

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya ($p = 0,438$; $p > 0,05$). Selain itu juga tidak ada pengaruh antara *meaning in life* dan *perceived organization support* secara parsial terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya ($p_{X1} = 0,655$; $p_{X2} = 0,201$; $p > 0,05$). Hasil penelitian ini dilatarbelakangi oleh data yang tidak memenuhi uji normalitas, uji linearitas dan uji *outliers* sehingga hasil data tidak terdistribusi dengan baik disebabkan oleh banyaknya jawaban responden yang ekstrem.

Pada alat ukur *work life integration* di awal pengujian validitas Awal pengujian menggunakan *item corrected total correlation* dengan nilai diatas 0,3 didapatkan dari 16 item terdapat 4 item yang gugur dikarenakan bernilai dibawah 0,3 yaitu nomor 1 ($p = 0,200$), nomor 2 ($p = 0,193$) pada dimensi *work to life segmentation-integration* dan nomor 10 ($p = 0,241$), nomor 14 ($p = 0,212$) pada dimensi *life to work segmentation-integration*. Pada nomor 1 dan 2 mewakili aspek fisik dimensi pertama, pada nomor 10 mewakili aspek fisik dimensi kedua, begitupun nomor 14 mewakili dimensi kedua di aspek psikologis. Peneliti mencoba menganalisis item-item tersebut, pada nomor 1 dan 2 pernyataan untuk menunjukkan batasan fisik adalah pernyataan bahwa responden sering bekerja di rumah dan yang kedua terkait sering membawa pekerjaan ke rumah. Dua pernyataan ini tampak kurang relevan bagi responden WFA pada mayoritas responden pada penelitian ini. Kemudian pada nomor 9 merupakan pernyataan yang memuat bahwa responden sering mengurus masalah non pekerjaan di tempat kerja, hal ini berpotensi membuat bingung Gen Z dalam memahami konteks “tempat kerja” yang terkesan kaku, yang mana pada penelitian ini dapat fleksibel berupa rumah ataupun kafe, maupun *workspace* lainnya. Kemudian untuk pernyataan 10 memuat pernyataan bahwa responden memiliki banyak barang pribadi di tempat

kerja. Pada pernyataan tersebut dinilai kurang sesuai untuk Gen Z yang WFA dimana mereka akan cenderung berpindah-pindah tempat bekerja yang dimungkinkan juga ruang publik sehingga kecil kemungkinan terdapat banyak barang pribadi yang merujuk pada kehidupan pribadi mereka.

Sementara pada alat ukur *meaning in life* dengan pengujian validitas pertama kali lewat *corrected item total correlation* dengan batas nilai diatas 0,3 didapatkan dari total 10 item terdapat 4 item yang gugur dikarenakan bernilai dibawah 0,3 yaitu nomor 2 ($p = 0,261$), nomor 8 ($p = 0,205$), dan nomor 10 ($p = 0,076$) pada dimensi *search of meaning*. Kemudian pada nomor 9 ($p = 0,059$) mewakili aspek *presence of meaning* dengan sifat *unfavorable*. Peneliti berusaha mencoba menganalisis jawaban item-item tersebut, pada nomor 2 memuat pernyataan bahwa responden sedang mencari sesuatu yang membuat hidup mereka terasa bermakna, pada nomor 8 memuat pernyataan bahwa mereka sedang mencari tujuan atau misi hidup mereka, dan nomor 10 memuat mereka sedang mencari makna hidup. Pernyataan-pernyataan tersebut cenderung memiliki jawaban yang rendah dikarenakan karakteristik Gen Z menurut penelitian Bashkin et al. (2025) ditemukan bahwa Gen Z memiliki karakteristik “*present oriented*” pada perspektif waktu terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini selaras, secara konsisten pada nomor 9 dengan item *unfavorable*, pernyataan memuat hidup mereka tidak memiliki tujuan yang jelas. Pernyataan ini walaupun pada aspek *present of meaning* tapi sifatnya *unfavorable* dimana diduga berkaitan dengan persepsi Gen Z akan kata “tujuan” yang sifatnya pemaknaan jangka panjang sehingga memberi hasil yang rendah pula.

