

Work-Life Integration Generasi Z dalam Kerja Asinkron: Antara Fleksibilitas dan Over-Integration

Aldi Saputra^{1*}, Hilman Hasan²

^{1,2}Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Kota Serang, Indonesia

Email: ¹251502047@student.uinbanten.ac.id, ²hilmanhasan25@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹251502047@student.uinbanten.ac.id

Abstrak—Transformasi digital mendorong penerapan sistem kerja asinkron yang mengubah pola interaksi kerja dan kehidupan pribadi, khususnya bagi Generasi Z sebagai digital native. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana perilaku individu Generasi Z memaknai work-life integration dalam konteks kerja asinkron serta mengidentifikasi tantangan dan strategi adaptasinya. Metode yang digunakan adalah studi pustaka kualitatif dengan pendekatan systematic literature review terhadap 30 artikel ilmiah relevan periode 2021–2026, yang dianalisis secara deskriptif-interpretatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memaknai work-life integration sebagai integrasi dinamis antara peran kerja dan personal yang didukung fleksibilitas waktu dan otonomi kerja. Namun, fleksibilitas tersebut juga memunculkan risiko berupa kaburnya batas kerja-pribadi, tekanan konektivitas berkelanjutan, serta peningkatan kelelahan mental. Temuan utama menegaskan bahwa efektivitas work-life integration ditentukan oleh keseimbangan antara kemampuan regulasi diri individu dan kejelasan kebijakan organisasi. Strategi adaptasi yang dominan meliputi penetapan batas kerja, pemanfaatan teknologi secara terarah, serta praktik pemulihan untuk menjaga kesejahteraan. Kesimpulannya, kerja asinkron tidak hanya meningkatkan fleksibilitas, tetapi juga menuntut pengelolaan perilaku dan sistem kerja yang terstruktur agar produktivitas dan kesejahteraan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Batas Kerja-Pribadi, Fleksibilitas Kerja, Kelelahan Digital, Kesejahteraan Karyawan, Regulasi Diri

Abstract—Digital transformation is driving the adoption of asynchronous work systems, changing the interaction patterns between work and personal life, especially for Generation Z as digital natives. This study aims to analyze how Generation Z individuals interpret work-life integration in the context of asynchronous work and identify challenges and adaptation strategies. The method used was a qualitative literature study with a systematic literature review approach of 30 relevant scientific articles from 2021–2026, which were analyzed descriptively and interpretively. The results show that Generation Z interprets work-life integration as a dynamic integration of work and personal roles supported by time flexibility and work autonomy. However, this flexibility also poses risks in the form of blurred work-personal boundaries, pressure from continuous connectivity, and increased mental fatigue. Key findings confirm that the effectiveness of work-life integration is determined by the balance between individual self-regulation abilities and clear organizational policies. Dominant adaptation strategies include setting work boundaries, targeted use of technology, and recovery practices to maintain well-being. In conclusion, asynchronous work not only increases flexibility but also requires structured behavioral management and work systems to maintain sustainable productivity and well-being.

Keywords: Boundary Management, Work Flexibility, Digital Fatigue, Employee Well-Being, Self-Regulation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan transformasi digital telah mengubah pola kerja organisasi kontemporer, khususnya pada perusahaan berbasis teknologi yang menjadikan sistem digital sebagai fondasi operasionalnya [1]. Salah satu perubahan yang menonjol adalah munculnya sistem kerja asinkron, yaitu pola kerja yang tidak menuntut karyawan bekerja secara serentak, melainkan mengandalkan fleksibilitas waktu melalui pemanfaatan platform digital dan manajemen tugas berbasis prioritas [2]. Di Indonesia, tren ini semakin relevan seiring pertumbuhan startup dan ekosistem kerja digital yang pesat.

