

Pengaruh Digitalisasi Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Gen Z Di Pt Pupuk Kalimantan Timur

Minda Nuraminda¹, Anita Silvianita²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, mindanuraminda@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi terhadap *work-life balance* karyawan Generasi Z di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT). Dengan meningkatnya penerapan teknologi dalam dunia kerja, penting untuk mengevaluasi bagaimana digitalisasi memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, khususnya generasi muda yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *probability sampling* melalui kuesioner yang disebarakan kepada 149 karyawan Gen Z yang bekerja di PKT sebagai responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk menggambarkan bagaimana digitalisasi di tempat kerja berhubungan dengan aspek-aspek seperti konektivitas, sumber daya manusia, penggunaan internet, dan layanan publik digital, serta dampaknya terhadap *work-life balance* karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi (X) di PKT telah membawa dampak positif terhadap efisiensi kerja dan fleksibilitas waktu, hal ini mendukung peningkatan *work-life balance* (Y) bagi Karyawan Gen Z. Namun, meskipun digitalisasi mempermudah banyak aspek pekerjaan, masih terdapat tantangan besar terkait dengan frekuensi bekerja di luar jam kerja dan kesulitan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi.

Kata kunci: Digitalisasi, *Work-Life Balance*, Gen Z

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah menjadi pendorong utama dalam transformasi dunia kerja modern, termasuk di sektor industri pupuk yang penting bagi ketahanan pangan nasional. Generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012 kini mulai mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), Gen Z mencakup sekitar 27,94% populasi penduduk. Hal ini menciptakan tantangan serta peluang baru bagi perusahaan. Generasi ini memiliki karakteristik unik, terutama dalam pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Deloitte, 2024). PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT), sebagai salah satu produsen pupuk urea dan NPK terbesar di Asia serta bagian dari Holding PT Pupuk Indonesia (Persero), menjadi representasi nyata dari industri yang tengah beradaptasi dengan tantangan era digitalisasi dan perubahan demografis. PKT telah menerapkan berbagai inisiatif digital seperti ERP, *Digital Office* (DOF), dan konsep *Smart Production & Distribution* guna meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Implementasi digitalisasi ini sekaligus menjadi strategi untuk mendukung produktivitas karyawan, terutama dari kalangan Gen Z, yang terbiasa bekerja dengan perangkat digital dan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi.

Adapun isu penting yang muncul mengenai *work-life balance* yang kerap menjadi sorotan bagi generasi Z dalam dunia kerja. Studi menunjukkan bahwa lebih dari 69% Gen Z menganggap keseimbangan kehidupan kerja penting untuk meningkatkan semangat dan produktivitas (GoodStats.id, 2024). Dalam konteks PKT, meskipun berbagai fasilitas digital telah dikembangkan, masih terdapat tantangan terkait efektivitas implementasinya terhadap keseimbangan kerja-kehidupan karyawan. Temuan pra-survei yang dilakukan terhadap 10 karyawan Gen Z di PKT menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa terbantu oleh digitalisasi dalam pekerjaan, masih ada sejumlah aspek seperti beban kerja di luar jam kerja dan keterbatasan akses terhadap alat digital yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi (X) terhadap *work-life balance* (Y) karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur. Fokus utama yaitu bagaimana pengaruh digitalisasi terhadap *work life balance* dari perspektif karyawan generasi Z. Beberapa studi terdahulu mengungkapkan bahwa digitalisasi memiliki

peran signifikan dalam meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas kerja (Zahra, 2024; Ahmad Gunawan et al., 2023). Namun, kesenjangan dalam akses teknologi, dukungan manajerial, serta pengaturan beban kerja masih menjadi hambatan dalam optimalisasi manfaat digitalisasi (Aranditio & Arlinta, 2024).

Oleh karena itu, meskipun ada program-program yang mendukung, penting untuk menginvestigasi apakah inisiatif-inisiatif tersebut betul-betul berdampak positif terhadap keseimbangan aktivitas pribadi dan profesional karyawan Gen Z di PKT. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting yaitu seberapa besar **"Pengaruh Digitalisasi Terhadap Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)"**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam operasional organisasi yang berfungsi untuk mengelola seluruh kegiatan yang berhubungan dengan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan potensi individu dalam organisasi.

Fungsi MSDM dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sementara fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2018). Penelitian ini lebih berfokus pada aspek operasional dari MSDM, terutama dalam konteks digitalisasi dan penerapan work-life balance.