Sementara itu pada jawaban Gen Z pada alat ukur *survey perceived organizational support* didapati bahwa jawaban cenderung mengumpul atau condong ke kanan dengan nilai 5 (Setuju), 6 (Sangat Setuju), dan 7 (sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa di penelitian ini, Gen Z yang bekerja WFH/WFA dengan *dual role* merasa organisasi tempat kerja memberikan dukungan yang tinggi atau sesuai dengan ekspektasi dari Gen Z. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Islamey & Utami (2024) berjudul “*Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Komitmen Afektif Karyawan Gen Z*” menemukan bahwa POS memiliki

pengaruh kuat terhadap komitmen afektif sehingga pada penelitian ini mencapai kesimpulan Gen Z mempersepsikan organisasi peduli dengan kontribusi dan kesejahteraan mereka, yang tercermin lewat komitmen afektif mereka.

Tidak ditemukan adanya penelitian terbaru yang menguji *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* di Indonesia. Namun, peneliti menemukan penelitian mengenai *work life balance* milik Mardiyanti & Purwaningtyas (2024) yang berjudul “*The Meaning of Life and Work-Life Balance of Woman Dual Roles in City X*”, mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh *meaning of life* (X) pada *work life balance* (Y) pada wanita peran ganda di Surabaya yang mana terdapat efek dari oleh faktor jumlah dan usia anak. Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian ini dikarenakan pada WLB batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan terpisahkan secara lebih jelas dan tegas, berbeda dengan WLI yang melibatkan integrasi batasan. Sementara pada penelitian Wolfram et al. (2023) dengan judul “*Meaning in Life as a Buffer Between Work–Nonwork Conflict and Well-Being*” menemukan bahwa *meaning in life* memoderasi hubungan antara konflik peran dan kepuasan hidup, bukan secara langsung memprediksi bagaimana individu mengintegrasikan peran-peran pada batasan pekerjaan dan nonpekerjaan.

Penelitian Ramaci et al., (2024) yang berjudul “*Perceived organizational support moderates the effect of job demands on outcomes: Testing the JD-R model in Italian*”, didapatkan bahwa POS merupakan prediktor lemah terhadap hasil kerja, namun POS menunjukkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara JD dan hasil kerja. Pada penelitian tersebut ditunjukkan untuk variabel POS tidak memiliki efek langsung sebagai prediktor terhadap hasil kerja namun justru perannya terkonfirmasi bila sebagai mediator. Penelitian terbaru lainnya juga menunjukkan bahwa efek POS terhadap *work-life interface* (interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) sering kali melalui jalur tidak langsung, seperti *peningkatan engagement, job satisfaction*, atau *perceived meaningfulness*. Penelitian milik Caesens et al. (2021) juga menemukan bahwa POS memengaruhi kesejahteraan kerja melalui mediator seperti kepuasan kerja, bukan langsung pada integrasi peran. Dengan demikian, ketidaksignifikanan pada penelitian ini dapat berarti bahwa POS

tidak berdampak langsung pada WLI bagi Gen Z, melainkan membutuhkan perantara psikologis lain. Penelitian-penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana MiL dan POS tidak cukup kuat mempengaruhi WLI secara langsung, sehingga terdapat faktor lain yang lebih kuat seperti penelitian Wulandari (2022) menunjukkan bahwa pada pekerja WFH pascapandemi di Jakarta, POS tidak memengaruhi *work-family balance* secara langsung, karena tekanan tuntutan kerja jarak jauh lebih dominan daripada dukungan organisasi.