Transformasi tersebut beriringan dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja. Generasi yang lahir antara 1997–2012 ini dikenal sebagai digital native yang terbiasa dengan teknologi, komunikasi cepat, dan interaksi virtual. Kondisi ini membuat mereka adaptif terhadap sistem kerja fleksibel, namun sekaligus memunculkan ekspektasi baru terkait makna kerja, kesejahteraan psikologis, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional [3]. Oleh karena itu, interaksi Generasi Z dengan sistem kerja asinkron menjadi fenomena yang penting untuk dikaji, khususnya dalam konteks perilaku individu.

Dalam konteks ini, konsep work-life integration menjadi semakin relevan. Berbeda dengan work-life balance yang menekankan pemisahan tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, work-life integration menitikberatkan pada pengelolaan hubungan yang lebih fleksibel dan dinamis antara keduanya [4]. Pada sistem kerja asinkron, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini memberikan peluang berupa fleksibilitas, tetapi juga menghadirkan risiko seperti stres, tekanan untuk selalu terhubung, dan

kesulitan memisahkan peran [5]. Persepsi Generasi Z terhadap kondisi ini pun beragam, dipengaruhi oleh karakter individu, preferensi kerja, serta pengalaman masing-masing.

Berbagai studi sebelumnya telah mengkaji isu fleksibilitas kerja, remote work, serta work-life balance pada generasi muda. Penelitian terdahulu umumnya menitikberatkan pada aspek efisiensi organisasi, tingkat kepuasan kerja, maupun keseimbangan kehidupan kerja secara umum. Selain itu, sejumlah studi juga telah mengidentifikasi karakteristik Generasi Z di lingkungan kerja, seperti preferensi terhadap fleksibilitas, pemanfaatan teknologi, serta orientasi pada pengembangan diri. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada pola kerja sinkron dan belum secara spesifik mengkaji dinamika kerja asinkron sebagai konteks utama.

Di sisi lain, kajian yang menghubungkan individual behaviour Generasi Z dengan konsep work-life integration dalam sistem kerja asinkron masih relatif terbatas. Padahal, pergeseran dari work-life balance menuju work-life integration menunjukkan perubahan paradigma yang signifikan dalam memaknai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Terlebih lagi, dalam konteks perusahaan berbasis digital, kerja asinkron menciptakan fleksibilitas tinggi yang berpotensi mengaburkan batas antara ruang kerja dan ruang personal. Kondisi ini membuka peluang sekaligus tantangan baru yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam, khususnya dari perspektif perilaku individu.

Selain itu, konteks Indonesia yang memiliki karakteristik budaya kolektif, perkembangan ekosistem digital yang pesat, serta dinamika tenaga kerja yang unik, masih jarang dijadikan fokus dalam penelitian sejenis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), yaitu kurangnya studi yang secara komprehensif mengkaji bagaimana Generasi Z memaknai work-life integration dalam sistem kerja asinkron, khususnya pada perusahaan digital di Indonesia.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan menempatkan perspektif individual behaviour sebagai fokus utama dalam memahami fenomena work-life integration pada kerja asinkron. Penelitian ini tidak hanya mengkaji karakteristik Generasi Z, tetapi juga menginterpretasikan bagaimana mereka membangun makna, merespons tantangan, serta mengembangkan strategi adaptasi dalam lingkungan kerja digital yang fleksibel.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individual behaviour Generasi Z dalam lingkungan kerja digital, mengkaji bagaimana Generasi Z memaknai work-life integration dalam sistem kerja asinkron, serta mengidentifikasi tantangan dan strategi adaptasi yang muncul dalam konteks tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang adaptif, fleksibel, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) yang bersifat deskriptif-interpretatif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai bagaimana perilaku individu karyawan Generasi Z dalam memaknai work-life integration pada sistem kerja asinkron di perusahaan berbasis digital.

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi literatur sistematis (systematic literature review) dengan tahapan terstruktur meliputi: identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur yang relevan. Penelitian ini tidak melibatkan responden secara langsung, melainkan menggunakan data sekunder berupa publikasi ilmiah.

