinerja dan efisiensi dari sisi biaya perusahaan karena komunitas yang dimiliki generasi Y.

## Bab 6

## KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa generasi Y menganggap *balance* bila waktu yang dihabiskan untuk domain pekerjaan lebih besar daripada waktu yang dihabiskan pada domain bukan pekerjaan karena orientasi individu pada pekerjaannya. Orientasi generasi Y lebih besar pada pekerjaannya karena tahapan awal bisnis yang ditekuni, yang menuntut waktu lebih besar. Juga karena tahapan kehidupan terkait usia generasi Y dimana pada tahap tersebut generasi Y merasa waktu yang dihabiskan lebih besar untuk mengejar prestasi dan untuk mendapatkan penghasilan yang besar. Selain itu, preferensi pada pekerjaan akan memenuhi kebutuhan generasi Y terhadap tantangan pada pekerjaan, kebutuhan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri.

Dari sisi waktu ditemukan bahwa waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada untuk domain pekerjaan diartikan oleh generasi Y sebagai *work-life balance* karena karakteristik pekerjaannya dimana dapat diatur kapan dan dimana harus bekerja. Selain itu juga karena budaya daerah yang menuntut waktu untuk domain bukan pekerjaan lebih besar daripada domain bukan pekerjaan

Selain dari sisi waktu, ditemukan juga bahwa *work-life balance* dicapai ketika terdapat kepuasan pada pekerjaan dan juga kepuasan pada kehidupan keluarga.. Kepuasan pekerjaan akan diperoleh bila generasi Y merasa kebutuhan akan uang dapat dipenuhi. . Lingkungan pekerjaan berupa dukungan atasan terhadap fleksibilitas waktu kerja dan tempat kerja dapat juga menyebabkan kepuasan terhadap pekerjaan pada generasi Y. Selain itu juga pekerjaan yang menantang yang dapat mengurangi kejenuhan dan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Kepuasan dalam kehidupan pernikahan bagi generasi Y diperoleh bila didapatkan dukungan dari pasangan terkait dengan pekerjaan yang digeluti oleh generasi Y. Selain dukungan pasangan, dukungan keluarga menjadi faktor penentu kepuasan kehidupan keluarga. Hal ini karena pemahaman konsep keluarga dan nilai-nilai

dalam keluarga di Indonesia yang tertanam dalam generasi Y yaitu kepuasan dirinya juga meliputi kebahagiaan keluarganya.

Disisi lain ditemukan bahwa tahapan karier dan kemapanan ekonomi juga menjadi pertimbangan generasi Y dalam memandang kepuasan kehidupan keluarga. Yang menarik dalam penelitian ini, ternyata kebahagiaan hidup bagi generasi Y tidak hanya diperoleh dari hubungan horizontal dari lingkungan sosialnya, tetapi juga hubungan vertical antara manusia dengan Tuhannya.

Penelitian ini juga menemukan sisi positif dalam *work-life balance* yaitu manfaat manfaat yang diberikan domain pekerjaan pada domain bukan pekerjaan. Sebaliknya, terdapat juga manfaat yang diberikan oleh domain bukan pekerjaan untuk domain keluarga.

Manfaat dari domain pekerjaan pada pengembangan diri dan pengelolaan diri misalnya adalah adanya peningkatan kemampuan untuk mengelola waktu dan kemampuan komunikasi serta kemampuan untuk mengendalikan emosi. Selain itu juga manfaat secara ekonomi, social dan kemampuan mengelola keluarga dengan baik.

Sedangkan manfaat bagi domain pekerjaan yang berasal dari keluarga dan komunitas adalah kemampuan beradaptasi, leadership dalam manajemen bisnis, peningkatan kinerja dan efisiensi dari sisi biaya perusahaan karena komunitas yang dimiliki generasi Y.

## 6.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnya, pembahasan tentang bagaimana generasi Y memaknai *work-life balance* dapat dilanjutkan dengan mencari alasan mengapa generasi Y memaknai *work-life balance* dengan cara yang berbeda.

## REFERENSI

- Blunsdon, B., Blyton, P., Reed, K., & Dastmalchian, A. (2006). Introduction. Work, life and the work-life issue. *Work-life integration: International perspectives on the balancing of multiple roles*, 1-16.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *human relations*, 53(6), 747-770.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, 29(4), 325-333.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative science quarterly*, 471-486.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy implications for defence forces in the modern era. *foresight*, 5(4), 41-49.
- Kersten, F. (1989). *Phenomenological method: Theory and practice* (Vol. 1): Springer Science & Business Media.
- Langdrige, D. (2007). *Phenomenological psychology: Theory, research and method*: Pearson Education.
- Leonardo AN Dioko, P., Fok, R. H., & Yeung, R. M. (2016). Work attitudes of Generation Y in Macau's hotel industry: management's perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 8(1), 83-96.
- Levenson, A. R. (2010). Millennials and the world of work: An economist's perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 257-264.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in management Review*, 16(1), 21-29.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Millar, C. C., Dr Vicki Culpin, P., Kultalahti, S., & Liisa Viitala, R. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead-Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569-582.
- Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2009). Dual-earner couples in the sandwiched generation: Effects of coping strategies over time. *The Psychologist-Manager Journal*, 12(4), 205-234.

- Rehman, S., & Azam Roomi, M. (2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228.
- Richardson, S. (2010). Generation Y's perceptions and attitudes towards a career in tourism and hospitality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(2), 179-199.
- Ruth-Eikhof, D., Warhurst, C., Haunschild, A., & Roberts, K. (2007). Work-life balance—the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334-351.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public administration review*, 61(4), 452-467.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). *Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014*. Paper presented at the Mayo Clinic Proceedings.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Ylijoki, O.-H. (2013). Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*, 38(2), 242-255.