

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi pergeseran demografi tenaga kerja di mana Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja yang produktif, termasuk di sektor industri ritel. Generasi Z yang dikenal sebagai generasi digital, memiliki perspektif, karakteristik psikologis, serta ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi pendahulunya. Perbedaan karakteristik ini menuntut adanya penyesuaian dari sisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam ekosistem bisnis ritel yang dinamis di Kota Medan, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) telah bertransformasi menjadi pilar strategis utama dalam memenangkan persaingan pasar. Menurut (Sutrisno, 2021), sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dan kemampuan untuk menggerakkan aset lainnya. Sebagaimana ditegaskan oleh (Sutrisno, 2021), sumber daya manusia bukan sekadar faktor produksi pasif, melainkan aset yang memiliki “daya hidup” dan emosi yang harus dikelola secara humanis agar mampu menggerakkan aset perusahaan lainnya secara optimal.

PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan merupakan sebuah perusahaan dagang yang menawarkan barang untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan terhadap konsumen, sehingga ketika berbelanja konsumen tidak hanya mendapatkan barang yang diinginkan akan tetapi juga mendapatkan *service* yang terbaik. PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, sebagai salah satu pelaku industri ritel terkemuka, sangat bergantung pada performa individu karyawannya untuk menjaga kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989, yang sudah berdiri selama 37 tahun. PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan pertama kali dibuka di Jalan Mangkubumi No. 3-5 Medan yang sekaligus menjadi cikal bakal lahirnya *group* swalayan Maju Bersama. Saat ini Maju Bersama *Group* telah berkembang dan mempunyai 12 *outlet* dengan gedung sendiri dan 2 *outlet* yang berada di plaza terkemuka di Medan.

Seiring dengan ekspansi jumlah swalayan yang semakin luas di kota Medan,

tantangan perusahaan untuk mempertahankan standar kualitas di setiap titik layanan juga semakin besar. Dalam industri ritel, skala usaha yang besar harus diimbangi dengan strategi manajerial yang matang agar setiap unit mampu beroperasi secara efisien. Pendirian sebuah perusahaan harus diikuti dengan persiapan yang matang, salah satunya adalah perhitungan dimana dan kapan perusahaan akan mencapai *Break Even Point* (titik balik modal) yaitu suatu kondisi dimana perusahaan untuk mendapatkan keuntungan agar dapat bertahan dan terutama untuk dapat terus berkembang di tengah persiapan pasar yang semakin meningkat di zaman globalisasi ini, dimana pangsa pasar semakin bebas dan terbuka lebar sehingga tentunya dibutuhkan nilai tambah dalam sebuah perusahaan untuk dapat terus bertahan dan berkembang. Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif ini, setiap perusahaan akan bekerja dan berusaha dengan lebih intensif agar mendapatkan konsumen tetap yang akan berbelanja pada perusahaan tersebut setiap harinya. Oleh sebab itu, selain menjual barang-barang yang diperlukan oleh konsumen, tentunya nilai tambah yang harus diberikan adalah memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen sehingga dapat meningkatkan penjualan perusahaan dan memberikan kesan yang positif terhadap setiap konsumen yang datang berbelanja.

Untuk mencapai seluruh tujuan di atas, tentunya diperlukan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap fungsi tersebut. Setiap perusahaan tentunya menyadari bahwa sumber daya manusia adalah hal yang terpenting dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Perusahaan tentunya ingin mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan keuntungan yang diharapkan sebagian tentunya harus didukung oleh produktivitas dari sumber daya manusia atau karyawannya dalam melaksanakan pencapaian tujuan tersebut.