B. Generasi Z

Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012. Mereka sering disebut sebagai iGeneration, Generasi Net, atau Generasi Internet, karena tumbuh besar di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital yang mengubah hampir semua aspek kehidupan mereka (Putra et al., 2017). Stillman (2017) mencatat bahwa Generasi Z memiliki pendekatan yang berbeda terhadap pekerjaan, komunikasi, dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan generasi yang lebih tua. Pengaruh teknologi sangat dominan dalam membentuk karakteristik Generasi Z. Menurut Ozkan & Solmaz (2015), salah satu ciri khas utama Generasi Z adalah ketergantungan yang tinggi terhadap perangkat gadget dan rentang perhatian yang lebih singkat dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Teknologi memungkinkan mereka untuk mengakses informasi dengan cepat, yang berdampak pada cara mereka berpikir dan mengambil keputusan. Hal ini menjadikan mereka lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan lebih cenderung menggunakan metode yang efisien. Wiedmer (2015) juga menambahkan bahwa Generasi Z lebih suka sistem kerja yang fleksibel, termotivasi oleh pencapaian, dan lebih terbuka untuk mengeksplorasi pendekatan baru dalam menghadapi tantangan.

C. Digitalisasi

Digitalisasi merupakan proses transisi dari sistem analog menuju teknologi berbasis digital. Menurut Tohir et al. (2023), digitalisasi membawa perubahan signifikan di berbagai sektor industri, yang kini sangat bergantung pada inovasi digital untuk mendukung operasionalnya. Penerapan digitalisasi membutuhkan berbagai perangkat pendukung seperti komputer, pemindai, perangkat lunak, dan peralatan teknis lainnya yang memungkinkan berjalannya proses digitalisasi secara optimal (Putri et al., 2022). Transformasi digital ini tidak hanya berfokus pada konversi format, tetapi juga pada penerapan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan operasional organisasi.

Digitalisasi membawa dampak positif yang signifikan bagi berbagai sektor. Salah satu manfaat utamanya adalah kemampuannya untuk menghasilkan data dalam jumlah besar yang disimpan dalam format digital.

Rupianti et al. (2023) menambahkan bahwa untuk bertahan di era modern ini, penerapan digitalisasi menjadi langkah penting bagi perusahaan, karena dapat memberikan solusi untuk tantangan yang dihadapi dalam operasional dan memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan..

D. Work-life Balance

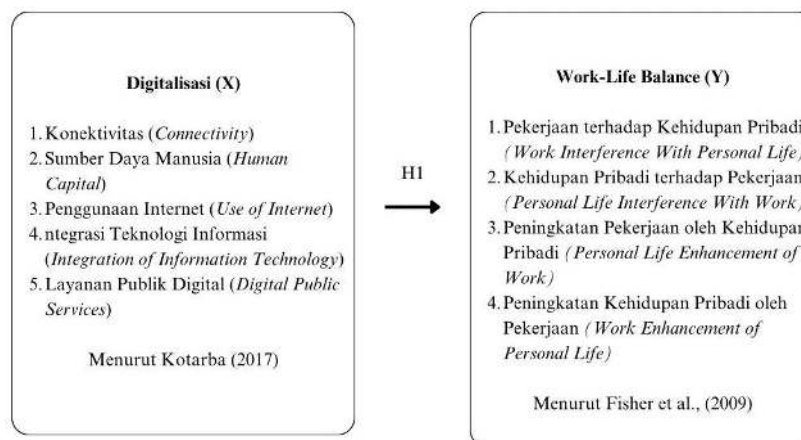
Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu membagi peran-perannya dengan baik dan

merasa puas dalam menjalankan peran tersebut. Hal ini ditandai dengan rendahnya tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya tingkat fasilitasi atau pengayaan antara keduanya (Handayani et al., 2015). Arianti et al. (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* mencakup pengaturan prioritas yang seimbang antara pekerjaan, seperti karier dan ambisi, dengan kehidupan pribadi, yang meliputi kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual. Mallafi & Silvianita (2021) menekankan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan ini akan mampu mempertahankan karyawan dengan potensi terbaik. Mahardika et al. (2022) juga berpendapat bahwa *work-life balance* tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola waktu dan prioritas, tetapi juga memerlukan dukungan serta peran aktif dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

E. Hubungan Digitalisasi terhadap Work-Life Balance

Digitalisasi memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Teknologi digital memungkinkan individu untuk tetap terhubung dengan pekerjaan kapan saja dan di mana saja, yang memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja (Zahra, 2024). Menurut penelitian Zahra (2024), *work-life balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang beroperasi di lingkungan digital. Digitalisasi memberikan fleksibilitas yang membantu karyawan mengatur waktu kerja mereka, yang pada gilirannya mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

