



## Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z

Sundari Edwina

Universitas Muria Kudus, Indonesia

[sundaried12@gmail.com](mailto:sundaried12@gmail.com)

---

**INFO ARTIKEL**

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Mindfulness, Work Life Balance

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel karyawan generasi Z atau yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012 sebanyak 150 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dua prediktor dengan satu variabel terikat yaitu *work life balance* dan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *mindfulness*. Berdasarkan hasil analisis regresi dua prediktor dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya mengenai *work life balance* ditinjau dari budaya organisasi dan *mindfulness* pada karyawan generasi Z, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan *mindfulness* (X2) terhadap *work life balance* (Y).

**Keywords:** *Organizational Culture, Mindfulness, Work Life Balance*

**ABSTRACT**

*This study aims to find out empirically the relationship between organizational culture and mindfulness on work-life balance in generation Z employees. In this study, the researcher took a sample of 150 generation Z employees or those born between 1997 and 2012. This study uses regression analysis of two predictors with one bound variable, namely work-life balance and two independent variables, namely organizational culture and mindfulness. Based on the results of the regression analysis of the two predictors and the discussion that has been explained by the researcher in the previous chapter about work-life balance reviewed from organizational culture and mindfulness in generation Z employees, there is a significant relationship between organizational culture (X1) and mindfulness (X2) on work-life balance (Y).*

---

### PENDAHULUAN

Kesenjangan generasi di tempat kerja adalah topik yang terus muncul seiring berkembangnya manajemen sumber daya manusia (Ramadhani & Nindyati, 2022). Empat generasi yang membentuk angkatan kerja saat ini adalah baby boomer, generasi X, generasi Y, dan generasi Z (Christina, 2016). Pengertian generasi menurut Putra (2016) adalah ciptaan sosial yang terdiri dari kelompok individu dengan pengalaman sejarah dan usia yang sama. Sebagai akibat dari kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda-beda, muncullah generasi-generasi berbeda dengan keyakinan, perilaku, dan sikap yang

unik (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Setiap generasi memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang dibentuk oleh cita-cita, tujuan, dan cara kerja yang berbeda-beda (Christina, 2016). SP (2016) karakter diartikan sebagai seperangkat nilai dan rutinitas yang memandu perilaku seseorang serta nilai moral dan sosial yang didukung oleh lingkungan sekitar seseorang dapat membantu mengembangkan karakter.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrea, B., Gabriella, H., & Timea (2016) kepada generasi *baby boomer*, generasi X, generasi Y, dan generasi Z untuk mengetahui perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh setiap generasi menunjukkan hasil bahwa karakteristik generasi Z sangat berbeda dengan tiga generasi sebelumnya, yaitu penguasaan teknologi dan informasi yang telah menjadi bagian dari keseharian generasi Z serta membentuk nilai, cara pandang, dan aspirasinya yang merupakan salah satu ciri utama yang membedakan mereka dengan tiga generasi sebelumnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Institute for Emerging Issues (dalam Dangmei & Singh, 2016) dengan hasil mengatakan bahwa dalam hal keberagaman dan kemajuan teknologi, generasi Z merupakan generasi paling istimewa yang pernah ada, dimana generasi ini menggunakan media sosial dalam kehidupan sehari-hari dan berkomunikasi secara informal, personal, dan lugas.

Sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2021) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi Z yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 merupakan salah satu generasi yang mendominasi populasi penduduk Indonesia dengan jumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi. Mengenai tahun lahir yang termasuk dalam generasi Z, ada beberapa sudut pandang dari berbagai peneliti. Dangmei & Singh (2016) dalam penelitiannya menyatakan individu yang termasuk dalam Generasi Z lahir pada tahun 1990an dan dibesarkan pada tahun 2000an, suatu periode yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andrea, Gabriella & Timea (2016) menyebutkan bahwa generasi Z lahir antara tahun 1995 dan 2010. Klasifikasi generasi Z ini didasarkan pada fakta bahwa mereka lahir dan besar di masa ketika teknologi berkembang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya, misalnya mereka tidak pernah merasakan hidup tanpa koneksi internet, tidak seperti generasi sebelumnya (Dwidienawati & Gandasari, 2018).

Pada tahun 2020, akan ada 2,56 miliar anggota Gen Z di seluruh dunia dan mereka diperkirakan akan menghasilkan sekitar 20% angkatan kerja pada tahun 2020 (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Mengutip dari Dinisari (2023) menurut Badan Pusat Statistika (BPS) pada Agustus 2022, jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63%, didominasi oleh generasi milenial dan Z. Setiap generasi memiliki preferensi yang berbeda dalam hal pekerjaan dan ruang kerja, penting untuk memahami preferensi perilaku kerja generasi Z untuk mendorong komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif dalam sebuah organisasi maka dari itu penting juga untuk memahami apa yang mendorong generasi Z menjadi produktif, karena hal ini mengarah pada berkembangnya perilaku tersebut dalam organisasi (Wicaksana & Adhiningtyas, 2020).

Kondisi angkatan kerja yang didominasi oleh generasi milenial dan Z tidak menjadikan mereka memiliki tujuan kerja yang sama. Menurut Tari (dalam Andrea et al., 2016) bagi generasi milenial konsep kesuksesan, karir, dan uang adalah prioritas utama, karena mereka telah belajar bahwa itulah satu-satunya hal yang dapat memajukan mereka. Uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar generasi milenial dalam bekerja (Dangmei & Singh, 2016). Sedangkan generasi Z memiliki tujuan memilih karir untuk kepentingan mereka sendiri, bukan untuk menyenangkan orang lain (Dinisari, 2023). Pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri, mengubah dunia, dan berhubungan dengan teknologi cenderung lebih menarik bagi generasi Z, yang juga sangat mementingkan kreativitas, inovasi, dan dampak sosial (Christina, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bascha (2011), Knoll (2014), dan Teresa Bridges (2015) generasi Z menghargai transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi dalam etos kerja mereka, mengharapkan untuk mendapat informasi, didengar, dan diakui dan mereka lebih memilih lingkungan kerja yang menumbuhkan peluang untuk pendampingan, pembelajaran, dan pengembangan profesional serta mereka menghargai lingkungan kewirausahaan yang ramah dengan jadwal yang fleksibel. Selain itu, teknologi merupakan bagian integral dari kehidupan mereka, dan mereka lebih memilih kantor yang mudah beradaptasi, serta menghargai keteraturan dan prediktabilitas di tempat kerja (Dangmei & Singh, 2016). Daripada memilih pekerjaan untuk memenuhi harapan orang lain, generasi Z akan mengikuti kepentingannya sendiri dengan semangat kewirausahaan yang kuat dan keinginan mereka untuk membuat perbedaan di dunia berasal dari perilaku ini. Pada saat yang sama, tujuan profesional utama mereka adalah mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* (Andrea et al., 2016).

