

Pengaruh *Work-Life Integration* Terhadap *Meaningful Work* Pada Generasi Z di Kota Makassar

^{1*}Khaidir Syahrul

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

* email korespondensi: ^{1*}khaidir.syahrul@unm.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to qualitatively analyze the influence of work-life integration on meaningful work among Generation Z in Makassar City. The background of this research is driven by the growing need for Generation Z to achieve flexible work that balances personal life, which often creates a dilemma in finding true work meaning. The originality of this study lies in its focus on Generation Z in Makassar City, a topic that has not been widely explored in the context of work-life integration and meaningful work. The purpose of this study is to understand how the integration of work and personal life shapes the perception of meaningful work among Generation Z. This research employed a qualitative method with data collected through in-depth interviews and observations. The empirical findings reveal that flexible work-life integration can enhance the sense of meaningful work, but if not properly managed, it may lead to emotional exhaustion and role conflict. The results also emphasize the critical role of organizations in creating supportive work environments to optimize work-life integration. The conclusion of this study highlights that effective management of work-life integration is essential to developing meaningful work for Generation Z in Makassar City. This research offers theoretical and practical contributions related to adaptive human resource management for the needs of the younger workforce in the digital era.

Keywords: *Work-Life Integration; Meaningful Work; Generation Z; Makassar City; Human Resource Management; Role Conflict; Work Flexibility; Psychological Well-Being.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara kualitatif pengaruh work-life integration terhadap meaningful work pada generasi Z di Kota Makassar. Latar belakang penelitian ini didorong oleh fenomena meningkatnya kebutuhan generasi Z akan fleksibilitas kerja yang seimbang dengan kehidupan pribadi, namun seringkali menimbulkan dilema makna kerja yang sesungguhnya. Penelitian ini memiliki orisinalitas dengan fokus pada generasi Z di Kota Makassar yang sebelumnya belum banyak diteliti dalam konteks work-life integration dan meaningful work. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana integrasi kerja dan kehidupan pribadi membentuk persepsi pekerjaan yang bermakna bagi generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life integration yang dijalankan dengan fleksibel dapat meningkatkan rasa makna dalam pekerjaan, namun jika tidak dikelola dengan baik justru dapat menimbulkan kelelahan emosional dan konflik peran. Hasil penelitian juga menegaskan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif agar work-life integration dapat berjalan optimal. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan integrasi kerja dan kehidupan yang efektif menjadi kunci dalam membentuk meaningful work pada generasi Z di Kota Makassar. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis terkait manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap kebutuhan generasi muda di era digital.

Kata Kunci: *Work-Life Integration; Meaningful Work; Generasi Z; Kota Makassar; Manajemen Sumber Daya Manusia; Konflik Peran; Fleksibilitas Kerja; Kesejahteraan Psikologis*

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital dan perubahan pola kerja yang semakin fleksibel telah menciptakan dinamika baru dalam dunia kerja, khususnya bagi generasi muda yang saat ini mulai mendominasi pasar tenaga kerja. Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019), kini menjadi bagian penting dalam struktur demografi pekerja di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan (BPS Sulawesi Selatan, 2023), jumlah penduduk usia 15–24 tahun di Kota Makassar pada tahun 2023 mencapai 422.561 jiwa, yang menunjukkan tingginya proporsi generasi Z yang memasuki dunia kerja di kota tersebut. Kehadiran generasi Z membawa perubahan signifikan terhadap ekspektasi dunia kerja yang menuntut fleksibilitas, integrasi kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, dan pencarian makna dalam pekerjaan.

Fenomena yang muncul saat ini adalah banyaknya generasi Z yang lebih memilih perusahaan yang mampu memberikan work-life integration dibandingkan dengan perusahaan yang hanya menawarkan work-life balance. Konsep work-life integration memberikan kebebasan bagi individu untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara simultan dan fleksibel (Clark, 2000). Generasi Z cenderung menolak model kerja tradisional yang memisahkan secara tegas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, mereka lebih menyukai integrasi peran yang memungkinkan pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan secara harmonis (Kosseck et al., 2014). Survei Deloitte (2022) mengungkapkan bahwa 49% generasi Z secara global menempatkan fleksibilitas dan integrasi kerja sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Dalam konteks Indonesia, kecenderungan ini semakin terlihat pada preferensi generasi Z yang memilih perusahaan dengan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung kehidupan pribadi yang seimbang (Pradana dan Wardhani, 2022).