(Kasmir, 2021) menjelaskan bahwa produktivitas adalah tingkah laku yang menunjukkan keinginan kuat untuk terus melakukan perbaikan standar kerja dari hari ke hari. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas sangat bergantung pada motivasi intrinsik dan kedisiplinan mandiri karyawan dalam mengelola tanggung jawabnya. Secara operasional, produktivitas dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kualitas kerja yang memenuhi standar, kuantitas kerja yang memenuhi target volume, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Dengan demikian, produktivitas

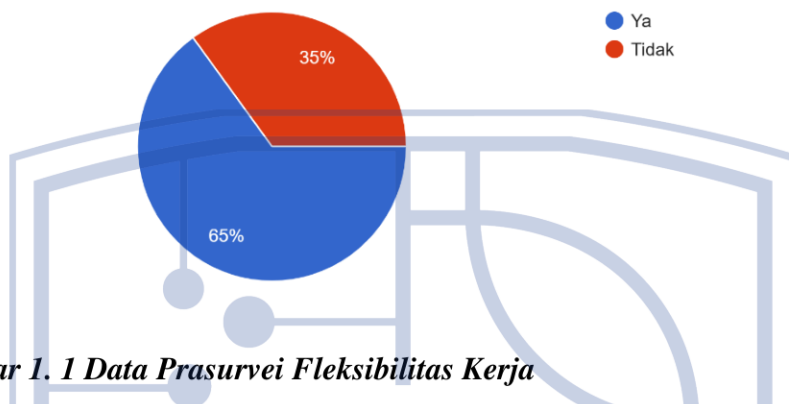
karyawan merupakan hasil akhir dari interaksi kompleks antara kompetensi, lingkungan kerja yang mendukung, dan manajemen waktu yang optimal guna memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi. Meskipun secara teoritis dimensi produktivitas telah ditetapkan dengan jelas sebagai standar keberhasilan, namun pada praktiknya, menjaga konsistensi performa tersebut bukanlah hal yang mudah. Di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, standar produktivitas ini masih menghadapi tantangan nyata di lapangan. Fenomena yang terjadi di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas yang mengkhawatirkan. Berdasarkan observasi awal, sering terjadi penumpukan antrean konsumen di kasir pada jam sibuk (*peak hours*) yang tidak dibarengi dengan percepatan layanan, serta adanya keterlambatan dalam proses *restock* barang di area swalayan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *output* kerja karyawan belum mencapai titik maksimal, yang disinyalir dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja. Ketidaktercapaian *output* kerja yang maksimal tersebut tidak terjadi tanpa alasan. Identifikasi terhadap akar permasalahan menunjukkan bahwa ketidakstabilan produktivitas ini erat kaitannya dengan dinamika lingkungan kerja modern, di mana aspek fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja menjadi faktor penentu utama bagi karyawan, khususnya bagi Gen Z.

Menurut (Kasmir, 2021), fleksibilitas kerja adalah kemampuan organisasi memberikan keleluasaan kepada karyawan mengenai kapan, di mana, dan bagaimana karyawan bekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Di sektor swalayan, fleksibilitas sering kali terbatas karena sistem *shift*. Namun, pengaturan jadwal yang kaku sering kali berbenturan dengan kepentingan mendesak karyawan.

Di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, karyawan diberikan kelonggaran waktu atau *shift* yang bisa disesuaikan dengan rekan saat ada keperluan mendesak, perusahaan juga memiliki kebijakan waktu kerja yang fleksibel bagi karyawan.

Menurut Anda, apakah alur kerja operasional saat ini sudah cukup fleksibel untuk mendukung efisiensi kerja?

20 responses



Gambar 1. 1 Data Prasurvei Fleksibilitas Kerja

Untuk memperkuat latar belakang, peneliti melakukan prasurvei kepada 20 responden yang merupakan karyawan tetap maupun kontrak kategori Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. Salah satu indikator utama yang ditanyakan adalah mengenai persepsi karyawan terhadap alur kerja operasional yang berlaku saat ini dalam mendukung efisiensi karyawan. Berdasarkan data yang terkumpul, ditemukan bahwa mayoritas karyawan memberikan respon positif terhadap kebijakan fleksibilitas yang diterapkan perusahaan. Sebanyak 65% (13 orang) responden menyatakan bahwa alur kerja operasional saat ini sudah cukup fleksibel, sementara 35% (7 orang) lainnya merasa alur kerja operasional masih kaku dan perlu perbaikan. Tingginya angka responden (65%) yang menyetujui fleksibilitas kerja di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan menunjukkan bahwa manajemen telah berhasil mengimplementasikan kebijakan yang adaptif, seperti pengaturan jam istirahat yang mandiri selama target operasional tercapai dan proses/urutan penyelesaian tugas yang fleksibel. Akan tetapi, kepuasan terhadap kelonggaran waktu kerja belum menjamin kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