H1 = Digitalisasi berpengaruh positif terhadap work-life balance karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti ialah dengan jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel pada penelitian ini antara lain Digitalisasi (X) dan *Work-life Balance* (Y). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling jenis simple random sampling yang kemudian perhitungan jumlah sample yang diambil dihitung melalui rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada sampel sebanyak 149 responden yaitu karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur, analisis yang dilakukan yaitu dengan analisis deskriptif untuk mengetahui kondisi antarvariabel pada PT Pupuk Kalimantan Timur tersebut, dan analisis statistik untuk menjawab analisis kausalitas dengan menguji hipotesis menggunakan teknik SPSS, perhitungan yang dilakukan yaitu dengan uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret pada PT Pupuk Kalimantan Timur yang berlokasi di Jl. James Simandjuntak No. 1 Bontang 75313 Kalimantan Timur

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2024:267), validitas merujuk pada tingkat kecocokan antara data yang dihasilkan dari objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data dianggap valid jika tidak terdapat data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan dengan keadaan sebenarnya dari objek penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas ini mengacu pada rtabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, menggunakan sampel yang berjumlah 149 responden. Dalam penelitian ini, nilai rtabel yang digunakan adalah 0,1609. jika r hitung > 0,1609, maka pernyataan tersebut valid, sementara jika r hitung < 0,1609, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dogotalisasi (X)

Tabel Hasil Uji Validitas Digitalisasi (X)			
Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1	.692**	0,1609	Valid
X2	.623**	0,1609	Valid
X3	.579**	0,1609	Valid
X4	.647**	0,1609	Valid
X5	.744**	0,1609	Valid
X6	.631**	0,1609	Valid
X7	.713**	0,1609	Valid
X8	.777**	0,1609	Valid
X9	.657**	0,1609	Valid
X10	.608**	0,1609	Valid
X11	.641**	0,1609	Valid
X12	.682**	0,1609	Valid

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas X yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap item pertanyaan menunjukkan angka yang melebihi nilai r tabel, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i> (Y)			
Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1	.497**	0,1609	Valid
Y2	.530**	0,1609	Valid
Y3	.682**	0,1609	Valid
Y4	.603**	0,1609	Valid
Y5	.534**	0,1609	Valid
Y6	.296**	0,1609	Valid
Y7	.395**	0,1609	Valid
Y8	.396**	0,1609	Valid
Y9	.408**	0,1609	Valid
Y10	.261**	0,1609	Valid

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas Y yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap item pertanyaan menunjukkan angka yang melebihi nilai r tabel, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024), uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu. Uji ini hanya dilakukan pada pertanyaan yang telah lulus uji validitas, sedangkan pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas tidak perlu diuji reliabilitasnya. Suatu instrumen alat ukur dianggap reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,60$. Namun, jika nilai Cronbach’s Alpha dari instrumen tersebut $< 0,60$, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel (Anggraini et al., 2022)

Tabel 3. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Digitalisasi	0,886	Reliable
Work-Life Balance	0,604	Reliable

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

C. Analisis Deskriptif

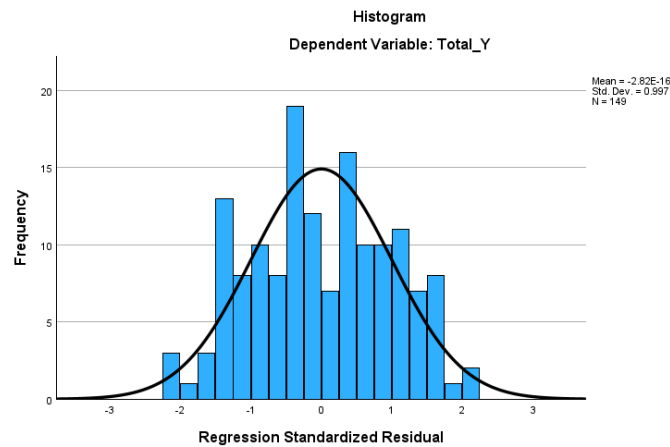
Hasil Analisis Deskriptif Digitalisasi pada PT Pupuk Kalimantan Timur
Hasil penelitian dengan 12 pernyataan untuk variabel digitalisasi (X) menunjukkan bahwa digitalisasi di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan efisiensi karyawan.. Sebagian besar karyawan merasa sangat terbantu dengan penerapan teknologi digital yang ada di perusahaan. Pada dimensi ”konektivitas”, sebanyak 82% responden merasa akses internet di tempat kerja cukup memadai, dan 85% responden merasa teknologi yang mendukung kerja jarak jauh sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Penerapan teknologi di PKT, seperti penggunaan sistem ERP dan aplikasi digital untuk komunikasi dan kolaborasi, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih fleksibel dan efisien. Pada dimensi ”Penggunaan Internet”, hasil yang diperoleh juga sangat positif, dengan 86% responden merasa teknologi mempermudah pekerjaan. Karyawan Gen Z, yang lebih terbiasa dengan teknologi, sangat menghargai fleksibilitas yang diberikan oleh digitalisasi ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa Gen Z lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi baru (Simbolon & Nasution, 2024). Secara keseluruhan hasil responden, sebesar 6913 dari skor ideal 8940 menunjukkan persentase 77% yang masuk dalam kategori Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat digitalisasi di lingkungan kerja responden dinilai baik. Hal ini mencerminkan bahwa digitalisasi telah diimplementasikan dengan efektif dan telah memberikan dampak positif dalam mendukung kinerja dan efisiensi kerja responden