Secara teoritis, work-life integration memiliki hubungan yang erat dengan konsep meaningful work, yaitu pekerjaan yang dirasakan memiliki makna, bermanfaat, dan selaras dengan nilai-nilai pribadi seseorang (Steger et al., 2012). Meaningful work dapat meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Rosso et al., 2010). Generasi Z tidak lagi memandang pekerjaan hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial, melainkan sebagai wadah untuk mendapatkan makna, kontribusi sosial, dan pengembangan diri (Twenge, 2017). Berdasarkan teori tersebut, work-life integration diyakini menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan persepsi generasi Z terhadap meaningful work karena memungkinkan mereka merancang kehidupan kerja yang lebih personal, fleksibel, dan sesuai dengan nilai-nilai yang mereka yakini.

Urgensi penelitian ini didukung oleh kesenjangan penelitian sebelumnya yang cenderung lebih banyak membahas work-life balance pada generasi sebelumnya, tanpa mengkaji lebih dalam tentang work-life integration pada generasi Z secara spesifik di Indonesia. Pradana dan Wardhani (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa generasi Z di perusahaan start-up mengutamakan keseimbangan hidup, namun penelitian tersebut belum mengkaji bagaimana integrasi kehidupan kerja mempengaruhi persepsi meaningful work. Sementara itu, penelitian oleh Hasibuan et al. (2023) membahas motivasi kerja generasi Z tetapi tidak menyinggung hubungan antara work-life integration dan meaningful work. Penelitian sebelumnya juga lebih banyak dilakukan di kota-kota besar seperti Jakarta dan Bandung, sedangkan kajian di wilayah Indonesia Timur seperti Kota Makassar masih sangat terbatas.

State of the art penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menghubungkan work-life integration dengan meaningful work pada generasi Z di Kota Makassar melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini penting karena dapat memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai bagaimana generasi Z di Kota Makassar memaknai pekerjaannya dalam era yang menuntut fleksibilitas kerja tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang mampu memenuhi ekspektasi generasi Z terhadap work-life integration dan meaningful work.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh work-life integration terhadap meaningful work pada generasi Z di Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam persepsi generasi Z di Kota Makassar terhadap work-life integration dan bagaimana hal tersebut membentuk makna pekerjaan yang mereka jalani. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen generasi Z, khususnya dalam konteks Indonesia Timur, serta memberikan dasar ilmiah bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan generasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam pengalaman subjektif generasi Z dalam memaknai pekerjaannya di tengah praktik work-life integration yang berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana persepsi terhadap integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membentuk pengalaman kerja yang bermakna (meaningful work) dalam konteks generasi Z yang hidup di era digital. Studi ini menitikberatkan pada interpretasi naratif dari para informan guna memperoleh pemahaman kontekstual dan holistik terhadap fenomena yang diteliti.

Subjek dalam penelitian ini adalah individu dari generasi Z yang saat ini bekerja secara aktif di Kota Makassar, baik di sektor formal seperti perusahaan swasta dan instansi pemerintah, maupun sektor informal seperti pekerja kreatif digital dan freelancer. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja generasi Z di Kota Makassar, dengan sampel dipilih secara purposive berdasarkan kriteria usia (lahir tahun 1997–2012), status sebagai pekerja aktif, serta memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan dalam sistem kerja fleksibel atau praktik work-life integration. Penelitian dilaksanakan pada periode Februari hingga April 2025, dengan lokasi utama penelitian berada di Kota Makassar sebagai representasi kota besar di Indonesia Timur dengan pertumbuhan ekonomi dan digitalisasi yang pesat.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, didukung dengan pedoman wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi informan terkait pekerjaan dan keseimbangan hidup. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling untuk memastikan informan sesuai dengan karakteristik yang diinginkan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interviews), observasi kontekstual terhadap lingkungan kerja, serta dokumentasi informal seperti catatan refleksi atau unggahan media sosial yang relevan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, member check, serta audit trail sebagai bentuk transparansi proses.

