

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era digital membawa perubahan signifikan dalam dunia industri yang menuntut penyesuaian berkelanjutan dari tenaga kerja, termasuk generasi baru yang memasuki dunia kerja. Generasi penerus diharapkan memiliki kompetensi, kreativitas, dan inovasi untuk menghadapi tantangan menuju Indonesia Emas 2045. Pada tahun tersebut, Indonesia diperkirakan mengalami bonus demografi dengan sekitar 70% penduduk berada pada usia produktif, yang didominasi oleh Generasi Z (Gen Z), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2012 (Hasdiana et al., 2023). Dilansir CNN Indonesia (2024), Gen Z telah mendominasi pasar tenaga kerja hingga 40% dan jumlahnya diperkirakan terus meningkat (Fajriyanti et al., 2023). Bonus demografi berpotensi memperkuat perekonomian apabila diikuti kesiapan sumber daya manusia, namun sebaliknya dapat memicu peningkatan pengangguran apabila tidak diimbangi kesiapan yang memadai.

Kesiapan Gen Z tercermin dari kondisi angkatan kerja saat ini. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024, proporsi penduduk usia 15–29 tahun yang bekerja memang lebih tinggi dibandingkan yang menganggur, namun akumulasi jumlah pengangguran pada kelompok usia ini tetap tergolong besar. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah angkatan kerja menurut golongan umur per bulan Agustus tahun 2024 untuk tiga golongan usia termuda seperti pada tabel 1.1 (BPS, 2024).

Tabel 1. 1 Angkatan Kerja (BPS-Statistic, Indonesia, 2024)

Golongan Umur	Jumlah	Bekerja	Presentase Bekerja
15-19 tahun	6.409.538	4.977.578	77,66%
20-24 tahun	16.279.127	13.781.148	84,66%
25-29 tahun	17.583.150	16.363.382	92,86%

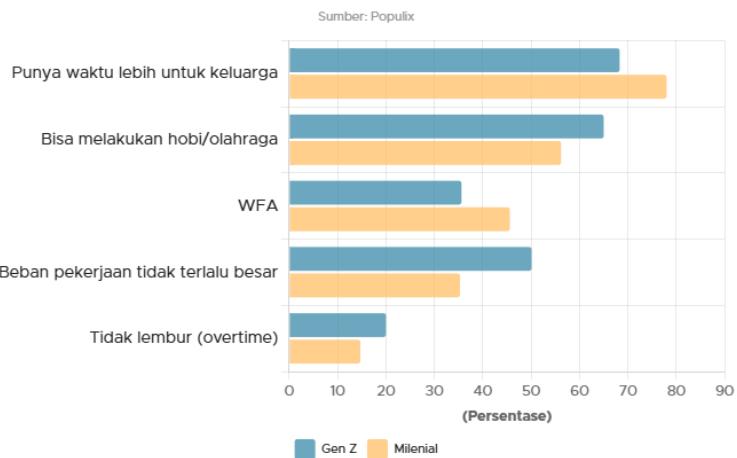
Berdasarkan data, kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian Gen Z berada pada fase transisi, baik dalam pencarian kerja maupun dalam ketidakstabilan pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan kecenderungan berpindah kerja (*turnover*).

Karakteristik Gen Z menurut Schroth (2019) bahwa generasi ini relatif masih minim pengalaman kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Keterbatasan pengalaman ini seringkali disertai ekspektasi kerja yang kurang realistik, sehingga berdampak pada rendahnya komitmen dan tingginya tingkat *turnover*. Gen Z juga dikenal sebagai generasi internet atau *iGeneration* yang terbiasa dengan banyak pilihan dan fleksibilitas, sehingga cenderung mudah merasa bosan dan berpindah pekerjaan. Hal ini membuat Gen Z kerap dipersepsikan memiliki ketahanan mental yang lebih rendah dan kesulitan mendalami satu pekerjaan dalam jangka panjang (Fitri et al., 2023).