Kemudian interaksi antara *meaning in life* dan *perceived organization support* terhadap *work life integration* pada penelitian ini berkaitan dengan model kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.14 WFA didominasi oleh 75 responden (59,06%) memiliki *work life integration* di tingkat sedang dan diikuti oleh 24 responden (18,90%) di tingkat rendah dan 21 responden (16,54%) di tingkat tinggi. Sementara, untuk WFH sebanyak 21 responden (46,67%) berada pada tingkat sedang, selanjutnya disusul oleh 13 responden (28,89%) di tingkat tinggi, dan sebanyak 33 responden (19,2%) berada di tingkat rendah. Artinya pada keduanya WFH dan WFA memiliki pola integrasi yang baik dengan mayoritas berada di tingkat sedang, yang mana batasan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak begitu tercampur atau memiliki permeabilitas yang sedang. Namun pada WFH persentase pada kelompok tinggi juga banyak sehingga artinya kecenderungan model kerja di rumah membuat batasan antar domain semakin kabur. Hal ini sejalan dengan penelitian Xiao et al., (2021) bahwa pada WFH mendorong “*boundary blurring*” yang justru membuat batasan integrasi tidak sehat karena peran bercampur tanpa kendali yang berpotensi memunculkan gangguan keseimbangan kerja-rumah.

Pada tabel 4.4 antara jenis kelamin dan dimensi *work-to-life integration/segmentation* dan tabel 4.5 antara jenis kelamin dan dimensi *life-to-work integration/segmentation*, pria dan wanita secara keseluruhan memiliki pola integrasi yang mirip di tingkat sedang pada dimensi *work-to-life integration/segmentation* maupun pada dimensi *life-to-work integration/segmentation* yaitu mayoritas di tingkat sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa antar domain pekerjaan dan kehidupan pribadi saling

mempengaruhi yaitu pekerjaan pada tingkat sedang mempengaruhi kehidupan pribadi dan sebaliknya dalam tingkat sedang. Kemudian antara pria dan wanita keduanya mayoritas memiliki penataan integrasi yang serupa secara optimal mengelompok di tengah, artinya antara domain pekerjaan-kehidupan pribadi tidak menunjukkan permeabilitas yang tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian milik Mardiyanti & Purwaningtyas (2024) yang mana wanita biasanya akan cenderung memiliki pengalaman negatif bila domain pekerjaan mengintervensi domain kehidupan pribadi sehingga domain kehidupan pribadi lebih mempengaruhi domain pekerjaan dan pada pria sebaliknya. Perbedaan ini dapat disebabkan perbedaan karakteristik lain dari responden, yang mana pada penelitian ini berada pada fase awal pernikahan dimana tahap ini individu berusaha menunjukkan sisi terbaiknya dalam menjaga integrasi antara kehidupan pribadi dalam hal ini keluarga barunya dengan pekerjaan.

Pada tabel 4.15 berdasarkan data usia, penelitian ini didominasi oleh usia 25 tahun sebanyak 39 responden, 27 tahun sebanyak 28 responden, dan 26 tahun sebanyak 22 responden. Sebanyak 17 responden (60,71%) pada usia 27 tahun menunjukkan berada pada kategori sedang, kemudian teratas kedua 17 responden (43,59%) pada usia 25 tahun berada dikategori sedang, dan sebanyak 16 responden (79,19%) pada usia 24 tahun berada dikategori sedang. Namun pola antar usia juga cenderung mirip mengumpul di tengah yaitu di tingkat sedang. Hal ini berkaitan dengan karakteristik Gen Z pada dasarnya menyukai pekerjaan yang fleksibel sehingga disetiap usia hal ini cenderung menunjukkan hasil yang serupa (Putri, 2024).

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil kategorisasi jenis bidang pekerjaan dengan *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya. Mayoritas dari responden penelitian ini didominasi oleh tiga bidang pekerjaan teratas yaitu bisnis dan keuangan sebanyak 35 responden, desain media dan kreatif sebanyak 33 responden, serta jasa dan pelayanan sebanyak 30 responden. Pada kategorisasi yang tertinggi didapatkan sebanyak 20 responden (60,61%) dengan bidang pekerjaan desain media dan kreatif berada di tingkat sedang. Kemudian teratas kedua sebanyak 19 responden (54,29%) pada bidang usaha bisnis keuangan