Istilah *work life balance* atau keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan kapasitas untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga serta tanggung jawab pekerjaan (Hendra & Artha, 2023). *Work life balance* adalah konsep menyeimbangkan pekerjaan dan menghabiskan waktu bersama orang-orang terkasih, dengan kata lain menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dan profesional tanpa mengganggu satu sama lain (Aravinda Kumar & Priyadarshini, 2018). Schermerhorn (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kapasitas individu untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban pribadi dan keluarga. Beutell dan Greenhaus menjelaskan kemampuan untuk berhasil menggabungkan tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan pribadi dikenal sebagai *work life balance* (Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A., 2020).

Frone, Russle, & Cooper (dalam Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. 2020) menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengelola kewajiban seseorang di tempat kerja dan di rumah tanpa mengorbankan kesejahteraan fisik atau mental dikenal dengan istilah *work-life balance*. Bhat, Z., Yousuf, U., & Saba, N. (2023) berpendapat *work life balance* mengacu pada evaluasi menyeluruh terhadap kapasitas kognitif karyawan dalam menangani berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan dan waktu luang, sehingga keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan satu sama lain dalam kapasitas apa pun. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa

*work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan segala kewajiban baik di tempat kerja maupun di rumah dengan tetap menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Ketika seseorang mampu mengelola kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, maka mereka dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Secara umum, *work life balance* bermanfaat bagi pekerja, dunia usaha, dan masyarakat secara keseluruhan. *Work life balance* bermanfaat bagi karyawan dengan meningkatkan produktivitas, kesejahteraan emosional dan fisik, serta kepuasan kerja. *Work life balance* berpotensi meningkatkan produktivitas, kinerja, dan daya tarik organisasi sebagai pemberi kerja. *Work life balance* bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat (Indra & Rialmi, 2022). Hal tersebut selaras dengan penelitian Aravinda Kumar & Priyadarshini (2018), *work life balance* memiliki manfaat membantu mengurangi stres kerja dan mengantisipasi kesejahteraan mental yang buruk, meningkatkan aktivitas fisik yang sehat, dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi hobi atau kemampuan lain di luar pekerjaan, sehingga membuat hidup lebih berkualitas, serta *work life balance* dapat membantu memperbaiki hubungan dengan rekan kerja, kerabat, dan keluarga dengan membuat waktu untuk berinteraksi dan beraktivitas bersama.

Generasi Z memiliki tujuan utama dalam bekerja untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* dengan preferensi kerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya (Christina, 2016). Generasi Z menginginkan karir yang memungkinkan mereka mandiri, tidak bekerja di bawah tekanan, dan memiliki fleksibilitas baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional (Mahardika, A., Ingarianti, T., Zulfiana, U., 2022). Generasi Z memandang bekerja lebih sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental mereka di tempat kerja dibandingkan sebagai sarana untuk mendapatkan uang, pekerjaan yang dapat meningkatkan kehidupan mereka dan menjaga kesehatan mental mereka (Wicaksana & Adhiningtyas, 2020). Setiap individu memiliki ketentuan yang berbeda untuk dikatakan mencapai *work life balance*, tetapi ada faktor eksternal dan internal yang dapat menunjang *work life balance* tersebut terpenuhi (Wulansari, 2023).

Generasi Z sangat menjunjung tinggi *work life balance* dan menjadikannya sebagai tujuan utama dalam bekerja. Namun, tingginya tuntutan kerja yang mengharuskan generasi Z untuk memberikan keterlibatan penuh dan mengorbankan waktu pribadi dalam pekerjaan, serta diharuskan menunjukkan produktivitas dan dedikasi yang disebabkan oleh persaingan yang ketat dalam dunia kerja (Tambuwun & Sahrani, 2023). Masalah lain yang dapat menghambat generasi Z untuk mencapai *work life balance* adalah tidak cukup waktu untuk kehidupan sosial, tidak adanya batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Mahardika et al., 2022). Kesibukan di tempat kerja dapat mengakibatkan kurang waktu untuk kehidupan sosial, bersantai, atau melakukan hobi yang dapat mengarah pada isolasi sosial dan meningkatkan stress yang akhirnya menjurus pada masalah kesehatan mental yang sangat dihargai oleh generasi Z (Stefanie et al., 2020).

Mengutip dari berita kumparan.com yang dirilis pada 5 September 2023, generasi Z menginginkan pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, kebebasan, dan kesempatan untuk tumbuh, baik secara profesional maupun pribadi. Bagi generasi Z pekerjaan bukan hanya tentang penghasilan, tetapi mereka lebih fokus pada kesejahteraan mental dan lebih tertarik mencari pekerjaan yang dapat mendukung hal tersebut. Generasi Z menghargai fleksibilitas dalam hal jam kerja, lokasi, dan metode kerja, dimana memberikan kebebasan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan dalam pekerjaan. Namun, generasi Z sangat sadar akan pentingnya meningkatkan kemampuan diri, mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dengan menggunakan teknologi yang telah menjadi jati diri dari generasi Z.

Mengutip dari berita detiknews.com yang dirilis pada 18 Agustus 2023 dengan judul “Gen Z dan Lingkaran Setan *Life Balance*” mengungkapkan bahwa generasi Z memiliki keresahan yang berbeda dengan generasi milenial, dimana generasi Z cenderung menunda berbagai tanggung jawab serta peran orang dewasa melebihi generasi milenial. Generasi Z tidak lagi percaya dengan ungkapan “*time is money*” maupun kultur kerja keras, tetapi lebih mementingkan *life balance* sebagai jalan menuju kebahagiaan. Bagi generasi Z yang terpenting adalah kedamaian, ketenangan jiwa, dan kesejahteraan mental maka dari itu muncullah istilah “*healing*” di kalangannya. Generasi Z saat ini tidak lagi memikirkan bagaimana harus memanfaatkan waktu untuk terus bekerja keras, tetapi lebih mementingkan keseimbangan hidup mereka untuk kebahagiaan hidup.