Perubahan model kerja yang dipercepat oleh pandemi COVID-19 turut menjadi tantangan bagi Gen Z. Fenomena “*The Great Resignation*” menunjukkan meningkatnya pengunduran diri karyawan (Wibowo et al., 2024), yang dipicu oleh *burnout*, tuntutan fleksibilitas, serta ketidakpuasan kerja (Fajariah Asmawati et al., 2024). Transisi dari sistem *Work From Office* (WFO) ke *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA) membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur (Rahmah & Salendu, 2020; Mostafa, 2021). Survei Deloitte (2022) mencatat hampir setengah Gen Z berencana meninggalkan perusahaan dalam dua tahun, dengan isu keseimbangan kerja-hidup, kompensasi, fleksibilitas, peluang belajar, serta dukungan kesehatan mental. Ketidaksesuaian antara harapan Gen Z dan kondisi kerja menyebabkan *burnout* serta peningkatan *turnover* (Zang & Chen, 2022).

Setelah pandemi, model kerja jarak jauh menjadi semakin populer dan diikuti oleh preferensi Gen Z terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (Rahmah & Salendu, 2020). Survei Populix tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar Gen Z menginginkan waktu yang cukup untuk keluarga (68,3%), hobi (65%), menyukai WFA (35,6%), serta menghindari beban kerja berlebih (50,1%) dan lembur (20%) secara lebih lanjut ditunjukkan seperti pada gambar 1.1.

Gambar 1. 1 Definisi Keseimbangan Pekerjaan dan Hidup bagi Gen Z dan Milenial (Goodstats, 2024)



Kondisi ini mengaburkan batasan antara kehidupan-pekerjaan yang menuntut kemampuan Gen Z dalam mengelola integrasi antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai pasangan sehingga mereka menjalani peran ganda (*dual role*). Pada perspektif “*role responsibility management*”, aktivitas rutin Gen Z terkait peran pekerjaan khususnya dari rumah (*dual role*) harus dikelola agar dapat memenuhi tuntutan peran dalam keluarga sebagai pasangan lewat strategi pengalokasikan waktu dan perhatian agar peran pekerjaan dan keluarga yang berbeda bisa berjalan dengan baik (Dumas dan Sanchez-Burks 2015 dalam Schieman et al., 2021). Terkelolanya tuntutan antara kedua domain akan ditunjukkan lewat WLI yang proposional pada Gen Z dengan beberapa karakteristik yang menonjol seperti bertindak fleksibel untuk melakukan perpindahan (*shifting*) antara peran pekerjaan dan nonpekerjaan secara adaptif (Bombonato et al., 2024).

Dalam perspektif *work life integration* (WLI), individu perlu mengelola batasan fisik, psikologis, dan perilaku antara domain pekerjaan dan non-pekerjaan (Wepfer et al., 2018). Pada Gen Z integrasi batasan domain kehidupan pekerjaan dan keluarga akan dilihat dari hasil *preliminary research*, sebagai berikut.

Gambar 1. 2 Hasil *Preliminary Research* Batasan Perilaku



Data dari skala 1 merupakan Sangat Tidak Setuju sampai 7 merupakan Sangat Setuju. Hasilnya didominasi oleh 6 responden (20,7%) bahwa agak tidak setuju, artinya Gen Z kurang setuju terkait pernyataan bila tidak pernah membicarakan pekerjaan dengan anggota keluarga sehingga menunjukkan integrasi yang cukup tinggi pada batasan perilaku dengan masih berbicara terkait masalah pekerjaan ke orang terdekat.

Gambar 1. 3 Hasil *Preliminary Research* Batasan Fisik



Data dari skala 1 merupakan Sangat Tidak Setuju sampai 7 merupakan Sangat Setuju. Hasilnya didominasi oleh 6 responden (20,7%) menghasilkan jawaban tidak setuju bila Gen Z tidak pernah bekerja diluar jam kerja, sementara dengan jumlah yang sama menjawab sebaliknya bahwa setuju bila Gen Z tidak pernah bekerja diluar jam kerja atau akhir pekan. Artinya hasil didominasi dengan dua jumlah yang sama yaitu pada Gen Z yang bekerja di akhir pekan dan yang tidak. Pada Gen Z yang bekerja diakhir pekan berarti cenderung memiliki integrasi tinggi pada batasan fisik dan perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian.