berada di tingkat sedang. Sementara sebanyak 17 responden (56,67%) pada bidang usaha jasa dan pelayanan berada di tingkat sedang pula. Oleh karena itu, dapat dikatakan ketiganya memiliki pola yang mirip dengan berada pada tingkat sedang. Pada penelitian *managing boundaries for well-being* milik Brogle et al., (2024) menyebutkan bahwa bidang pekerjaan menentukan strategi efektif individu untuk kapan melakukan *shifting* dalam memprioritaskan terlebih dahulu kegiatan non pekerjaan dengan pekerjaan, yang mana semakin tinggi tuntutan atau harapan ketersediaan (*availability expectation*) di suatu bidang usaha maka akan memoderasi perilaku manajemen batasan sesuai preferensi mereka. Dengan demikian, pada WFH/WFA terdapat beberapa bidang usaha yang memiliki integrasi tinggi menandakan adanya tuntutan akan harapan ketersediaan yang lebih tinggi dibandingkan bidang usaha lain. Pada bidang usaha *finance dan accounting* (seperti : konsultan pajak, *financial analyst*) menurut penelitian Choi (2021), menuntut tinggi beban tanggung jawab per individual yang besar terkait keuangan, pada desain media dan kreatif terdapat tuntutan tinggi pada kreativitas dan kecepatan yang mengikuti pola konsumsi digital (Golden, 2021), serta pada jasa dan pelayanan terdapat tuntutan emosional yang tinggi untuk sigap merespons dan interaksi dengan pelanggan menyesuaikan fluktuasi jumlah pelanggan (Wang et al., 2021).

Berdasarkan data tabel 4.17 dapat dilihat hasil kategorisasi lama bekerja dengan *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya. Mayoritas responden dengan total 114 berada pada lama bekerja 1-3 tahun dengan 62 responden (54,39%) berada pada tingkat sedang dan dilanjut dengan 24 responden (21,05%) berada pada tingkat rendah, dan 23 responden (20,28%) di tingkat tinggi. Sementara dengan lama kerja < 1 sebanyak 30 responden (58,82%) tahun memiliki *work life integration* pada tingkat sedang, dilanjutkan 11 responden (21,57%) di tingkat tinggi, dan 8 responden (15,69%) di tingkat rendah. Pada lama bekerja < 1 tahun dengan 1-3 tahun tampak tidak begitu memiliki perbedaan yang mana mayoritas berkumpul pada tingkat sedang dan terdapat pula kelompok yang tersebar di tingkat tinggi, rendah, dan sangat tinggi. Hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut oleh penelitian (Sari & Santoso, 2024) bahwa hasil tersebut berkaitan dengan

karakteristik Gen Z di Surabaya tumbuh di era digital dan telah terhubung dengan teknologi membuat mereka memiliki preferensi yang khas dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adaptabilitas dan preferensi terkait fleksibilitas kerja, serta nilai terhadap pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga hasilnya serupa di setiap usia.

Berdasarkan data tabel 4.18 di atas, dapat dilihat hasil kategorisasi lama menikah dengan *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya. Mayoritas responden dengan total 127 berada pada lama menikah < 2 tahun sebanyak 69 responden (54,33%) pada tingkat sedang, kemudian dilanjutkan dengan 28 responden (22,05%) berada pada tingkat tinggi, dan 26 responden (20,47%) di tingkat rendah. Sementara dengan lama menikah 2-5 tahun sebanyak 27 responden (61,36%) tahun memiliki *work life integration* pada tingkat sedang, dilanjutkan 7 responden (15,91%) di tingkat rendah, dan 6 responden (13,64%) di tingkat tinggi. Keduanya memiliki pola yang mirip dengan kecenderungan WLI berkumpul di sentral yaitu tingkat sedang. Menurut penelitian Anandita et al. (2023), Gen Z dengan lama menikah <2 tahun berada pada fase menikah *honeymoon* yang mana mempunyai ciri khas keinginan untuk menghabiskan banyak waktu bersama pasangan dan menunjukkan karakter terbaiknya, sehingga integrasi pada tahap ini cenderung belum stabil dan pada data WLI banyak dari mereka mempunyai integrasi di tingkat tinggi maupun sedang. Sementara di masa penyesuaian pada 2-5 tahun memiliki pengaturan WLI lebih bagus dikarenakan data berada pada sentral sebesar 61,36% yaitu di tingkat sedang. Pada masa penyesuaian individu mulai menyesuaikan diri dengan tanggung jawab baru di pernikahan sehingga dalam data terbagi menjadi dua terkait penyesuaian mereka masih ada yang di tingkat tinggi dimana antar domain lebih tercampur dan rendah yaitu responden dengan batasan yang semakin jelas atau terpisah antar domain. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Shockley et al., (2021) terkait “*Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children*” menemukan WFH/ WFA pada pasangan muda menyebabkan peran bercampur secara ekstrem, terutama pada pasangan muda. Pasangan baru juga rawan mengalami stres, gesekan tanggung jawab antar peran,