D. Work-life Balance

Hasil Analisis Deskriptif *Work-life balance* pada PT Pupuk Kalimantan Timur Hasil penelitian dengan 10 pernyataan untuk variabel Work-life Balance menunjukan dimensi ”Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)” memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaam. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden merasa bahwa dukungan keluarga dan aktivitas pribadi yang memberi energi positif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini tercermin pada indikator Dukungan keluarga dalam meningkatkan produktivitas kerja yang mendapat skor 82%. Meskipun ada kemajuan, terdapat hasil yang kurang memuaskan, dengan 68% responden masih bekerja di luar jam kerja. Hal ini menjadi tantangan dalam menjaga work-life balance, terutama di kalangan karyawan Gen Z yang biasanya sangat memprioritaskan fleksibilitas dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, skor total yang diperoleh adalah 5555 dari skor ideal 7450, menghasilkan persentase sebesar 75%, yang tergolong dalam kategori Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* para responden berada dalam kondisi cukup baik hingga baik, dengan adanya kesadaran dan upaya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun masih terdapat tantangan dalam memisahkan tanggung jawab dan menghindari konflik peran

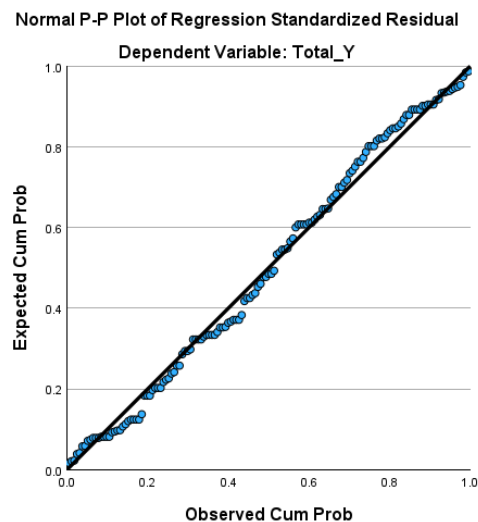
E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Grafik



Gambar 2 Grafik Histogram
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa histogram yang ditampilkan mengikuti pola distribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk grafik yang menyerupai kurva lonceng dan tidak menunjukkan kemiringan ke arah kanan maupun kiri.



Gambar 3 Grafik Normal P .P Plot of Regression Standardized Residual
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

memperlihatkan bahwa data tersebar di sepanjang garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, berdasarkan tampilan grafik, dapat disimpulkan bahwa kriteria pertama dalam pengambilan keputusan telah terpenuhi, yaitu bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Normalistik Statistik

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan memeriksa nilai Asymptotic Significance 2-tailed. Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

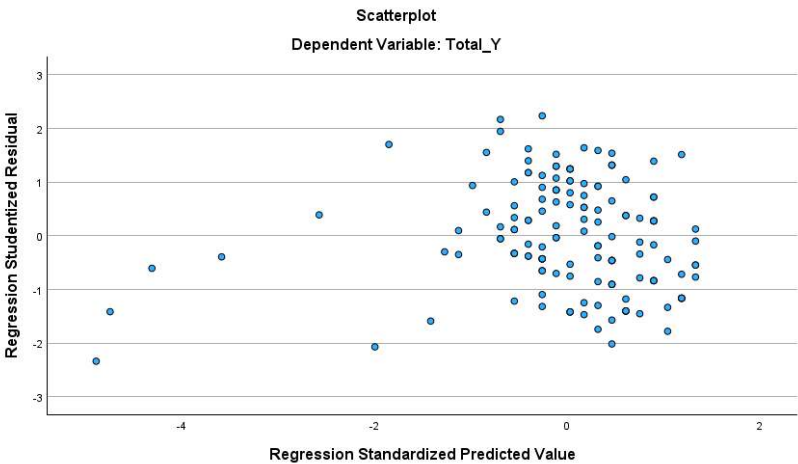
		Unstandarized Residual
N		149
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50369164
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.058
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.236
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.225
		.247