Selanjutnya hasil *preliminary* yang lain ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 1. 4 Hasil *Preliminary Research* Batasan Psikologis



Data dari skala 1 merupakan Sangat Tidak Setuju sampai 7 merupakan Sangat Setuju. Hasilnya didominasi oleh 11 responden (37,9%) menghasilkan jawaban setuju bila intensitas pekerjaan WFH/WFA, mengurangi waktu Gen Z dalam beristirahat. Artinya Gen Z cenderung memiliki integrasi yang tinggi pada batasan psikologis dalam WLI. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa Gen Z yang memiliki *dual role* pada pekerja WFH/WFA menunjukkan adanya pengelolaan di aspek batasan fisik, batasan psikologis, dan batasan perilaku yang tinggi. Akibatnya *work life integration* yang terlalu tinggi menyebabkan Gen Z berpotensi mengalami kelelahan, sejalan dengan penelitian Wepfer bahwa semakin tinggi WLI maka semakin tinggi pula kelelahan seseorang dan berkurangnya keseimbangan hidup (Wepfer et al., 2018). Oleh karena itu diperlukan WLI yang tepat pada Gen Z, walaupun menurut Allen et al. (2014 dalam Wepfer et al., 2018) sampai sekarang tidak ada aturan yang ditetapkan dalam pemberlakuan batas yang tepat pada WLI.

Hasil *preliminary research* di atas menunjukkan bahwa Gen Z yang bekerja dengan sistem WFH/WFA cenderung memiliki tingkat integrasi yang tinggi pada ketiga aspek tersebut, yang ditandai dengan masih membicarakan pekerjaan dengan keluarga, bekerja di luar jam kerja, serta berkurangnya waktu istirahat. Integrasi yang terlalu tinggi berpotensi meningkatkan kelelahan dan menurunkan keseimbangan hidup, sebagaimana temuan Wepfer et al. (2018) bahwa WLI yang ekstrem berkaitan dengan *burnout* dan penurunan *well-being*.

Selain itu, Daniel & Sanjaya (2024) mengungkapkan integrasi kerja-hidup yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict/WFC*). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan konflik kerja-keluarga tinggi mengalami kesulitan memenuhi peran keluarga karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dikarenakan peran pekerjaan terasa mengurangi kapasitas untuk melakukan peran yang berhubungan dengan rumah (Schieman et al., 2021). Menurut Wright et al. (2015 dalam Wepfer et al., 2018) bahwa *dual role* pada perempuan lebih cenderung menghasilkan pengalaman negatif ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, sementara laki-laki menghasilkan pengalaman negatif ketika kehidupan diluar pekerjaan (keluarga) mengganggu pekerjaan. Pada Gen Z, menurut Sari & Santoso (2024) WFC ditunjukkan melalui kecenderungan mengorbankan waktu bersama keluarga dan aktivitas sosial demi pekerjaan. Data *preliminary* memperkuat temuan ini, dengan sebagian responden menyatakan kesediaan mengorbankan waktu keluarga demi kepentingan pekerjaan, yang berpotensi memperlemah relasi dalam keluarga. Data *preliminary* tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 5 Hasil *Preliminary Research* terhadap Pernyataan mengenai Mengorbankan Waktu untuk Pekerjaan



Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 10 orang (35%) dari total 28 responden menjawab 5 “Agak Setuju” untuk mengorbankan waktu dengan keluarga demi kepentingan pekerjaan, kemudian diikuti dengan 4 orang (14,3%) menjawab 6 “Setuju”, dan 3 orang menjawab 7 “Sangat Setuju”. Data tersebut memperkuat bahwa Gen Z yang lebih memilih mengorbankan waktu dengan keluarga untuk pekerjaan. Dampaknya sendiri adalah kurangnya perhatian yang diberikan dari perannya di keluarga sebagai pasangan. Akhirnya hal ini dapat

memperenggang hubungan dengan pasangan di keluarga dikarenakan ketidakmampuan salah satu dari Gen Z untuk menjalankan perannya akibat berbagai tekanan yang terjadi dalam perannya di tempat kerja atau di rumah (Sari et al. 2024).

Seiring meningkatnya sistem kerja WFH dan WFA, kemampuan berpindah peran (*shifting*) menjadi krusial bagi Gen Z untuk mencapai keseimbangan hidup. *Shifting* berkaitan dengan fleksibilitas kognitif dalam *executive functions* yang memungkinkan individu mengelola tuntutan berbagai peran secara adaptif (Bombonato et al., 2024). Pada kerangka *Conservation of Resources* (COR), menurut Hobfoll (2000 dalam Rahmah & Salendu, 2020) ketidakseimbangan sumber daya pada satu domain dapat memengaruhi domain lain dan meningkatkan stres serta *burnout*.