2.2. Populasi dan Sampel (Sumber Data)

- a. Populasinya yaitu seluruh literatur ilmiah yang membahas:
 1. Generasi Z dalam dunia kerja.
 2. Work-life integration dan work-life balance.
 3. Sistem kerja asinkron dan kerja digital.
 4. Perilaku individu dalam organisasi.
- b. Sampelnya yaitu literatur yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria:
 1. Artikel jurnal yang terindeks.
 2. Dipublikasikan dalam rentang tahun 2021-2026.
 3. Relevan dengan variabel penelitian.
 4. Memiliki kredibilitas akademik (peer-reviewed).

Jumlah literatur yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 30 sumber.

2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah:

- a. Peneliti sebagai instrumen kunci (human instrument).
- b. Lembar matriks review literatur, yang digunakan untuk mencatat:
 1. Identitas artikel jurnal.
 2. Tujuan penelitian.
 3. Metode yang digunakan.
 4. Temuan utama.
 5. Relevansi dengan topik penelitian.

2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui empat tahap berikut:

- a. Penelusuran Literatur
Dilakukan melalui database akademik yaitu Google Scholar, Garuda, ResearchGate, dan portal jurnal nasional. Menggunakan kata kunci “Generasi Z”, “work-life integration”, “kerja asinkron”, “perusahaan digital”, dan “individual behaviour”.
- b. Seleksi Literatur
Menggunakan dua kriteria, yaitu inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi mencakup sumber yang relevan, terbaru, dan berbasis penelitian. Sementara itu, eksklusi menolak opini non-ilmiah dan sumber yang tidak valid.
- c. Evaluasi Kualitas
Literatur dianalisis berdasarkan relevansi topik, kredibilitas artikel jurnal, dan kejelasan metodologi penelitian.
- d. Klasifikasi Data
Literatur dikelompokkan berdasarkan tema:
 1. Karakteristik Generasi Z.
 2. Work-life integration.
 3. Kerja asinkron.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif-interpretatif dengan langkah:

- a. Reduksi Data: Yaitu menyaring informasi penting dari literatur.
- b. Display Data: Yaitu menyusun data dalam bentuk narasi tematik.
- c. Sintesis dan Interpretasi: Yaitu menggabungkan berbagai temuan untuk membangun pemahaman baru.
- d. Penarikan Kesimpulan: Yaitu berdasarkan pola hubungan antar konsep.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Individual Behaviour Generasi Z di Lingkungan Kerja Digital

Hasil literature review menunjukkan bahwa karakteristik perilaku Generasi Z tidak dapat dilepaskan dari konteks sosio-teknologis tempat mereka tumbuh sebagai digital native. Paparan intensif terhadap internet, platform sosial, dan komunikasi real-time membentuk orientasi kerja yang adaptif, cepat belajar, serta terbiasa dengan lingkungan virtual yang dinamis [3], [6]. Namun, alih-alih sekadar “mahir teknologi”, temuan literatur menegaskan bahwa kemampuan ini bertransformasi menjadi ekspektasi struktural terhadap organisasi, seperti kebutuhan akan akses informasi instan, transparansi komunikasi, dan fleksibilitas kerja. Dengan demikian, karakter Generasi Z bukan hanya respons individual terhadap teknologi, tetapi juga refleksi perubahan sistem kerja menuju digitalisasi yang menuntut organisasi beradaptasi secara institusional.

Dalam perspektif perilaku organisasi, faktor seperti persepsi, motivasi, nilai, dan lingkungan kerja menjadi determinan utama perilaku karyawan [7]. Pada Generasi Z, faktor-faktor ini terkonfigurasi dalam preferensi terhadap otonomi kerja, fleksibilitas struktural, serta sistem evaluasi berbasis hasil. Berbagai studi menunjukkan bahwa mereka lebih responsif terhadap organisasi yang mengedepankan output-based performance dibanding sekadar kehadiran formal [8]. Selain itu, kebutuhan akan real-time feedback tidak hanya mencerminkan karakter generasional, tetapi juga menjadi mekanisme pembelajaran berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang serba cepat. Sintesis ini menunjukkan bahwa perilaku Generasi Z tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan interaksi antara karakter psikologis dan desain sistem kerja digital.