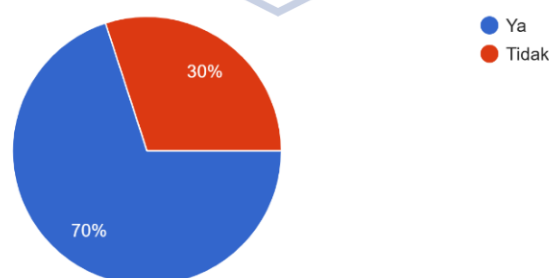
Bagi Gen Z, fleksibilitas ini bukan sekadar fleksibilitas, melainkan kebutuhan dasar yang memicu kenyamanan dalam bekerja. Namun, meskipun mayoritas merasa puas, keberadaan 35% karyawan yang merasa tidak fleksibel tetap perlu diperhatikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, R. & Pratama, A., 2021) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh (Putri, S. A. & Santoso, B., 2022)

menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Selain kebutuhan akan waktu yang fleksibel, karyawan juga memerlukan batasan yang jelas antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi agar mentalitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor yang menentukan produktivitas karyawan. Menurut (Kasmir, 2021) keseimbangan kehidupan kerja adalah kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan yang merasa kebutuhan pribadinya terpenuhi akan memberikan loyalitas dan fokus yang lebih tinggi kepada perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi multidimensi di mana seorang individu mampu membagi energi, perhatian, dan waktunya secara harmonis antara tuntutan profesional di tempat kerja dengan tanggung jawab serta kepentingan pribadi di luar pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja bukan sekadar tentang pembagian waktu secara kuantitatif, melainkan mencakup tiga dimensi utama yaitu keseimbangan keterlibatan secara psikologis, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan dalam kedua peran tersebut. Karyawan yang mencapai titik keseimbangan ini cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih stabil dan tingkat stres yang lebih rendah, karena karyawan tidak merasa salah satu aspek kehidupannya dikorbankan demi aspek lainnya. Di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, tuntutan untuk bekerja pada hari libur nasional atau akhir pekan sering kali mengganggu kehidupan sosial karyawan Gen Z.

Apakah Anda seringkali masih memikirkan atau melakukan urusan pekerjaan saat sudah berada di rumah/waktu libur?
20 responses



Gambar 1. 2 Data Prasurvei Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, ditemukan adanya permasalahan pada dimensi keseimbangan kehidupan kerja. Salah satu temuan yang paling menonjol adalah tingginya tingkat intrusi pekerjaan ke dalam ruang pribadi karyawan.

Data menunjukkan bahwa sebanyak 70% responden (14 orang) menyatakan bahwa karyawan sering kali masih memikirkan atau melakukan urusan pekerjaan saat sudah berada di rumah atau pada waktu libur. Fenomena ini tercermin dari aktivitas seperti merespon pesan di grup koordinasi kerja (*Whatsapp*) di luar jam operasional atau merasa cemas terhadap tugas esok hari meskipun sedang beristirahat. Kondisi ini menunjukkan bahwa batas antara kehidupan pekerjaan dan pribadi bagi karyawan Gen Z di perusahaan tersebut mulai mengabur (*work-life blur*). Sementara sebanyak 30% responden (6 orang) telah menunjukkan kemampuan untuk memisahkan urusan pekerjaan dari kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam cara individu mengelola batasan kerja, di mana sepertiga dari total responden telah mencapai kondisi *work-life balance* yang lebih stabil dibandingkan rekan kerja lainnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sari, N. P. & et al, 2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Ramadhan, 2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Meskipun demikian, munculnya fenomena *work-life blur* di mana karyawan tetap memikirkan pekerjaan di waktu libur sering kali merupakan konsekuensi logis dari tuntutan tugas yang berlebihan. Ketika beban pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas waktu normal, maka secara otomatis hal tersebut akan mengganggu keseimbangan hidup karyawan dan menambah beban kerja karyawan secara signifikan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, baik bersifat fisik maupun mental. Menurut (Handoko, T. H., 2021), beban kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, dan beban kerja kualitatif yang