dan kelelahan emosional akibat batas peran yang menghilang sehingga meningkatkan konflik kerja–keluarga pada *dual-earner couples*.

Adapun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

- a. Terdapat faktor perbedaan budaya yang pada penelitian ini tidak dapat dikontrol peneliti, alat ukur asli disusun untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dengan populasi responden di luar negeri sehingga diperlukan peninjauan adaptasi alat ukur untuk menyesuaikan perbedaan konteks budaya yang belum bisa tersesuaikan sepenuhnya pada proses translasi di penelitian ini.
- b. Pada pengambilan data pada populasi WFH dan WFA didapatkan responden yang bingung dengan beberapa item WLI dikarenakan memuat konteks bekerja dari rumah yang dinilai lebih relevan untuk WFH daripada WFA. Dalam prosesnya hal ini sudah dicoba di atasi sebelumnya lewat proses *review* alat ukur hingga penambahan catatan pada instruksi alat ukur namun hal ini tidak dapat dikendalikan sepenuhnya oleh peneliti karena keterbatasan pula dari penggunaan media pengambilan data *online* seperti *Gform* yang mana bila ada hal yang dibingungkan responden, peneliti tidak dapat menjelaskannya secara langsung sehingga diduga turut mempengaruhi hasil penelitian ini.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role* di Surabaya. Pada penelitian ini, diketahui bahwa pada mayoritas responden memiliki tingkat *meaning in life* yang tinggi dan tingkat *work life integration* yang sedang sebanyak 53 responden (30,8%). Adapun kondisi mayoritas responden memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dan tingkat *work life integration* yang sedang sebanyak 47 responden (27,3%). Dalam penelitian ini diduga terdapat faktor lain yang seperti yang mempengaruhi *meaning in life* dan

perceived organizational support terhadap *work life integration* pada Gen Z *dual role* di Surabaya seperti faktor jumlah dan usia anak, faktor tuntutan kerja, serta faktor perbedaan budaya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti:

a. Bagi subjek penelitian

Dikarenakan pada hasil penelitian mayoritas responden memiliki tingkat integrasi sedang maka responden penelitian disarankan untuk mempertahankan batasan integrasi yang sudah bagus yaitu di tingkat sedang antara domain pekerjaan-kehidupan pribadi. Hal ini perlu dipertahankan agar meminimalisir gangguan dari tercampurnya peran dan tanggung jawab antara bekerja dan pasangan di kehidupan pribadi secara ekstrem. Khususnya bagi responden yang menunjukkan hasil *meaning in life* yang sangat tinggi dengan *perceived organizational* yang sangat tinggi dengan integrasi di tingkat tinggi disarankan untuk memperkuat preferensi diri yang sehat dalam mengatur batasan integrasi.

b. Bagi pekerja Gen Z dengan *dual role*

Dikarenakan hasilnya disetiap usia dan lama bekerja pada Gen Z cenderung menunjukkan hasil integrasi di tingkat yang sehat yaitu sedang, maka disarankan untuk dapat menjaga karakteristik baik dari Gen Z yang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Fleksibilitas yang dimaksud adalah fleksibel dalam melakukan *shifting* tanggung jawab atau peran berdasarkan prioritas kepentingan untuk dikerjakan terlebih dahulu sehingga antar kedua peran tidak tercampur secara ekstrem.