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel utama, yaitu work-life integration dan meaningful work. Work-life integration dipahami sebagai strategi individu dalam menyatukan peran kerja dan kehidupan pribadi secara fleksibel dan simultan (Kossek et al., 2014), sedangkan meaningful work dimaknai sebagai pengalaman kerja yang dirasakan bernilai secara pribadi, memberikan kontribusi, serta selaras dengan tujuan hidup individu (Steger et al., 2012). Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis tematik menurut Braun dan Clarke, yang terdiri atas enam tahap: familiarisasi data, pengkodean awal, pencarian tema, penelaahan tema, penamaan dan definisi tema, serta penulisan laporan. Analisis dilakukan secara induktif untuk menangkap nuansa dan kompleksitas makna yang dibentuk oleh pengalaman subjektif informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Z di Kota Makassar memandang work-life integration sebagai kebutuhan yang esensial dalam kehidupan profesional mereka. Bagi sebagian besar informan, integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan bagian penting dalam mencapai keseimbangan hidup yang mereka nilai sebagai bentuk ideal dari kebahagiaan dan kesuksesan. Generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat bekerja agar dapat mengembangkan potensi diri secara optimal. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Deloitte (2022) yang menegaskan bahwa generasi Z secara global lebih memilih fleksibilitas kerja dibandingkan dengan insentif finansial yang tinggi.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa penerapan work-life integration yang positif mampu memberikan rasa kontrol atas kehidupan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya menciptakan pengalaman meaningful work. Informan menyatakan bahwa pekerjaan menjadi bermakna ketika memberikan ruang bagi mereka untuk belajar, berkontribusi, serta mendukung pencapaian tujuan hidup pribadi. Hal ini mendukung konsep meaningful work yang dikemukakan oleh Steger et al. (2012), yang menekankan pentingnya nilai subjektif dan kontribusi pekerjaan terhadap kehidupan individu. Selain itu, temuan ini memperkuat hasil penelitian Putri dan Santoso (2021) yang menunjukkan bahwa integrasi yang sehat antara kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap kesejahteraan generasi Z. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya risiko dari work-life integration yang tidak terkelola dengan baik. Beberapa informan mengaku kesulitan dalam membedakan waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga sering mengalami kelelahan emosional dan kejenuhan. Kondisi ini memperkuat hasil studi Kossek et al. (2014) yang menyatakan bahwa work-life integration yang tidak memiliki batas yang jelas dapat menimbulkan konflik peran dan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Informan juga mengungkapkan pentingnya kesadaran diri dan kemampuan manajemen waktu agar fleksibilitas tidak berubah menjadi beban.

Dalam konteks lingkungan kerja, sebagian besar informan menyatakan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat mempengaruhi bagaimana mereka memaknai pekerjaannya. Lingkungan yang suportif, terbuka, dan menghargai fleksibilitas membuat generasi Z lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fitriany et al. (2021) yang menemukan bahwa work-life integration yang berhasil sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan personal karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa makna kerja tidak hanya dibentuk oleh individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan budaya organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi

baru dalam memahami pengalaman generasi Z di Kota Makassar, yang relatif masih sedikit dieksplorasi dalam literatur sebelumnya. Studi terdahulu seperti Pradana dan Wardhani (2022) lebih menitikberatkan pada perusahaan start-up di kota besar nasional, sedangkan penelitian ini mengkaji secara spesifik pengalaman generasi Z di wilayah Indonesia Timur. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas wawasan mengenai bagaimana work-life integration diterapkan dan dimaknai dalam konteks lokal yang mungkin memiliki perbedaan budaya, struktur organisasi, serta ekspektasi sosial yang berbeda dari kota besar di Pulau Jawa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan keterampilan manajemen diri bagi generasi Z untuk memaksimalkan manfaat work-life integration tanpa mengorbankan kesehatan mental. Organisasi juga diharapkan mampu menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan meaningful work bagi generasi muda. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis yang memperkaya diskusi tentang work-life integration serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin mengelola talenta generasi Z secara lebih efektif di era digital saat ini. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengungkapan dinamika integrasi kerja dan kehidupan pribadi generasi Z di Kota Makassar yang memiliki tantangan dan peluang tersendiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara mendalam menganalisis pengaruh work-life integration terhadap meaningful work pada generasi Z di Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa generasi Z memaknai work-life integration sebagai kebutuhan penting untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna dalam hidup mereka. Work-life integration yang dijalankan secara fleksibel dan sehat memungkinkan mereka mencapai keseimbangan peran antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan keterlibatan emosional dan kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini menegaskan bahwa meaningful work bagi generasi Z tidak hanya terletak pada nilai ekonomi, tetapi juga pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan ruang untuk belajar, berkembang, dan berkontribusi pada tujuan hidup mereka. Selain itu, work-life integration yang diterapkan tanpa batas yang jelas justru dapat menimbulkan konflik peran dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis generasi Z, yang terlihat pada pengalaman beberapa informan yang mengalami kelelahan emosional akibat hilangnya pemisahan waktu kerja dan waktu pribadi. Penelitian ini memperkenalkan temuan baru berupa konsep integrasi kerja-kehidupan yang harus dikelola dengan kesadaran diri dan keterampilan manajemen waktu yang baik, agar mampu memberikan dampak positif dalam membentuk meaningful work pada generasi Z.

Penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa meaningful work tidak semata-mata dibentuk oleh individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel. Dukungan dari atasan, rekan kerja, dan budaya organisasi yang terbuka terhadap fleksibilitas menjadi faktor penting yang mendorong keberhasilan work-life integration bagi generasi Z. Dengan demikian, hubungan antara work-life integration dan meaningful work tidak dapat dipisahkan dari peran organisasi sebagai fasilitator yang memberikan ruang kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan muda. Dalam konteks Kota Makassar, penelitian ini memberikan gambaran yang spesifik dan kontekstual, yang sebelumnya belum banyak dijelaskan dalam penelitian terdahulu yang lebih banyak mengambil sampel di kota besar di Pulau Jawa.

Meskipun penelitian ini telah menghasilkan temuan yang signifikan, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam lingkup penelitian. Penelitian ini hanya melibatkan subjek generasi Z yang bekerja di sektor jasa dan teknologi di Kota Makassar sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi generasi Z di Indonesia, terlebih bagi mereka yang bekerja di sektor informal atau wilayah yang memiliki budaya kerja berbeda. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan membatasi penelitian ini pada kedalaman makna, namun tidak mampu mengukur sejauh mana work-life integration secara kuantitatif mempengaruhi tingkat meaningful work. Penelitian ini juga terbatas pada perspektif karyawan dan belum melibatkan pandangan dari pihak manajemen atau organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan melibatkan sektor kerja yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan representatif. Penelitian lanjutan juga dapat mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar mampu mengukur dampak work-life integration terhadap meaningful work secara lebih luas. Organisasi diharapkan memberikan perhatian serius pada pengembangan kebijakan fleksibilitas kerja yang seimbang dan memberikan pelatihan manajemen waktu bagi generasi Z agar mereka mampu mengelola integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara sehat. Dengan demikian, generasi Z dapat semakin menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Deloitte. (2022). *Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/gen-z-millennial-survey.html>
- Fitriany, R., Permatasari, A., & Syamsudin, A. (2021). Work-life integration dan pengaruhnya terhadap keterikatan kerja generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 5(2), 103–112. <https://doi.org/10.14710/jpk.2021.52103>
- Hasibuan, R., Syahrul, S., & Amelia, A. (2023). Motivasi kerja generasi Z di era digital. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 45–55. <https://doi.org/10.22146/jpi.2023.73921>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2014). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 248–258. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.003>
- Pradana, M., & Wardhani, N. (2022). Persepsi work-life balance pada generasi Z: Studi kasus di perusahaan start-up. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.14710/jpk.2022.4412>
- Putri, A. Y., & Santoso, H. B. (2021). Pengaruh work-life integration terhadap makna kerja dan kesejahteraan subjektif generasi Z. *Jurnal Psikologi*, 18(3), 183–192. <https://doi.org/10.22146/jpsi.2021.57008>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>