Peneliti melakukan wawancara dengan ADI, karyawan generasi Z yang bekerja pada suatu perusahaan pada 24 November 2023 terkait kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Subjek merupakan pribadi yang taat pada aturan dan memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Saat sedang bekerja, subjek fokus pada *jobdesc* dan target yang harus dilakukan dan dicapainya. Subjek selalu menunjukkan performa yang baik dalam hal pekerjaannya. Walaupun begitu, subjek tidak suka ketika waktu pribadinya terganggu karena pekerjaan seperti mengahruskannya untuk bekerja terus menerus dengan lembur atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah. Subjek sangat tidak suka saat waktu pribadinya di luar jam kerja membuatnya untuk memikirkan pekerjaan. Saat berada di luar jam kerja, subjek memaksimalkan waktunya untuk kegiatan pribadi, seperti melakukan hobinya atau pergi menongkrong bersama teman-temannya tanpa membahas pekerjaan. Sesekali subjek juga mengambil cuti untuk pergi berlibur untuk melupakan sejenak mengenai pekerjaan dan bersenang-senang.

Wawancara selanjutnya dilakukan pada subjek AWS pada 26 November 2023. Subjek sangat menjunjung tinggi kebahagiaan dan kesehatan mental, dimana hal itu menjadi prioritas utamanya dalam bekerja. Healing atau refreshing merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh subjek, tidak harus pergi ke pantai atau tempat yang menyejukkan tetapi dengan menyediakan waktu untuk dirinya sendiri atau *me time* sudah dapat membuat subjek menikmati kehidupan pribadinya. Dalam bekerja subjek tidak menyukai jika perusahaan tempatnya bekerja memiliki tuntutan kerja yang berlebihan, seperti menyuruhnya untuk selalu lembur dan membuatnya bekerja di luar jam kerja

dengan alasan loyalitas. Subjek lebih suka dengan perusahaan yang menghargai karyawannya, atasan dan rekan kerja yang komunikatif dan nyaman, dan juga yang dapat membuatnya berkembang dalam karirnya. Pada saat waktu bekerja subjek memfokuskan perhatiannya pada *jobdesc* dan target yang harus dicapainya. Subjek tidak suka melakukan lembur ketika target hariannya sudah terpenuhi dan lebih memilih pulang tepat waktu. Ketika sudah berada di luar jam kerja, subjek kurang suka jika diajak membicarakan mengenai hal pekerjaan. Subjek merasa di luar jam kerja adalah waktu untuk kehidupan pribadinya, waktu untuk dirinya sendiri tanpa memikirkan pekerjaan dan hanya melakukan hal yang disukainya seperti menonton drama dan melakukan hobinya. Begitulah cara subjek dalam membagi waktu, perhatian, dan fokusnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Wawancara pada subjek MOA dilakukan peneliti pada tanggal 26 November 2023. Subjek menyukai pekerjaan yang jadwal kerjanya tidak memaksanya untuk mengorbankan waktu pribadi demi jam kerja yang lebih panjang. Subjek tidak menyukai pekerjaan yang membuatnya tidak bisa merasa santai, membebani, dan membuatnya merasa *overwork* sampai tidak memiliki waktu untuk istirahat. Dalam mencari pekerjaan, subjek mengutamakan yang dapat memberikan gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, peraturan yang tegas tetapi juga fleksibel, adanya toleransi, serta yang paling penting tidak adanya senioritas. Mendapatkan rekan kerja yang baik dan saling support juga hal yang sangat diapresiasi oleh subjek. Dalam masalah pekerjaan, subjek dapat membagi segmentasi fokusnya. Hadir sepenuhnya secara pikiran, batin, dan fisik kerap dilakukan oleh subjek untuk lebih fokus pada sesuatu yang sedang dikerjakannya. Karena baginya membagi dan mengontrol fokus perhatian dapat membantunya untuk memastikan suatu hal berjalan dengan semestinya.

Dari berita dan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat menunjang tercapainya *work life balance*, seperti gaji dan tunjangan yang besar diberikan oleh perusahaan, peraturan-peraturan yang tidak terasa seperti mengukungnya, lingkungan serta rekan kerja yang nyaman dapat diajak bekerja sama, perusahaan yang menghargai karyawannya, atasan dan rekan kerja yang komunikatif dan nyaman, dan juga yang dapat membuatnya berkembang dalam karirnya. Hal lain yang dapat menunjang tercapainya *work life balance* adalah pembagian perhatian dan fokus pada saat bekerja dan saat menikmati kehidupan pribadi dengan mengutamakan dan memusatkan penuh perhatian dan fokus pada hal yang sedang dikerjakan (Wulansari, 2023). Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah budaya organisasi.

Budaya suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya dan bagi seluruh anggotanya (Groner, 2018). Van den Berg dan Wilderom mendefinisikan budaya organisasi sebagai pemahaman umum mengenai praktik kerja organisasi dalam suatu unit organisasi, yang mungkin berbeda dengan unit organisasi lainnya (Whitehall, 2018). Schein (dalam Hariansyah et al., 2023) berpendapat pola keyakinan mendasar yang ditemukan atau dikembangkan sekelompok individu ketika mereka bekerja sama untuk memecahkan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, dan berbaur dengan

lingkungan dikenal sebagai budaya organisasi. Ólafsdottir mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan organisasi menentukan bagaimana para anggotanya harus bertindak dalam situasi tertentu, baik saat ini maupun di masa depan (Andara et al., 2022).

Menurut Mazerolle, S., Eason, C., Eberman, L., (2017), komponen kunci dari upaya *work life balance* adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang membantu menumbuhkan fleksibilitas dalam suasana lingkungan yang sangat kurang dan mengurangi jumlah pekerjaan yang dialihkan ke pekerjaan di luar kantor. (Groner, 2018) berpendapat bahwa generasi Z seringkali menuntut fleksibilitas dalam bekerja, waktu luang yang lebih banyak, dan *work life balance* yang lebih baik, serta menuntut perusahaan untuk mengimplementasikan kebutuhan-kebutuhan tersebut. *Work life balance* karyawan dapat ditingkatkan dengan budaya kerja yang akomodatif, yang akan meningkatkan tingkat motivasi karyawan (Hariansyah, R., Rahmat, A., Seswandi, A., 2023).