Work life integration dipahami sebagai pengembangan dari konsep *work life balance* dengan menekankan penyatuan batas-batas kerja dan kehidupan pribadi berdasarkan aspek kognitif, emosional, dan persepsi individu (Wepfer et al., 2018). WLI berkaitan dengan sejauh mana individu mengijinkan elemen dari satu domain untuk memasuki domain lainnya. WLI terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *work-to-life integration* dan *life-to-work integration*, yang dioperasionalkan melalui aspek fisik, psikologis, dan perilaku. Batasan dalam WLI bersifat dinamis, permeabel, dan fleksibel, serta dipengaruhi oleh faktor personal dan situasional, seperti preferensi pribadi, kondisi organisasi, dan lingkungan keluarga (Steffens et al., 2023). WLI mengembangkan salah satu dimensi yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009 dalam Pranindhita & Wibowo, 2020) yaitu *work personal life enhancement* (WPLE), sejauh mana kehidupan pekerjaan membawa peningkatan kualitas hidup pribadi individu. Alat ukur WLI bernama *Work-Life Boundary Enactment Scale* yang dikemukakan oleh Wepfer et al. (2018) dengan 16 pernyataan dan 7 alternatif jawaban.

Preferensi pribadi dalam menetapkan batasan WLI tidak terlepas dari internalisasi nilai-nilai yang didapatkan dari pemaknaan hidup individu. *Meaning in life* menjadi faktor internal penting yang membantu individu menjalani peran ganda secara adaptif. Individu yang memiliki makna hidup mampu memaknai

pengalaman, menetapkan tujuan yang bermakna, serta menunjukkan dedikasi dan ketahanan dalam bekerja (Steger et al., 2006; Martela & Steger, 2016; Kusumawati, 2021). Dimensi *meaning in life* milik Steger, yaitu *presence of meaning* (kehadiran makna), berkaitan dengan kemampuan individu memahami, merasakan dan melihat makna hidup saat ini dan dimensi *search for meaning* (pencarian makna), berkaitan dengan usaha individu menemukan atau menambahkan pemahaman terkait makna, signifikansi, dan tujuan hidup (Steger et al., 2006, 2009). Adapun 2 komponen utama dalam *meaning in life* yang diukur dalam 2 dimensi tersebut, diantaranya *comprehension*, yaitu kemampuan individu untuk memberikan makna akan pengalamannya terkait diri sendiri maupun dunia, dan *purpose* mengacu pada identifikasi dan niat untuk mengejar tujuan hidup yang bermakna (Steger & Dik, 2010). Kebermaknaan hidup dapat diukur dengan skala *The Meaning in Life Questionnaire* (MLQ) yang dirancang oleh Steger (2010).

Penelitian Mardiyanti & Purwaningtyas (2024) mengungkapkan bahwa individu terdapat pengaruh *meaning of life* (X) pada *Work life balance* (Y) pada wanita peran ganda di Surabaya. Penelitian menunjukkan bahwa *meaning in life* berhubungan positif dengan keseimbangan hidup dan dedikasi kerja, serta menurunkan kelelahan dan kecenderungan *turnover* serta mereka dapat memenuhi tugas dari kedua peran dengan tenang dan bahagia (Mardiyanti & Purwaningtyas, 2024). Sejalan dengan penelitian Effendy & Widianingtanti (2020) bahwa kebermaknaan hidup membawa individu merasa bahwa hidupnya penting dan perlu diperjuangkan. Individu juga berefleksi tentang hidupnya dan menentukan tujuan yang lebih luas untuk hidupnya (Steger, 2012). Dengan demikian, jika pada Gen Z makna hidup dapat mendorong mereka untuk dapat merefleksikan dan menerima pengalaman mereka secara lebih positif sehingga meminimalisir karakteristik Gen Z yang mudah bosan dan ketahanan mental yang rendah. Sebaliknya Gen Z yang tidak dapat memaknai hidup maka akan menimbulkan tekanan yang berpotensi mengarah pada neurosis noogenik (gangguan perasaan terkait neurosis psikogenik) serta karakter totaliter (kecenderungan memaksakan kepentingan pribadi).