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah (0,200). Karena nilai ini melebihi batas signifikansi (0,05) < (0,200), maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual memiliki distribusi yang normal.

F. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Apabila variansi residual antar pengamatan tetap, hal ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansinya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4 Diagram Pancar (*Scatterplot*)

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah (0,200). Karena nilai ini melebihi batas signifikansi (0,05) < (0,200), maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual memiliki distribusi yang normal.

G. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2024), menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi sejauh mana hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel

dependen. Analisis Regresi Linier Sederhana diterapkan untuk mengetahui sejauh mana Variabel Bebas (Digitalisasi) berpengaruh terhadap Variabel Terikat (Work-Life Balance). Penelitian ini dilakukan terhadap 149 responden yang merupakan karyawan di PT Pupuk Kaltim.

Tabel *Coefficients*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.769		9.361	<.001
	Total_X	.228	.330	4.243	<.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil olahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.12, maka persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 25.769 Artinya, jika digitalisasi = 0, maka Work-life balance nilainya 25.769. Koefisien regresi variabel Digitalisasi (bX) = bernilai positif sebesar 0,228, yang berarti bahwa setiap peningkatan Digitalisasi sebesar 1 satuan akan berkontribusi pada peningkatan Work-Life Balance sebesar 0,228 satuan.

2. Uji t

Untuk mengukur pengaruh digitalisasi (X) terhadap work life balance (Y), dilakukan uji-t. Ghazali (2021) menjelaskan bahwa uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika p value < 0,05, maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq$ 0,05, maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil olah data Uji t pada Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Digitalisasi (X) sebesar (4,243), lebih besar dari t tabel sebesar (1,976), dan nilai signifikansi sebesar (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Digitalisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Work-life Balance (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2021) menyatakan bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Analisis determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.103	4.519

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa nilai R mencapai 0,330, sementara R Square (R^2) tercatat sebesar 0,109. Nilai ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh digitalisasi terhadap work-life balance pada karyawan Gen Z. Untuk menghitung nilai Koefisien Determinasi (KD), digunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,109)^2 \times 100\% = 10,9\%$$

Dengan demikian, nilai Koefisien Determinasi (KD) yang diperoleh adalah 10,9%, yang mengindikasikan bahwa kontribusi digitalisasi sebagai variabel independen terhadap work-life balance sebagai variabel dependen berada pada angka tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi terhadap work-life balance karyawan Generasi Z di PT Pupuk Kaltim (PKT), peneliti berhasil mengumpulkan, mengolah, dan

menganalisis data dari 149 responden karyawan Gen Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi di PKT memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance karyawan Gen Z.

- a) Bagaimana peran Digitalisasi terhadap Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?
Peran digitalisasi sangat penting dalam memfasilitasi pekerjaan karyawan dengan teknologi yang efisien. PKT telah berhasil mengintegrasikan teknologi yang mendukung konektivitas, efisiensi operasional, dan kolaborasi antar karyawan. Dengan adanya konektivitas yang baik, integrasi teknologi informasi, dan penggunaan aplikasi digital untuk komunikasi dan kolaborasi, PKT telah memberikan kemudahan bagi karyawan Gen Z dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- b) Bagaimana *Work-Life Balance* Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?
Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa work-life balance di PKT dapat dikategorikan cukup baik, namun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Salah satu dimensi yang perlu perhatian lebih adalah "Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi", yang menunjukkan adanya kesulitan dalam memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan frekuensi bekerja di luar jam kerja yang masih tinggi. Namun, pada dimensi "Peningkatan Kehidupan Pribadi oleh Pekerjaan", banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan memberikan kepuasan dan kesempatan pengembangan diri, yang berdampak positif terhadap kehidupan pribadi mereka.
- c) Bagaimana Pengaruh Digitalisasi terhadap *Work-life Balance* Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?
Secara keseluruhan, sebagian besar responden merasa bahwa PKT sudah mendukung keseimbangan hidup karyawan dengan cukup baik. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, penelitian ini membuktikan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan Generasi Z di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT). Demikian, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan. Penerapan teknologi yang memadai, telah memberikan kemudahan akses yang meningkatkan efisiensi serta kemampuan bekerja jarak jauh. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan memberi karyawan lebih banyak waktu untuk mengelola kehidupan pribadi karyawan.