Lapiere (dalam Groner, 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi berperan besar pada karyawan untuk mencapai *work life balance*. Perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana pekerja merasa nyaman dalam memanfaatkan budaya organisasi tersebut dan didorong untuk memanfaatkan fasilitas yang ada. Karena budaya perusahaan yang ramah pada karyawan saat ini, yang mengedepankan toleransi, para karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka tidak segan-segan menyuarakan kekhawatiran tentang *work life balance* yang ingin dicapai mereka dengan begitu karyawan akan merasakan keterikatan kerja pada perusahaan (Stankevičienė et al., 2021).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Hariansyah et al. (2023) dengan judul “Efek Mediasi *Work Life Balance (WLB)* dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Turnover Intention*” untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *work life balance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *work life balance*. Budaya organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *work life balance* dalam mengelola kewajiban kerja dan kehidupan pribadi, serta perusahaan berusaha menciptakan budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat di tempat kerja. Selain faktor budaya organisasi, *mindfulness* juga merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap *work life balance*.

Kossek & Lautsch (2012) berpendapat bahwa dalam kehidupan sehari-hari, mengatur pekerjaan dan kewajiban pribadi adalah tugas yang sangat penting. Selain budaya organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M (2014) mendukung asumsi mereka bahwa pelatihan *mindfulness* dapat membantu meningkatkan *work life balance* pada karyawan. Hasil dari wawancara yang dilakukan pada penelitian tersebut kepada beberapa peserta penelitian menunjukkan bahwa individu yang sibuk dengan tugas pekerjaan yang sulit tidak dapat memainkan peran sebagai orang tua atau pasangan yang memadai saat di rumah atau saat makan malam keluarga. Hal tersebut akan menyebabkan ketegangan yang timbul dalam satu peran sehingga sulit untuk memenuhi peran lain (Michel et al., 2014).

Mengembangkan kesadaran yang stabil dan non-reaktif membutuhkan *mindfulness* yang digambarkan sebagai perhatian yang disengaja terhadap pengalaman saat ini (sensasi fisik, persepsi, keadaan emosi, pikiran, dan gambaran) dengan cara yang tidak menghakimi (Carmody, Reed, Kristeller, & Meriam dalam Agustina Salim, 2021). *Mindfulness* di tempat kerja bukan hanya tentang manfaat individu, tetapi juga tentang menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, dimana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki ruang untuk berkembang (Agustina Salim, 2021).

Giraldi (2019) mendeskripsikan *mindfulness* sebagai bakat atau keterampilan kapasitas untuk mempertahankan perhatian dan kesadaran terhadap suatu pengalaman. Tujuan dari *mindfulness*, seperti yang diajarkan oleh umat Buddha, adalah untuk fokus dan waspada sampai mencapai *vippassana*, yang merupakan kondisi kesadaran dasar dan alami (Page, 2019). Hal ini mengandung makna bahwa orang bebas menerima ketidaknyamanan atas segala pengalaman yang dialaminya tanpa merasa perlu menyalahkan diri sendiri atau orang lain. Konsep dasar *mindfulness* adalah untuk selalu berusaha untuk menyadari dan memperhatikan apa yang sedang dilakukan seseorang untuk memusatkan perhatian pada proses pelepasan diri dan pembersihan pikiran (Creswell, 2017).

*Mindfulness* membantu individu untuk lebih sadar terhadap nilai-nilai dan prioritas mereka dalam kehidupan, dengan memahami apa yang benar-benar penting bagi karyawan agar dapat lebih efektif mengelola waktu dan energi mereka untuk mencapai *work life balance* yang diinginkan (Kossek & Lautsch, 2012). *Mindfulness* dapat membantu karyawan untuk memperjelas nilai dan prioritas mereka, mengenali apa yang penting dan bermakna bagi mereka, menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai, dan juga dapat membantu meningkatkan fokus dan konsentrasi, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, serta membantu karyawan untuk mengelola stres dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Stankevičienė et al., 2021).

Michel Bosch, dan Rexroth (2014) mengeksplorasi pendekatan *mindfulness* sebagai cara yang berpotensi efektif bagi karyawan untuk secara mental dan emosional membentuk batasan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dalam penelitian eksperimen tersebut, peneliti merancang dan mengevaluasi intervensi *mindfulness* sebagai strategi untuk meningkatkan *work life balance*. Penelitian yang menilai efek dari intervensi *mindfulness* selama 3 minggu menggunakan desain kelompok kontrol acak dengan 246 karyawan mengikuti *pre-test* dan *post-test*, dan 191 karyawan mengikuti tes lanjutan selama 2 minggu menunjukkan hasil bahwa kelompok eksperimen mengalami sedikit konflik *work-life* akibat ketegangan dan tercapainya kepuasan terhadap *work life balance*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji dan mengetahui lebih jauh mengenai korelasi antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z. Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan regresi dengan dua prediktor. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dua prediktor dengan satu variabel terikat yaitu *work life balance* dan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *mindfulness*. Selanjutnya, untuk analisis hipotesis yang lebih kecil, koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk menentukan hasilnya dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics version 26 for Windows*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi Z atau yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling kuota, yaitu suatu cara untuk memilih sampel dari suatu populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai dengan jumlah (kuota) yang sesuai (**SITASI**). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel karyawan generasi Z atau yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012 sebanyak 150 orang.

Penelitian ini menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Periantalo (2016) mengungkapkan skala adalah alat untuk mengidentifikasi kategori psikologi dengan menggunakan aitem yang disarankan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner skala dan secara *online* dengan menggunakan *google form*. Menurut Sudaryo et al. (2019) *Google Form* merupakan produk *Google* yang memudahkan siapa saja dalam melakukan survei menggunakan internet. Peneliti memilih *Google Form* karena mudah digunakan, menawarkan layanan gratis, dan dapat diakses secara online, sehingga menghemat waktu dan uang.