Selain faktor internal, faktor eksternal berupa *perceived organizational support* (POS) turut mempengaruhi pengelolaan WLI. Dukungan yang datangnya

dari lingkungan kerja dan ditangkap oleh kemampuan persepsi Gen Z dapat disebut *perceived organizational support* (POS) sebagai faktor eksternal (Eisenberger et al., 1986, 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* (POS) didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai dan peduli akan kontribusi dan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2020). Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan terdapat tiga *antecedents* yang menyusun *perceived organizational support* (POS) meliputi *fairness of treatment* (perlakuan yang adil di perusahaan), *supervisor support* (dukungan dari atasan), dan *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja). POS diukur dengan alat ukur *Survey Perceived Organizational Support* milik (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Dukungan atasan, perlakuan yang adil, serta kondisi kerja yang memadai berperan sebagai mekanisme penjaga batas (*border-keeper*) yang membantu individu mengelola integrasi kerja-hidup (Clark, 2000). Adapun pentingnya dukungan organisasi khususnya pemimpin bagi Gen Z dapat dilihat dari hasil *preliminary research*. Peran POS juga sejalan dengan hasil *preliminary research* berikut ini.

Gambar 1. 6 Hasil *Preliminary Research* terkait Pengaruh Dukungan *Leaders* pada Gen Z



Data tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 11 responden (37,9%) menjawab 7 “Sangat Setuju” bahwa dukungan *leaders* dapat mempengaruhi mereka untuk tetap berada di suatu tempat kerja. Hasil *preliminary research* menunjukkan

bahwa dukungan pimpinan menjadi faktor penting bagi Gen Z untuk bertahan di organisasi.

Berbagai penelitian menemukan bahwa POS berhubungan positif dengan keseimbangan kerja-hidup, kinerja, serta penurunan perilaku menarik diri seperti absensi dan *turnover*, khususnya pada Gen Z (Rabani & Budiani, 2021; Hngoi et al., 2023). Penelitian Rabani & Budiani (2021) yang berjudul “*Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan Staf Gudang PT. X*”. Penelitian ini diikuti 34 karyawan staf gudang PT. X dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* pada PT. X. Karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi yang kuat lewat kebijakan, keputusan, dukungan atasan, dan kondisi organisasi serta penghargaan maka karyawan akan merasa lebih memiliki kewajiban untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penilaian dukungan tersebut akan mempengaruhi pandangan karyawan dalam mengelola batasan WLI seperti bersedia untuk alokasi waktu yang lebih besar demi tugas pekerjaan. Dampak POS secara positif menurut Hngoi et al. (2023) generasi Z menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pengurangan perilaku menarik diri seperti absensi dan pengunduran diri (*turnover*). Kondisi ini juga berkaitan dengan keinginan Gen Z untuk lingkungan kerja yang menyenangkan dan kolaboratif (Fajriyanti et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut didapatkan bahwa Gen Z menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola *work life integration* pada sistem kerja WFH/WFA dengan hasil *preliminary* bahwa mereka memiliki integrasi batasan yang tinggi. Dampaknya secara negatif memperbesar keputusan individu untuk keluar dari pekerjaan akibat kelelahan dan tentunya dapat merugikan perusahaan dari segi tenaga, waktu, maupun materi (Kusumawati, 2021). Hal ini didukung oleh fenomena yang terjadi pada Gen Z lewat data *preliminary* pada Gambar 1. 5 yang mana Gen Z rela mengorbankan waktu untuk keluarga untuk pekerjaan. Data tersebut artinya pekerjaan begitu mempengaruhi kehidupan pribadi Gen Z terutama dalam konteks keluarga. Hal ini tentunya menggambarkan fenomena ‘*blurring role*’ pada Gen Z yaitu tercampurnya peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi

yang pada gilirannya dapat mengakibatkan konflik keluarga-pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti *work life integration* pada Gen Z yang merupakan generasi penerus yang memenuhi angkatan kerja dan diharapkan di Indonesia Emas 2045 perlu mampu menjawab tantangan pergeseran model kerja tanpa mengabaikan peran kehidupan pribadinya dengan pengelolaan WLI yang tepat serta mempertimbangkan pula peran *meaning in life* dan *perceived organizational support*, pada Gen Z yang menjalani peran ganda. Dengan demikian penelitian WLI berguna memahami mekanisme adaptasi yang mendukung keseimbangan batasan integrasi yang tepat dan keberlanjutan kerja serta menghindari dampak negatif seperti kelelahan, konflik pekerjaan-keluarga, maupun *turnover* yang dapat merugikan individu dengan kehidupan pribadinya maupun organisasi.