Berbeda dari generasi sebelumnya, Generasi Z menunjukkan orientasi kerja yang lebih multidimensional, yaitu menggabungkan aspek ekonomi, pengembangan diri, dan makna pekerjaan. Literatur menegaskan bahwa mereka cenderung memilih pekerjaan yang menyediakan peluang pembelajaran, jalur karier yang jelas, serta lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental [9], [10]. Hal ini mengindikasikan pergeseran paradigma dari

job as obligation menuju job as self-actualization. Namun demikian, ekspektasi yang tinggi terhadap organisasi juga berimplikasi pada rendahnya toleransi terhadap lingkungan kerja yang tidak selaras dengan nilai personal, sehingga meningkatkan potensi turnover. Dengan demikian, keterikatan kerja Generasi Z bersifat kondisional bergantung pada sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional mereka.

Di sisi lain, keunggulan adaptasi digital Generasi Z juga diiringi dengan kerentanan terhadap tekanan teknologi. Intensitas konektivitas yang tinggi memicu fenomena digital fatigue, distraksi, serta kaburnya batas kerja-pribadi [11], [12]. Kondisi ini menunjukkan paradoks: teknologi yang meningkatkan efisiensi sekaligus berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, karakteristik perilaku Generasi Z dapat dipahami sebagai dualitas antara kapasitas adaptif yang tinggi dan kebutuhan kuat terhadap regulasi diri serta lingkungan kerja yang sehat. Implikasi kritisnya adalah bahwa optimalisasi kinerja Generasi Z tidak cukup hanya melalui penyediaan teknologi, tetapi memerlukan desain sistem kerja yang mampu menyeimbangkan produktivitas dan kesejahteraan.

3.2. Makna Work-Life Integration bagi Karyawan Generasi Z

Work-life integration bagi Generasi Z tidak sekadar dipahami sebagai fleksibilitas kerja, melainkan sebagai mekanisme adaptif dalam merespons dinamika kerja digital yang semakin cair. Berbeda dengan sekadar karakteristik generasional, literatur menunjukkan bahwa integrasi ini merupakan hasil interaksi antara tuntutan sistem kerja asinkron dan preferensi individu terhadap otonomi [13], [14]. Dalam konteks ini, teknologi tidak hanya memfasilitasi fleksibilitas, tetapi juga membentuk ulang batas kerja-pribadi menjadi lebih kontekstual. Dengan demikian, work-life integration dapat dipahami sebagai strategi pengelolaan peran yang bersifat situasional, bukan sekadar preferensi gaya hidup.

Secara konseptual, pergeseran dari work-life balance menuju work-life integration menunjukkan perubahan paradigma dari pemisahan menuju koordinasi peran. Jika work-life balance menekankan batas tegas untuk mencegah konflik peran, maka work-life integration justru menuntut kemampuan individu dalam mengelola tumpang tindih peran secara produktif [14]. Sintesis literatur menunjukkan bahwa efektivitas pendekatan ini bergantung pada dua faktor utama: fleksibilitas struktural (dari organisasi) dan kapasitas regulasi diri (dari individu) [4]. Tanpa keseimbangan keduanya, integrasi berpotensi berubah menjadi over-integration yang memicu kelelahan. Oleh karena itu, makna integrasi bagi Generasi Z tidak bersifat universal, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks kerja dan kesiapan individu.

Fleksibilitas waktu dalam sistem kerja asinkron menjadi fondasi utama dalam praktik work-life integration, namun literatur menegaskan bahwa fleksibilitas tidak selalu identik dengan kesejahteraan. Di satu sisi, fleksibilitas memungkinkan optimalisasi ritme kerja personal dan peningkatan efisiensi berbasis output. Namun di sisi lain, tanpa batas yang jelas, fleksibilitas justru memperluas durasi keterlibatan kerja secara implisit [10]. Temuan ini menunjukkan adanya paradoks fleksibilitas, di mana kebebasan waktu dapat meningkatkan produktivitas sekaligus memperbesar risiko kelelahan. Dengan demikian, makna fleksibilitas bagi Generasi Z tidak hanya sebagai kebebasan, tetapi juga sebagai tanggung jawab dalam mengelola batas kerja secara mandiri.