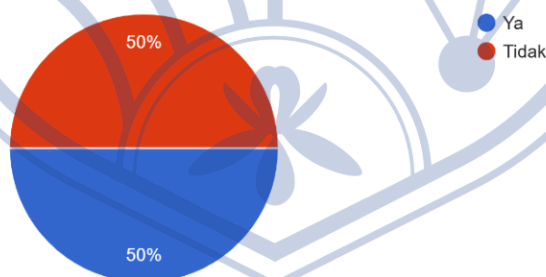
merujuk pada tingkat kesulitan serta ketelitian yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dengan waktu yang tersedia atau kapasitas kemampuan individu dapat memicu tekanan kerja yang signifikan bagi karyawan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus berada pada tingkat yang optimal guna memicu produktivitas tanpa menyebabkan kelelahan ekstrem. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) secara terus-menerus akan mengakibatkan penurunan konsentrasi, peningkatan tingkat kesalahan, dan kelelahan fisik maupun mental (*burnout*). Oleh karena itu, pentingnya analisis beban kerja yang akurat agar perusahaan dapat mendistribusikan tanggung jawab secara adil sesuai dengan kapasitas standar manusia, sehingga efisiensi operasional organisasi tetap terjaga secara keberlanjutan.

Di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, karyawan memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat ketika menghadapi keluhan konsumen, dan karyawan (khususnya kasir) memiliki beban mental untuk memastikan tidak ada selisih uang atau kesalahan input data transaksi barang.

Apakah jumlah tugas yang diberikan kepada Anda setiap harinya terasa lebih besar daripada waktu kerja yang tersedia?

20 responses



Gambar 1. 3 Data Prasurvei Beban Kerja

Selain masalah keseimbangan kehidupan kerja, indikasi permasalahan juga ditemukan pada variabel beban kerja. Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang responden karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, ditemukan bahwa tekanan kerja dari segi kuantitas menjadi keluhan utama. Data menunjukkan tingkat persepsi yang berimbang di antara responden.

Sebanyak 50% (10 orang) responden yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan masih berada dalam batas yang wajar. Secara teoritis, kelompok ini merupakan representasi karyawan yang memiliki kesesuaian antara kapasitas pribadi dengan tuntutan tugas (*job demands-resources balance*). Karyawan mempersepsikan bahwa jumlah tugas harian tidak melebihi durasi waktu kerja resmi yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga tidak menimbulkan tekanan waktu (*time pressure*) yang signifikan dalam proses penyelesaiannya. Keberadaan angka ini menunjukkan bahwa bagi sebagian karyawan, sistem pembagian kerja dan standar operasional prosedur yang berlaku masih dapat diakomodasi dengan baik tanpa mengganggu stabilitas psikologis di lingkungan kerja. Sementara sebanyak 50% responden (10 orang) menyatakan bahwa jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan setiap harinya terasa lebih besar daripada waktu kerja yang tersedia. Fenomena ini sering terjadi pada jam-jam sibuk di swalayan, di mana karyawan dituntut menyelesaikan manajemen stok barang sekaligus memberikan pelayanan prima kepada pelanggan dalam durasi *shift* yang terbatas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa separuh dari total responden mengalami tekanan beban kerja, di mana karyawan merasa tuntutan pekerjaan melampaui batas waktu normal ini berpotensi memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*), yang pada akhirnya akan menurunkan standar produktivitas karyawan Gen Z di perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian (Nugraha, E., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, R. & Kurniawan, D., 2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Generasi Z memiliki karakteristik yang sangat menghargai kesehatan mental, aktualisasi diri, dan memandang harmoni antara karier dan kehidupan pribadi sebagai indikator utama kepuasan kerja. Oleh karena itu, variabel fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja dipilih karena ketiga variabel merupakan fondasi utama yang saling mengunci dalam membentuk ekosistem kerja yang sehat bagi Generasi Z. Fleksibilitas waktu yang diberikan perusahaan tidak akan berdampak positif pada produktivitas apabila karyawan tetap diberikan beban kerja yang jauh melampaui kapasitasnya. Beban kerja operasional harian yang tidak