Peneliti menyusun skala penelitian berdasarkan dimensi-dimensi yang ada pada variabel yang hendak diukur dengan menggunakan skala likert. Dimana subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban yang disediakan pada setiap pernyataan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidsk Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z atau yang lahir pada tahun 1997 – 2012. Deskripsi partisipan dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

**Tabel 1. Deskripsi Partisipan Penelitian**

No	Tahun Kelahiran	Jumlah	Presentase (%)
1	1997	12	8%
2	1998	14	9,3%
3	1999	17	11,3%
4	2000	37	24,7%

5	2001	28	18,7%
6	2002	29	19,3%
7	2003	8	5,3%
8	2004	5	3,3%
<b>Total Partisipan</b>		<b>150</b>	<b>99,9%</b>

Berdasarkan data yang dipaparkan, terdapat variasi tahun kelahiran partisipan dalam penelitian ini. Dari 150 partisipan yang terkumpul, sebanyak 12 (8%) lahir pada tahun 1997, 14 (9,3%) lahir pada tahun 1998, 17 (11,3%) lahir pada tahun 1999, 37 (24,7%) lahir pada tahun 2000, 28 (18,7%) lahir pada tahun 2001, 29 (19,3%) lahir pada tahun 2002, 8 (5,3%) lahir pada tahun 2003, dan 5 (3,3%) lahir pada tahun 2004.

### Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *WhatsApp*. Peneliti meminta seluruh partisipan untuk mengisi kuesioner dengan jujur, tergantung pada situasi dan pengalaman masing-masing. Data yang diperoleh dari 150 partisipan akan dikaji untuk dijadikan landasan yang kuat bagi tahap-tahap penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*.

Hasil uji normalitas pada variabel *work life balance* sebesar 0,245 ( $p > 0,05$ ) dengan K-SZ sebesar 1,024. Selanjutnya, hasil uji normalitas variabel budaya organisasi sebesar 0,117 ( $p > 0,05$ ) dengan K-SZ sebesar 1,191. Kemudian, hasil uji normalitas variabel *mindfulness* sebesar 0,887 ( $p > 0,05$ ) dengan K-SZ sebesar 0,582.

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut aitem-aitemnya berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

No.	Variabel	N	K-SZ	Signifikansi (p)	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i> (Y)	126	1,024	0,245	Berdistribusi normal
2	Budaya Organisasi (X1)	126	1,191	0,117	Berdistribusi normal
3	<i>Mindfulness</i> (X2)	126	0,582	0,887	Berdistribudi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, budaya organisasi, dan *mindfulness* memiliki sebaran data yang normal, hal ini terlihat dari  $p > 0,05$ .

#### b. Uji Linieritas

Setelah dilakukannya uji normalitas, uji asumsi yang harus dipenuhi selanjutnya adalah uji linieritas hubungan. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil uji linieritas antara budaya organisasi dengan *work life balance***

No.	Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
1	Budaya Organisasi dan <i>Work Life Balance</i>	1,101	0,348	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas, diperoleh hasil pada variabel budaya organisasi dengan *work life balance*, p sebesar 0,348 ( $p > 0,05$ ) dengan F linier sebesar 1,101 maka variabel budaya organisasi dengan *work life balance* memiliki hubungan yang bersifat linier.

**Tabel 4. Hasil uji linieritas antara *mindfulness* dengan *work life balance***

No.	Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
1	<i>Mindfulness</i> dan <i>Work Life Balance</i>	1,050	0,416	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, diperoleh hasil pada variabel *mindfulness* dengan *work life balance*, p sebesar 0,416 ( $p > 0,05$ ) dengan F linier sebesar 1,050 maka variabel *mindfulness* dengan *work life balance* memiliki hubungan yang bersifat linier.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hipotesis Mayor

Pengujian hipotesis mayor dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS (Statistical Packages for Social Science) version 15.0 for Windows* dengan teknik korelasi analisis regresi yang memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil uji hipotesis mayor**

No.	R	R Squared	F	Sig (p)
1	0,267	0,071	4,730	0,010

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh hasil p sebesar 0,010 ( $p < 0,05$ ) dengan  $r^2$  sebesar 0,267, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *mindfulness* dengan *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* dengan *work life balance* diterima, dengan sumbangan efektif sebesar 7,1%.

#### Hipotesis Minor

- 1) Hasil uji hipotesis minor mengenai adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *work life balance* adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	R	R Squared	Sig (p)
1	Budaya Organisasi dan <i>Work Life Balance</i>	-0,018	0,062	0,420

Berdasarkan hasil uji *product moment* pada variabel budaya organisasi dengan *work life balance* diperoleh hasil  $p$  sebesar 0,420 ( $p > 0,05$ ) dengan  $r_{xy}$  sebesar  $-0,018$ , menunjukkan tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan *work life balance* ditolak.

- 2) Hasil uji hipotesis minor mengenai adanya hubungan positif antara *mindfulness* dengan *work life balance* adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	R	R Squared	Sig (p)
1	<i>Mindfulness</i> dan <i>Work Life Balance</i>	$-0,249$	0,062	0,002

Berdasarkan hasil uji *product moment* pada variabel *mindfulness* dengan *work life balance* diperoleh hasil  $p$  sebesar 0,002 ( $p < 0,01$ ) dengan  $r_{xy}$  sebesar  $-0,294$ , menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *mindfulness* dengan *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara *mindfulness* dan *work life balance* ditolak.

#### Kategorisasi Standar Deviasi

Sehubungan dengan hasil penelitian terhadap 126 subjek, ditemukan bahwa mean empirik *work life balance* mencapai 55,10 dengan standar deviasi 6,453. Dalam analisis lebih lanjut terhadap tingkat *work life balance* terdapat 4 subjek (3,2%) yang tergolong dalam kategori sangat rendah, 36 subjek (28,6%) kategori rendah, 43 subjek (34,1%) kategori sedang, 30 subjek (23,8%) kategori tinggi, dan 13 subjek (10,3%) dengan kategori sangat tinggi.

Sementara itu, hasil sebaran skala budaya organisasi menunjukkan mean empirik 106,13 dengan standar deviasi 13,951. Distribusi pada budaya organisasi menunjukkan 8 subjek (6,3%) dalam kategori sangat rendah, 17 subjek (13,5%) kategori rendah, 70 subjek (55,6%) kategori sedang, 19 subjek (15,1%) kategori tinggi, dan sebanyak 12 subjek (9,5%) kategori sangat tinggi.