Dalam kerangka kerja asinkron, otonomi kerja memperkuat dimensi psikologis work-life integration melalui peningkatan sense of control dan tanggung jawab profesional. Studi menunjukkan bahwa evaluasi berbasis output mendorong internalisasi motivasi intrinsik serta meningkatkan keterlibatan kerja [4]. Namun demikian, sintesis literatur juga mengindikasikan bahwa otonomi tanpa dukungan struktur dapat menimbulkan ambiguitas peran dan ketidakpastian ekspektasi. Oleh karena itu, work-life integration tidak hanya bergantung pada kebebasan individu, tetapi juga pada kejelasan sistem kerja yang mengatur koordinasi, komunikasi, dan ekspektasi kinerja. Dengan kata lain, integrasi yang efektif merupakan hasil dari keseimbangan antara autonomy dan structure.

Lebih jauh, Generasi Z memaknai work-life integration sebagai sarana pengembangan diri multidimensional, bukan sekadar pengaturan waktu kerja. Integrasi memungkinkan individu mengalokasikan energi pada berbagai aktivitas produktif di luar pekerjaan utama, seperti pembelajaran, proyek sampingan, dan pengembangan kompetensi [13]. Namun, literatur menekankan bahwa diversifikasi aktivitas ini juga meningkatkan kompleksitas manajemen energi dan perhatian. Tanpa strategi prioritas yang jelas, integrasi berpotensi menimbulkan fragmentasi fokus dan kelelahan kognitif. Oleh karena itu, makna work-life integration bagi Generasi Z dapat dirumuskan sebagai proses dinamis yang menuntut keseimbangan antara produktivitas, fleksibilitas, dan keberlanjutan kesejahteraan.

3.3. Dampak Positif Sistem Kerja Asinkron terhadap Perilaku Generasi Z

Sistem kerja asinkron tidak hanya selaras dengan karakter digital native Generasi Z, tetapi juga berfungsi sebagai katalis yang memperkuat pola kerja berbasis efisiensi dan kemandirian. Literatur menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu memungkinkan individu mengoptimalkan ritme kerja personal sehingga meningkatkan kualitas output, bukan sekadar kuantitas aktivitas kerja [3], [15]. Berbeda dari temuan pada sub-bab sebelumnya yang menekankan karakteristik dan makna integrasi, bagian ini menegaskan bahwa kerja asinkron secara konkret

mentransformasikan perilaku kerja menjadi lebih self-directed. Dengan kata lain, teknologi tidak lagi sekadar alat adaptasi, tetapi menjadi medium yang memungkinkan internalisasi pola kerja mandiri dan berbasis hasil.

Dari perspektif perilaku organisasi, kerja asinkron memperkuat hubungan antara otonomi dan motivasi intrinsik. Studi menunjukkan bahwa ketika kontrol waktu berpindah ke individu, terjadi peningkatan sense of ownership terhadap pekerjaan yang berdampak pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi [16], [17]. Namun, sintesis literatur mengindikasikan bahwa dampak positif ini tidak bersifat otomatis, melainkan bergantung pada kejelasan sistem evaluasi berbasis output. Tanpa struktur yang jelas, otonomi berpotensi menimbulkan ambiguitas peran. Oleh karena itu, kontribusi utama kerja asinkron bukan hanya pada fleksibilitas, tetapi pada rekonstruksi mekanisme kontrol dari eksternal (jam kerja) menjadi internal (tanggung jawab individu).

Selain itu, sistem kerja asinkron mendorong perilaku pembelajaran mandiri dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Fleksibilitas akses waktu memungkinkan Generasi Z mengintegrasikan aktivitas kerja dengan peningkatan skill secara simultan, sehingga memperkuat employability jangka panjang [18], [19]. Sintesis dari beberapa studi menunjukkan bahwa kondisi ini menciptakan pola “continuous self-improvement”, di mana individu tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga untuk meningkatkan kapasitas diri. Dampak positif ini menjadi pembeda utama dibanding sistem kerja konvensional yang cenderung membatasi ruang eksplorasi individu.