Saran

Meskipun digitalisasi telah memberikan fleksibilitas kerja yang lebih baik, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang lebih mendukung work-life balance, khususnya dalam membatasi pekerjaan di luar jam kerja. Perusahaan sebaiknya memperjelas kebijakan batasan jam kerja dan memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menikmati kehidupan pribadi mereka. Hal ini penting untuk meminimalkan frekuensi bekerja di luar jam kerja yang dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan hidup karyawan.

Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh digitalisasi terhadap work-life balance karyawan Gen Z, namun terdapat banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi work-life balance, seperti kebijakan perusahaan terkait manajemen stres, dukungan sosial, atau lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai work-life balance dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Kaltim, yang merupakan satu perusahaan di sektor tertentu. Untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan melibatkan karyawan dari berbagai sektor industri dan lokasi perusahaan yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai dampak digitalisasi terhadap work-life balance di berbagai konteks dan kondisi kerja yang berbeda.

REFERENSI

- Ahmad Gunawan, S., Devi Yulianti, N., Nuha Nurrohman Gika, E., & Farida Adi Prawira, I. (2023). Studi Literatur : Analisis Work Life Balance Dan Human Resource Management di Platform Digital Era Gig Economy. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5111–5125. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Aranditio, S., & Arlinta, D. (2024, Agustus 1). Memahami Alasan Gen Z Menuntut "Work Life Balance". Retrieved from Kompas.id: <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2024/08/01/memahami-alasan-gen-z-memimpikan-work-life-balance>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika

- Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Handayani, A., Afianti, T., & Adiyanti, M. G. (2015). *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja* (Latipun, D. Karmiaty, & R. N. Anganthi, Eds.). Psychology Forum.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd ed.). PT Bumi Aksara. <https://www.scribd.com/document/727876687/Hasibuan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life Balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1–16.
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). The Effect Of Flexible Work Arrangement And Work Life Balance On Employee Performance (Study On Employees Of The Internal Audit Department Of Pt. Telkom Indonesia, Tbk Bandung). *Jurnal Administrasi Binsis*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=gYjnu4MAAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=gYjnu4MAAAAJ:blknAaTinKkC
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). *Mobile Addiction of Generation Z and Its Effects*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 92–98.
- Putra, C., Nindiya, B., Program, E. S., Bimbingan, S., & Konseling, D. (2017). PERAN BIMBINGAN DAN KONSELING UNTUK MENGHADAPI GENERASI Z DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING PERKEMBANGAN. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1). <https://doi.org/10.24176/jkg.v3i1.1602>
- Putri, O. A., Hariyanti, S., & Kediri, I. (2022). *Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen*. *Proceedings of Islamics Economics, Business, and Philanthropy*. 3(1), 135–166.
- Rainer, Pierre. (2023, Agustus 29). Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z. Retrieved from GoodStats: <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Rupianti, R., Setiawan, M. M. A., Kom, S., Sarce, M. T. L., Sapari, J., & Oktarianti, M. S. N. (2023). *MANAJEMEN BISNIS DALAM ERA DIGITAL PENDEKATAN TEORITIS DAN PRAKTIS*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. www.penerbitlitnus.co.id
- Simbolon, A. R., & Nasution, M. I. P. (2024). *Peran Kualitas Informasi Terhadap Perkembangan Teknologi Informasi Gen Z*. 212–219. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3630>
- Stillman, D. (2017). *Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace* Front Cover David Stillman, Jonah Stillman. HarperCollins. https://books.google.co.id/books?redir_esc=y&id=OoaIDAAQBAJ&q=millennial#v=onepage&q=millennial&f=false
- Sugiyono, P. D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Tohir, M., Primadi, A., & Budianti, S. P. (2023). *Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Digitalisasi pada Bidang Transportasi dan Logistik Terhadap Sumber Daya Manusia*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i2>
- Wiedmer, T. (2015). *Generations Do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Generations X, Y, and Z*.
- Zahra, A. (2024). *Pengaruh Digitalisasi Dalam Kehidupan Kerja Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work-Life Balance Di Bkpsdm Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.