Untuk skala *mindfulness*, mean empiriknya mencapai 80,71 dengan standar deviasi 9,911. Hasil analisis terhadap *mindfulness* menunjukkan bahwa 8 subjek (6,3%) dalam kategori sangat rendah, 28 subjek (22,2%) kategori rendah, 49 subjek (38,9%) kategori sedang, 35 subjek (27,8%) kategori tinggi, dan 6 subjek (4,8%) dalam kategori sangat tinggi.

#### Pembahasan

Banyak penelitian telah dilakukan selama beberapa dekade terakhir untuk menyelidiki hubungan mendasar antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Adisa & Gbadamosi (2021) menemukan bahwa kurangnya keseimbangan dalam kehidupan seseorang berhubungan dengan meningkatnya stres, berkurangnya kepuasan hidup, dan menurunnya kinerja kerja. Tidak mengherankan, karyawan biasanya siap untuk melepaskan penghargaan atau bahkan berpindah organisasi/perusahaan demi

mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yang lebih baik (Chan, 2008). Hal tersebut selaras dengan tujuan generasi Z dalam mencari pekerjaan. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang selaras dan bermakna dengan nilai-nilai pribadi mereka, serta memberikan prioritas yang tinggi untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental (Christina, 2016). Keadaan untuk mencapai *work life balance* berbeda dari setiap individu, tetapi ada aspek eksternal dan internal yang dapat membantu tercapainya *work life balance* (Hendra & Artha, 2023).

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi karyawan dalam menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Budaya yang menghargai batasan ini dapat membantu karyawan dalam menjaga ruang mental yang dibutuhkan untuk pemulihan dan kehidupan pribadi yang sukses (Brough & O'Driscoll, 2010). Lingkungan kerja yang menghargai komunikasi terbuka dan empati terhadap kebutuhan *work life balance* dapat menumbuhkan rasa aman secara psikologis. Para karyawan lebih nyaman mengungkapkan kebutuhan mereka dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Hal ini mengurangi kekhawatiran dan ketegangan yang terkait dengan upaya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sabuero, 2023).

Selanjutnya, faktor internal yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu *mindfulness*. *Work life balance* dapat meminimalisir stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan karena *mindfulness* memegang peranan penting dalam pengelolaan stres, maka dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* dan *work life balance* memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kualitas hidup individu (Pânișoară et al., 2019). Selain itu, *mindfulness* dapat meningkatkan kesadaran diri, membantu untuk lebih memahami kebutuhan dan keterbatasan mereka sendiri. Hal ini memungkinkan penilaian yang lebih tepat mengenai cara membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Althammer et al., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara budaya organisasi dan *mindfulness* terhadap *work life balance* diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaurasia (2023) yang berjudul "*The Role of Organizational Culture in Promoting Work Life Balance: An Empirical Review*" menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sarita & Singhal, 2023) yang berjudul "*Mindfulness and its relationship with work life balance with respect to employees of it sector*" menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *mindfulness* dan *work life balance*.

Meskipun saling berhubungan dengan signifikan, hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan *mindfulness* hanya mempengaruhi sebanyak 7,1% dari variabel *work life balance* pada karyawan generasi Z. Artinya, masih ada 92,9% dari *work life balance* yang disebabkan oleh faktor lain. Ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada karyawan generasi Z, selain budaya organisasi dan *mindfulness*.

Hasil uji hipotesis minor pertama, analisa korelasi antara budaya organisasi terhadap *work life balance* memperoleh hasil  $p$  sebesar 0,420 ( $p > 0,05$ ) dengan  $r_{xy}$  sebesar  $-0,018$ , menunjukkan tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan *work life balance* ditolak. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang berperan di lingkungan kerja dalam mencapai *work life balance*.

(Agarwal et al., 2020) mengungkapkan budaya organisasi tidak selalu diterima atau dirasakan secara konsisten oleh semua anggota organisasi. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda tentang budaya organisasi, yang dapat memengaruhi hubungan antara budaya dan *work life balance*. Bahkan jika suatu organisasi memiliki budaya yang mendukung *work life balance*, individu tertentu mungkin masih merasakan tekanan kerja yang tinggi karena peran atau tanggung jawab spesifik mereka. Meskipun organisasi berupaya untuk mempromosikan *work life balance*, konflik ini dapat menyebabkan individu merasa tidak puas dengannya.

Namun, demi *work life balance* yang maksimal, budaya organisasi harus lebih dari sekadar membantu secara teoritis. Budaya organisasi dapat bersifat mendukung jika budaya tersebut mencerminkan nilai-nilai yang dapat menghasilkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, menciptakan kemungkinan karier tanpa visibilitas konstan dan jam kerja yang panjang, menunjukkan sikap ramah terhadap pekerjaan dan rumah, dan menghadirkan kemungkinan untuk memanfaatkan pengaturan pekerjaan dan rumah secara efektif (Sok et al., 2014). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Blomme et al., 2013) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture on Negative Work-Home Interference Among Highly Educated Employees in the Hospitality Industry*”, lembur yang berlebihan dan tidak adanya budaya untuk mengatur waktu kerja dan pribadi dapat berakibat negatif pada *work life balance* individu.

Budaya organisasi yang mengutamakan kerja berlebihan, ekspektasi kinerja tinggi, dan kurangnya dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan frustrasi. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan jam kerja panjang dan hasil kerja yang tak henti-hentinya dapat membuat karyawan tertekan untuk bekerja melebihi jam kerja normal, sehingga mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi dan kesenangan (Pratiwi & Sylvianita, 2020). Lebih jauh lagi, kurangnya aturan yang fleksibel, seperti tidak adanya cuti fleksibel atau pilihan kerja jarak jauh, membuat *work life balance* menjadi mustahil dicapai (Sabuero, 2023).

Beban kerja yang berat dan banyaknya tanggung jawab pekerja menyebabkan ketidakmampuan karyawan untuk membagi waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan (Yusof et al., 2017). Tekanan sosial dari rekan kerja dan harapan yang tinggi dari manajemen memperparah masalah ini, sehingga menghasilkan tempat kerja yang tidak menyenangkan dan kompetitif. Akibatnya, karyawan mungkin memiliki motivasi, moral, dan kesehatan mental yang lebih buruk (Stefanovska-petkovska et al., 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja” menunjukkan bahwa

budaya organisasi yang negatif dapat mengganggu kinerja karyawan yang kemudian dapat mempengaruhi tingkat *work life balance* pada karyawan.