Namun, dampak paling signifikan dari kerja asinkron terhadap perilaku Generasi Z terletak pada peningkatan kemampuan regulasi diri sebagai kompetensi inti. Literatur menegaskan bahwa keberhasilan dalam sistem ini berkorelasi dengan kemampuan mengelola fokus, energi, dan distraksi digital [20]. Dengan demikian, kerja asinkron secara tidak langsung membentuk perilaku kerja yang lebih reflektif dan terstruktur secara personal. Sintesis kritis menunjukkan bahwa sistem ini bukan hanya mengubah cara bekerja, tetapi juga menggeser locus of control perilaku kerja dari organisasi ke individu. Implikasinya, Generasi Z yang mampu mengembangkan self-regulation akan memperoleh manfaat maksimal berupa produktivitas tinggi dan kesejahteraan yang lebih stabil.

3.4. Tantangan Work-Life Integration pada Sistem Kerja Asinkron

Tantangan utama work-life integration dalam sistem kerja asinkron tidak lagi sekadar pada fleksibilitas, tetapi pada implikasi struktural dari hilangnya batas temporal kerja. Sintesis literatur menunjukkan bahwa kaburnya batas kerja-pribadi bukan hanya akibat preferensi individu, melainkan konsekuensi logis dari sistem kerja berbasis output yang tidak terikat waktu [10]. Dalam konteks ini, intensitas keterlibatan kerja menjadi indikator yang lebih relevan dibanding durasi kerja formal. Sejalan dengan temuan [10], fleksibilitas tanpa regulasi batas personal cenderung memperpanjang “availability window” individu, sehingga meningkatkan risiko kelelahan laten (hidden fatigue). Berbeda dari asumsi bahwa fleksibilitas selalu meningkatkan kesejahteraan, studi ini menegaskan adanya paradoks struktural: semakin tinggi fleksibilitas, semakin besar kebutuhan akan boundary management. Oleh karena itu, tantangan utama bukan pada adaptasi individu semata, tetapi pada ketidakseimbangan antara fleksibilitas sistem dan mekanisme proteksi waktu pemulihan. Implikasi ilmiahnya adalah bahwa work-life integration dalam konteks asinkron harus dipahami sebagai fenomena regulasi batas (boundary regulation), bukan sekadar integrasi peran.

Untuk memperjelas pola tantangan yang muncul, hasil sintesis literatur dapat dirangkum secara sistematis sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Tantangan Work-Life Integration pada Sistem Kerja Asinkron

Dimensi Tantangan	Temuan Penelitian Ini	Temuan Studi Sebelumnya	Analisis Perbandingan & Makna Ilmiah
Kaburnya batas kerja	Keterlibatan kerja berlangsung tanpa jeda waktu jelas	Fleksibilitas meningkatkan work-life balance [10]	Berbeda: studi ini menunjukkan fleksibilitas justru memicu over-integration jika tanpa kontrol
Budaya always-on	Tekanan implisit untuk respons cepat	Digital connectivity meningkatkan efisiensi komunikasi	Sama sebagian: efisiensi terjadi, tetapi tidak mempertimbangkan beban psikologis jangka panjang
Kualitas interaksi sosial	Penurunan kohesi tim & kedekatan emosional	Komunikasi digital dianggap cukup untuk kolaborasi [21]	Berbeda: kualitas relasi tidak tergantikan oleh intensitas komunikasi

Kelelahan mental	Akumulasi digital fatigue & stres	Remote work meningkatkan produktivitas	digital Kontradiktif: produktivitas jangka pendek vs kesejahteraan jangka panjang
------------------	-----------------------------------	--	---

Secara konseptual, perbedaan temuan ini dapat dijelaskan oleh pergeseran unit analisis dari organisasi ke individu. Studi sebelumnya cenderung melihat fleksibilitas dari perspektif efisiensi organisasi, sedangkan penelitian ini menekankan pengalaman subjektif individu dalam mengelola batas kerja. Oleh karena itu, hasil yang tampak kontradiktif sebenarnya merefleksikan perbedaan level analisis. Makna ilmiahnya adalah bahwa efektivitas work-life integration tidak bersifat universal, tetapi kontingen terhadap kapasitas regulasi diri dan desain kebijakan organisasi. Dengan kata lain, fleksibilitas menjadi “enabler” sekaligus “risk factor”, tergantung pada keberadaan mekanisme kontrol yang menyertainya.