c. Bagi perusahaan

Dikarenakan hasil menunjukkan Gen Z cenderung merasa mendapatkan dukungan yang sesuai harapan dari perusahaan maka disarankan perusahaan untuk mempertahankan persepsi tersebut agar Gen Z yang sedikit banyak

dapat menjadi dorongan integrasi batasan yang sehat bagi Gen Z agar menjaga kualitas kinerja mereka dalam organisasi.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini disarankan menjadi evaluasi untuk menggali lebih dalam faktor atau konstruk psikologi yang berpengaruh secara langsung terhadap *work life integration*. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat lebih mengembangkan data demografi terkait WLI terutama dengan melihat lebih dalam hasil masing-masing data demografi di tiap dimensi dari WLI yaitu: *work-to-life integration* dan *life-to-work integration*.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dukungan personal dikarenakan mempertimbangkan perbedaan faktor budaya yang ada di luar negeri dengan di Indonesia.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meninjau alat ukur dan melakukan validasi alat ukur khususnya alat ukur WLI sehingga bukan hanya diterjemahkan (translasi) namun dapat dilakukan adaptasi untuk disesuaikan dengan budaya di Indonesia.
4. Penelitian selanjutnya juga diharapkan ini dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam interaksi *meaning in life* dan *perceived organizational support* terhadap *work life integration* pada Gen Z dengan *dual role*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, N., Wulan Ramadhani, R., & Isa, J. R. S. P. K. M. (2023). Komunikasi Interpersonal dalam “Fase Bulan Madu” Pasangan Usia Muda. *Broadcomm*, 5(1).
- Bashkin, E. B., Kameneva, G. N., Konstantinov, V., Novikova, I. A., Pilishvili, T. S., Rushina, M. A., & Shlyakhta, D. A. (2025). Time Perspective, Psychological Well-Being and Attitudes to Seeking Mental Health Services in Russian Y and Z Generations. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ejihpe15050067>
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The Development of Meaning in Life. *Psychiatry (New York)*, 36(4), 409–427. <https://doi.org/10.1080/00332747.1973.11023774>
- Bombonato, C., Del Lucchese, B., Ruffini, C., Di Lieto, M. C., Brovedani, P., Sgandurra, G., Cioni, G., & Pecini, C. (2024). Far Transfer Effects of Trainings on Executive Functions in Neurodevelopmental Disorders: A Systematic Review and Metanalysis. In *Neuropsychology Review* (Vol. 34, Issue 1, pp. 98–133). Springer. <https://doi.org/10.1007/s11065-022-09574-z>
- Brogle, S. E., Kerksieck, P., Bauer, G. F., & Morstatt, A. I. (2024). Managing Boundaries for Well-Being: a Study of Work-Nonwork Balance Crafting During the COVID-19 Pandemic. *Current Psychology*, 43(43), 33626–33639. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06118-x>
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2021). Abusive Supervision and Employee Outcomes: The Role of POS and Work Engagement . *Journal of Vocational Behavior*, 12(8), 103–601.
- Choi, S. L. (2021). Remote Auditing Challenges During the COVID-19 Pandemic: Evidence from Asian Accounting Firms. *Asian Journal of Accounting Research*, 234–247.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6).

- Daniel, & Sanjaya, R. (2024). *An Examination of Factors Influencing Turnover Intentions Among Generation Z Employees*.
- Effendy, N., & Widianingtanti, L. T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru). *Buletin Psikologi*, 28(2), 166. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.60210>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. In *Annual Reviews* (Vol. 7). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119>
- Fajariah Asmawati, Kriara Latifah Dinar, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 987–1006. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.67>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Fetherston, C., Fetherston, A., Batt, S., Sully, M., & Wei, R. (2021). Wellbeing and Work-Life Merge in Australian and UK Academics. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2774–2788. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1828326>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career Adaptability: Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39–56.
- Ginac, G. E. (2023). Multiple Regression. In *How2statsbook (Online Edition 2)* (2nd ed.).
- Golden, T. D. (2021). *Flexibility and Creative Work: How Remote Environments Support Creative Flow*.