Beberapa penelitian dengan topik serupa mengenai *meaning in life* dan *perceived organizational support* dengan WLI, diantaranya penelitian dilakukan oleh Mardiyanti & Purwaningtyas (2024) dengan berjudul “*The Meaning of Life and Work-Life Balance of Woman Dual Roles in City X*”, milik Sari & Sahrah (2023) dengan judul “*Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan Work Life Balance*”, dan penelitian milik Nor Sham et al. (2024) dari Malaysia dengan judul “*Work-Life Balance and Work Life Integration: A Comparative Analysis through Conceptual Distinction*”. Konteks *work life integration* yang diteliti dalam penelitian sebelumnya hanya membahas *work life integration* secara eksplisit dan kurang mendalam, dan kebanyakan data informasi *work life integration* cenderung lebih didominasi jurnal dari luar negeri dengan keterkaitan topik yang lebih mengarah dengan hal-hal eksternal. Namun, kajian mengenai *work life integration* yang mengintegrasikan faktor internal berupa *meaning in life* dan faktor eksternal berupa *perceived organizational support* pada Gen Z dengan *dual role* masih terbatas, terutama dalam konteks penelitian di Indonesia.

Berdasarkan penelitian-penelitian WLI yang ada maka dapat disimpulkan bahwa jika Gen Z tidak memiliki WLI maka Gen Z tidak dapat menyesuaikan sistem kerja WFH/WFA seperti yang dibutuhkan perusahaan serta tidak dapat melakukan perpindahan (*shifting*) peran dan tugas secara tepat sehingga Gen Z dapat mengalami kelelahan. Hal ini karena tuntutan keseimbangan integrasi hidup

tidak sejalan dengan kapasitas individu dalam mengelola dan memenuhi tanggung jawab dari kedua peran secara fleksibel. Dengan demikian, Gen Z dapat terhindar dari kelelahan hingga konflik peran antar-domain (WFC) hingga tingkat *turnover* pada Gen Z dengan *dual role*.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan digali dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang penelitian adalah:

1. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian adalah *work life integration*, *meaning in life*, dan *perceived organizational support*.
2. Subjek penelitian ini adalah Gen Z yang berusia 19-28 yang sudah menikah dan dihadapkan dengan *dual role* yaitu peran pekerjaan dan pribadi sebagai pasangan (suami/istri) di keluarga.
3. Gen Z yang bekerja aktif dengan model WFH/WFA di Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

“Apakah ada pengaruh antara *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z *dual role* di Kota Surabaya?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Kota Surabaya serta mengetahui pengaruh masing-masing *meaning in life* dan *perceived organizational support* pada *work life integration* pada Gen Z.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk menyumbang pengetahuan dalam bidang psikologi positif dan psikologi industri organisasi terkait peran *meaning in life* dan *perceived organizational support* dari angkatan kerja Gen Z yang menghadapi *dual role* sehingga dapat menjadi strategi dalam memahami karakteristik Gen Z untuk efisiensi produktivitas kerja dan

pengembangan teori psikologi positif yaitu *work life integration* pada kehidupan Gen Z

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi seputar peran *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* dalam kehidupan Gen Z.

b. Bagi pekerja Gen Z dengan *dual role*

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan untuk memperkuat diri dalam menjaga keseimbangan hidup dengan dua peran yang harus dihadapi dalam konteks *work life integration* ditengah semakin kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk membentuk lingkungan yang suportif untuk memberi dukungan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kiranya peningkatan kinerja pada karyawan dapat berjalan selaras dengan kesejahteraan lewat penilaian karyawan terkait dukungan di tempat kerja.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut kedalaman pengaruh *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role*.