Uji hipotesis minor kedua, analisa korelasi *mindfulness* terhadap *work life balance* memperoleh hasil  $p$  sebesar 0,002 ( $p < 0,01$ ) dengan  $r_{xy} = -0,249$ , menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *mindfulness* dan *work life balance*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara *mindfulness* dan *work life balance* ditolak. Hipotesis awal yang menyatakan adanya hubungan positif antara *mindfulness* dan *work life balance* didasarkan pada asumsi bahwa praktik *mindfulness* meningkatkan kesadaran dan kemampuan manajemen waktu. Namun, hasil yang menunjukkan hubungan negatif dapat mengindikasikan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan pada praktik *mindfulness*.

*Mindfulness* secara umum didefinisikan sebagai kesadaran penuh terhadap momen saat ini tanpa menghakimi. Namun, di tempat kerja, *mindfulness* didefinisikan sebagai fokus yang intens pada tugas pekerjaan tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi, hal ini dapat menyebabkan karyawan mengabaikan istirahat dan rekreasi, yang penting untuk keseimbangan hidup (Bartlett et al., 2019). Jika *mindfulness* digunakan hanya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja tanpa integrasi yang tepat dengan kegiatan relaksasi dan waktu luang pribadi, maka hal tersebut dapat meningkatkan tekanan dan stres, sehingga berdampak buruk pada *work life balance*.

Faktor lain yang mungkin memengaruhi hasil ini adalah periode transisi dalam penerapan *mindfulness*. Saat karyawan mulai memasukkan praktik *mindfulness* ke dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, pola dan kebiasaan yang sudah mapan dapat terganggu untuk sementara (Urrila, 2022). Proses adaptasi ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman jangka pendek dan perasaan kehilangan akan *work life balance* sebelum mencapai keseimbangan baru yang lebih baik dalam jangka panjang (PÂNIȘOARĂ et al., 2019).

Perlu dicatat juga bahwa praktik *mindfulness* dapat meningkatkan kriteria internal seseorang untuk apa yang merupakan "keseimbangan" ideal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan individu merasa kurang senang dengan situasi mereka saat ini, sehingga menghasilkan peringkat *work life balance* yang lebih rendah. Ini bukan berarti *mindfulness* memiliki dampak yang negatif; sebaliknya, hal itu dapat mencerminkan proses evaluasi diri yang lebih kritis dan keinginan yang lebih tinggi untuk berubah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mohd Yunus et al., 2018) yang berjudul "*Technological Mindfulness and Work-life Balance*" menunjukkan bahwa praktik *mindfulness* membantu karyawan menjadi lebih menyadari apa yang mereka lakukan, efisien dan efektif di tempat kerja, serta secara tidak langsung dapat bekerja tepat waktu dan dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk kehidupan pribadi, sehingga berpengaruh terhadap tingkat *work life balance*.

*Mindfulness* dapat membantu individu menjadi lebih sadar akan tekanan dan kewajiban eksternal di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Kesadaran yang meningkat ini dapat menyebabkan individu merasa kewalahan dalam jangka pendek, yang berdampak negatif pada pandangan mereka tentang *work life balance* (Aziz et al., 2021). Aktivitas *mindfulness* dapat membuat individu lebih menikmati momen saat ini

dan tidak terlalu menekankan kesuksesan atau tujuan masa depan. Hal ini dapat berbenturan dengan tuntutan di tempat kerja yang berorientasi pada hasil, yang menyebabkan ketegangan antara tujuan pribadi dan pekerjaan (Weintraub et al., 2019).

*Mindfulness* meningkatkan kesadaran emosional, yang dapat membuat individu lebih peka terhadap stres dan ketidakpuasan di tempat kerja atau dalam kehidupan pribadi mereka. Kepekaan yang meningkat ini dapat mengarah pada penilaian yang lebih kritis terhadap keadaan mereka saat ini (Rönnlund et al., 2019). Lebih jauh lagi, proses pengembangan pribadi yang dimulai dengan praktik *mindfulness* mungkin tidak selalu bertepatan dengan perubahan lingkungan eksternal. Ketidakseimbangan antara kemajuan internal dan realitas eksternal ini dapat mengakibatkan perasaan frustrasi atau tidak puas, yang mempengaruhi *work life balance* secara negatif (Pacheco et al., 2021).

Individu menemukan diri mereka dalam keadaan di mana perspektif baru mereka tentang kehidupan yang seimbang berbenturan dengan tuntutan dan harapan konstan dari pekerjaan atau lingkungan sosial mereka, yang mengakibatkan stres internal dan penilaian *work life balance* yang lebih rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Miyata et al., 2023) yang berjudul “*Relationship between COVID-19 Pandemic-Related Life Behavior, Dispositional Mindfulness, and Psychological Health: Evidence from a Sample of Japanese Working Adults*” menunjukkan bahwa *mindfulness* yang lebih tinggi dikaitkan dengan hasil kesehatan psikologis yang lebih baik, dimana hal tersebut membuktikan korelasi negatif antara *mindfulness* dan masalah *work life balance* di antara orang dewasa Jepang yang bekerja.

Secara keseluruhan data menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat *work life balance*, budaya organisasi, dan *mindfulness* yang tergolong dalam kategori rendah, tinggi, dan sedang.

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan semaksimal mungkin, namun masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki agar hasil dari penelitian ini lebih sempurna. Beberapa kelemahan tersebut antara lain:

1. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini hanya melalui kuesioner yang disebarakan secara *online*, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol pelaksanaan dengan memandu responden dalam mengisi skala.
2. Kurangnya data demografi yang dicantumkan, seperti jenis kelamin dan bidang kerja. Sehingga kurang memberikan gambaran yang lengkap dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dua prediktor dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya mengenai *work life balance* ditinjau dari budaya organisasi dan *mindfulness* pada karyawan generasi Z, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan *mindfulness* (X2) terhadap *work life balance* (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., & Gbadamosi, G. (2021). Work-life Border Control Model: A Re-think of Border Theory.
- Agarwal, S., Singh, N., & Kumar, D. (2020). Impact of Organizational Culture on Work–Life - Balance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 264–267. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2020.1.8.1>
- Agustina Salim, V. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(3), 548–565. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>
- Andara, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational dan Organizational Culture terhadap Work Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://profit.ub.ac.id>
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Aravinda Kumar, K. P., & Priyadarshini, R. G. (2018). Study to measure the impact of social media usage on work-life balance. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012045>
- Aziz, S., Bellows, G., & Wuensch, K. (2021). The Relationship between Workaholism and Negative Affect: Mindfulness Matters! *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(5), 1605–1614. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00249-5>
- Badan Pusat Statistik. (2021, September 29). Hasil Sensus Penduduk 2020. [Bps.Go.Id. https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html](https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html)
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Blomme, R. J., Sok, J., & Tromp, D. M. (2013). The Influence of Organizational Culture on Negative Work-Home Interference Among Highly Educated Employees in the Hospitality Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 14(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2013.749384>
- Brough, P., & O’Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work and Stress*, 24(3), 280–297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.506808>
- Chan, C. K. Y. (2008). Border Crossing: Work-life Balance Issues with Chinese Entrepreneurs in New Zealand. *Auckland University of Technology*.
- Chaurasia, Dr. S. (2023). The Role of Organizational Culture in Promoting Work-Life Balance: An Empirical Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(7), 2834–2837. <https://doi.org/10.55248/gengpi.4.723.28342837>

- Christina, M. (2016). Generation Z and Its Perception on Work. *Cross-Cultural Management Journal*, XVIII(1), 47–54. <http://statistici.insse.ro/shop/>
- Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>
- Dangmei, J., & Singh, A. (2016). Understanding the Generation Z: the future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, 3, 2349–7858. <https://www.researchgate.net/publication/305280948>
- Dinisari, M. C. (2023, July 26). Karakteristik Gen Z dalam Dunia Kerja. *Bisnis.Com*. <https://kabar24.bisnis.com/read/20230726/79/1678593/karakteristik-gen-z-dalam-dunia-kerja>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 245–252. <https://doi.org/10.1362/147539214x14024779483591>
- Giraldi, T. (2019). Psychotherapy, mindfulness and buddhist meditation. In *Psychotherapy, Mindfulness and Buddhist Meditation*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-29003-0>
- Groner, E. S. (2018). The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance. [https://cupola.gettysburg.edu/student\\_scholarshiphttps://cupola.gettysburg.edu/student\\_scholarship/643](https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarshiphttps://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/643)
- Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15–27. <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2).
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Maghfiroh, S. H. (2021). Pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60–68.
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., & Eberman, L. E. (2017). Perceptions of work-life balance practices offered in the collegiate practice setting. *Journal of Athletic Training*, 52(12), 1131–1139. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-52.11.28>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>

- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11.
- Miyata, H., Yamasaki, K., ChaeEun, N., & Ishikawa, H. (2023). Relationship between COVID-19 Pandemic-Related Life Behavior, Dispositional Mindfulness, and Psychological Health: Evidence from a Sample of Japanese Working Adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph20105873>
- Mohd Yunus, Y., Mohd Zain, M. Z., & Aman, A. (2018). Technological Mindfulness and Work-life Balance. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 10, 49–60. <https://doi.org/10.17576/ajag-2018-10-05>
- Pacheco, T., Coulombe, S., & Meunier, S. (2021). When Work Conflicts With Personal Projects: The Association of Work-Life Conflict With Worker Wellbeing and the Mediating Role of Mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.539582>
- Page, K. (2019). College mindfulness training.
- Pânișoară, I.-O., Pânișoară, G., Sandu, C., & Chirca, R. (2019). Study On The Relationship Between Mindfulness And Work-Life Balance Levels In The Romanian Young Population. *Revista de Pedagogie - Journal of Pedagogy*, LXVII(1), 7–19. <https://doi.org/10.26755/revped/2019.1/7>
- Periantalo, J. (2016). Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi. Pustaka Belajar.
- Pratiwi, R. D., & Sylvianita, A. (2020). The Influence Of Work Life Balance And Corporate Culture On Employee Job Satisfaction At PT Tirta Investama Bandung.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja bagi Generasi Z di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41–60.
- Rönnlund, M., Koudriavtseva, A., Germundsjö, L., Eriksson, T., Åström, E., & Carelli, M. G. (2019). Mindfulness Promotes a More Balanced Time Perspective: Correlational and Intervention-Based Evidence. *Mindfulness*, 10(8), 1579–1591. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01113-x>
- Sabuero, J. B. (2023). The Mediating Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Organizational Commitment and Work-life Balance Among Business Management Faculty. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(11), 3989–3998. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.11.19>
- Sarita, P., & Singhal, S. (2023). Mindfulness and its relationship with work-life-balance with respect to employees of it sector. *International Journal of Research in Management*, 5(2), 107–113. <https://doi.org/10.33545/26648792.2023.v5.i2b.99>
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2014). Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements. *British Journal of Management*, 25(3), 456–472. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12058>
- SP, J. I. (2016). Penanaman Nilai-Nilai Karakter melalui Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan*.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work

- culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada Situasi COVID-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Stefanovska-petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., & Schaeffer, I. (2019). The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1), 99–112. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.8>
- Sudaryo, Y., Medidjati, A., & Hadiana, A. (2019). *Metode Penelitian Survei Online dengan Google Forms*. Penerbit Andi.
- Tambuwun, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja sebagai Moderator pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 05(02), 3580–3592.
- Urrila, L. I. (2022). From personal wellbeing to relationships: A systematic review on the impact of mindfulness interventions and practices on leaders. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100837>
- Weintraub, J., Pattusamy, M., & Dust, S. B. (2019). Mindful multitasking: Disentangling the effect of polychronicity on work–home conflict and life satisfaction. In *Journal of Social Psychology* (Vol. 159, Issue 4, pp. 497–502). Routledge. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1523783>
- Whitehall, D. (2018). *A Quantitative Study of Employees' Perceptions of the Relationship Between the Organizational Culture of a Toronto-Based Technology Company, and Their Job Satisfaction and Engagement [Andrews University]*. <https://doi.org/10.32597/dissertations/1668>
- Wicaksana, S. A., & Adhiningtyas, N. P. (2020). Gambaran Calon Tenaga Kerja Gen Z (Studi pada Siswa SMA XYZ). *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(1), 24–43.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Yusof, H. S., Munap, R., Badrillah, M., Hamid, N., & Khir, R. (2017). The relationship between organizational culture and employee motivation as moderated by work attitude. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.20474/jabs-3.1.3>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)