- Hasdiana, Hadjaratie, L., Masaong, A. K., & Panai, A. H. (2023). Mempersiapkan Generasi Emas Indonesia 2045 Menghadapi Bonus. *AKSARA : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 09(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.9.2.949-958.2023>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Sulaiman, W. S. W., & Nor, N. I. Z. (2023). Relationship Between Job Involvement, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment with Job Insecurity: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Islamey, A. A., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Komitmen Afektif Karyawan Gen Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 4(2).
- Kusumawati, E. (2021). Keterikatan Kerja dan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z. In *Universitas* (Vol. 2, Issue 02).
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; 3rd ed.).
- Mardiyanti, R., & Purwaningtyas, F. D. (2024). The Meaning of Life and Work-Life Balance of Women Dual Roles in City X. *Psikoborneo: Jurnal Imiah Psikologi*, 12(2), 165–172. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The Three Meanings of Meaning in Life: Distinguishing Coherence, Purpose, and Significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- Mostafa, B. A. (2021). The Effect of Remote Working on Employees Wellbeing and Work-Life Integration during Pandemic in Egypt. *International Business Research*, 14(3), 41. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n3p41>
- Nor Sham, N. I. S., Salleh, R., Sheikh, S. S. S., & Saleem, M. S. (2024). Work-Life Balance and Work-Life Integration: A Comparative Analysis through Conceptual Distinction. *Business Management and Strategy*, 16(1), 39. <https://doi.org/10.5296/bms.v16i1.22332>
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
- Panatik, S. A., Kamalulil, E. N., Yusof, J., & Ishak, K. A. (2022). Work-life Integration and Mental Health Issues among Higher Education Staff. *Journal*

- of Cognitive Sciences and Human Development*, 8(2), 139–156.
<https://doi.org/10.33736/jcshd.3742.2022>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1).
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Work-Life Balance pada Karyawan Staf Gudang PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Rahmah, A., & Salendu, A. (2020). Peran Moderasi Work-life Enrichment terhadap Hubungan Boundary Management Strategy dengan Emotional Exhaustion. *Jurnal Psikogenesis*, 8(2).
- Ramaci, T., Santisi, G., Curatolo, K., & Barattucci, M. (2024). Perceived organizational support moderates the effect of job demands on outcomes: Testing the JD-R model in Italian oncology nurses. *Palliative and Supportive Care*, 22(5), 1338–1346. <https://doi.org/10.1017/S1478951524000890>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Sari, R. P., & Santoso, A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Yogyakarta. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2).
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7.
<https://doi.org/10.1177/2378023120982856>

- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
<https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family Strategies During COVID-19: Examining Gender Dynamics among Dual-Earner Couples with Youth Children . *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28.
- Steffens, K., Sutter, C., & Sülzenbrück, S. (2023). The Concept of “Work-Life-Blending”: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150707>
- Steger, M. F. (2010). *The Meaning in Life Questionnaire (MLQ)*.
- Steger, M. F. (2012). Making Meaning in Life. *Psychological Inquiry*, 23(4), 381–385. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2012.720832>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In P. E. Nathan (Ed.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 131–142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Frazier, P., Kaler, M., & Oishi, S. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search For Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in Life Across The Life Span: Levels and Correlates of Meaning in Life from Emerging Adulthood to Older Adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43–52.
<https://doi.org/10.1080/17439760802303127>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 1st ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>

- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Widodo, V. (2024). Analisis Persepsi Dukungan Keluarga (Perceived Family Support), Dukungan Tempat Kerja (Perceived Workplace Support) dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work Life Balanced) Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan UMB BOGA Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 116–126. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1637>
- Wolfram, A., Wiese, B., & Freund, A. (2023). Meaning in Life As a Buffer Between Work-Nonwork Conflict and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(3), 347–361.
- Wulandari, A. (2022). The Effect of WFH on Work-Family Balance with Job Demands as A Moderator. *Jurnal Psikologi Sosial Indonesia*, 10(2), 44–56.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181–190.
- Zang, L., & Chen, Y. (2022). Relationship Between Person-Organization Fit and Teacher Burnout in Kindergarten: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.948934>