proporsional secara perlahan akan merusak keseimbangan kehidupan karyawan, yang berujung pada kelelahan ekstrem (*burnout*) dan penurunan daya konsentrasi.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, guna meminimalisir terjadinya bias pengumpulan data dan bias kontekstual akibat perbedaan lingkungan kerja, peneliti menetapkan enam cabang PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan sebagai objek penelitian. Pemilihan multi-cabang ini didasarkan pada fenomena homogenitas operasional perusahaan, di mana keenam cabang tersebut menerapkan konsep, standar operasional prosedur (SOP), dan ekosistem kerja yang sepenuhnya seragam. Mulai dari sistem pembagian kerja (*shifting*), target volume harian, hingga indikator penilaian produktivitas ritel dilakukan secara tersentralisasi oleh manajemen pusat. Manajemen PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan menerapkan kebijakan rotasi dan mobilisasi karyawan antar-cabang secara berkala. Fleksibilitas perpindahan lokasi kerja ini membuat karyawan Gen Z memiliki pengalaman kerja yang serupa dan adaptif terhadap karakteristik konsumen di berbagai wilayah Kota Medan. Kebijakan ini secara metodologis menguntungkan penelitian karena dapat menekan variabel pengganggu (*confounding variables*) yang berasal dari subjektivitas iklim kerja lokal di satu cabang tertentu. Dengan demikian, data yang diperoleh dari keenam cabang ini mampu merepresentasikan kondisi riil populasi karyawan Gen Z secara objektif, bebas dari bias standarisasi, dan memperkuat validitas eksternal dari hasil penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan?
4. Apakah Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian untuk membatasi fokus penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)
 - a. X1 : Fleksibilitas Kerja
 - b. X2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja
 - c. X3 : Beban Kerja
2. Variabel Dependen (Y) : Produktivitas Karyawan
3. Subjek Penelitian : Karyawan Gen Z
4. Objek Penelitian : PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan
Cabang:
 - a. Maximart Yanglim Plaza (Jl. Emas No. 10 Medan Area)
 - b. Maju Bersama Letda Sujono (Jl. Letda Sujono No. 183A Medan Tembung)
 - c. Maju Bersama Medan Mall (Jl. MT. Haryono Lt. 2 No. 8-9 Medan Kota)
 - d. Maju Bersama Mangkubumi (Jl. Mangkubumi No. 3-5 Medan Maimun)
 - e. Maju Bersama Denai (Jl. Denai No. 245 Medan Denai)
 - f. Maju Bersama Merak Jingga (Jl. Putri Merak Jingga No. 8 Medan Barat)
5. Periode Penelitian : Tahun 2026

1.4. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama

Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan.

1.5. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman konseptual yang lebih mendalam mengenai fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja dari sudut pandang Gen Z, yang mungkin berbeda dari generasi sebelumnya. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan baru yang melengkapi teori-teori motivasi dan kepuasan kerja tradisional dengan perspektif yang lebih relevan dengan generasi digital.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan dalam merumuskan kebijakan dan praktik MSDM yang lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan Gen Z. Ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan retensi, *engagement*, dan produktivitas karyawan muda. Bagi Karyawan Gen Z penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan Gen Z tentang pentingnya mengkomunikasikan kebutuhan karyawan akan fleksibilitas, keseimbangan dan beban, serta memberikan pemahaman tentang bagaimana karyawan dapat menavigasi tuntutan pekerjaan ritel.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan

Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Coffe Comunitas Tenggaraong” (Pandi, J., Askiah, & Hadiyanti, S. U. E., 2025). Adapun perbedaan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yaitu Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan satu variabel independen lainnya yaitu Beban Kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup tuntutan fisik maupun mental (Budiasa, 2021). Alasan peneliti menambahkan variabel beban kerja dikarenakan peneliti menilai bahwa pada industri ritel, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan memasukkan variabel beban kerja, peneliti dapat menganalisis secara lebih komprehensif apakah dukungan perusahaan tetap mampu mempertahankan produktivitas karyawan di tengah tekanan beban kerja yang tinggi.

2. Objek Penelitian

Pada penelitian sebelumnya peneliti melakukan studi kasus penelitian di *Coffe Comunitas Tenggaraong* sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan peneliti fokusnya pada Karyawan Gen Z di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan.

Tahun pengamatan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2025 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2026.