Tantangan lanjutan terletak pada meningkatnya tuntutan self-regulation sebagai kompetensi inti dalam sistem kerja asinkron. Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi oleh kapasitas mengelola waktu, perhatian, dan distraksi secara mandiri [22], [23]. Namun, tidak semua individu memiliki tingkat kesiapan yang sama, terutama pada fase awal karier. Sintesis kritis menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan sistem (high autonomy) dan kesiapan individu (variable self-regulation), yang berpotensi menimbulkan penurunan kinerja maupun kesejahteraan.

3.5. Strategi Adaptasi Perilaku Generasi Z

Strategi adaptasi Generasi Z dalam sistem kerja asinkron tidak sekadar berupa respons praktis terhadap fleksibilitas kerja, tetapi merupakan bentuk rekonfigurasi perilaku yang mengintegrasikan tuntutan sistem (fleksibilitas tinggi) dengan kebutuhan keberlanjutan individu. Sintesis literatur menunjukkan bahwa adaptasi ini berakar pada kesadaran akan paradoks kerja asinkron: fleksibilitas yang meningkatkan otonomi sekaligus memperbesar risiko over-integration. Oleh karena itu, strategi yang dikembangkan tidak hanya bersifat teknis (time management), tetapi juga regulatif (self-boundary setting) dan protektif (well-being maintenance). Temuan ini melampaui studi sebelumnya yang cenderung memandang adaptasi sebagai keterampilan individual semata, dengan menunjukkan bahwa strategi adaptasi merupakan mekanisme negosiasi antara tekanan sistem dan kapasitas individu [24], [25].

Pertama, penetapan batas kerja (boundary setting) muncul sebagai strategi inti yang berfungsi menyeimbangkan fleksibilitas dan kontrol diri. Berbeda dari sekadar pengaturan jadwal, praktik ini mencerminkan internalisasi struktur kerja ke dalam rutinitas personal. Literatur menunjukkan bahwa individu yang mampu membangun “temporal boundaries” secara konsisten cenderung memiliki tingkat kelelahan lebih rendah meskipun bekerja dalam sistem fleksibel [10]. Dengan demikian, batas kerja bukan hanya alat disiplin, tetapi mekanisme proteksi terhadap ekspansi waktu kerja yang tidak terkontrol. Sintesis ini mempertegas bahwa dalam konteks kerja asinkron, struktur tidak hilang, melainkan bergeser dari organisasi ke individu.

Kedua, pemanfaatan teknologi oleh Generasi Z tidak lagi dapat dipahami sebagai keunggulan generasional semata, melainkan sebagai strategi kognitif untuk mengelola kompleksitas kerja. Penggunaan tools seperti task management dan kalender digital berfungsi sebagai eksternalisasi memori dan prioritas, sehingga mengurangi beban kognitif dalam pengambilan keputusan harian. Studi sebelumnya menekankan peran literasi digital dalam meningkatkan produktivitas, namun hasil sintesis ini menunjukkan bahwa fungsi utamanya adalah sebagai “cognitive offloading system” yang memungkinkan individu mempertahankan fokus dalam lingkungan kerja yang terfragmentasi [19]. Dengan kata lain, teknologi berperan sebagai mediator antara tuntutan multitasking dan kapasitas atensi manusia.

Ketiga, pembatasan konektivitas digital (digital disconnection) merupakan strategi adaptasi yang bersifat preventif terhadap risiko always-on culture. Literatur menunjukkan bahwa tekanan untuk selalu responsif tidak hanya berasal dari tuntutan organisasi, tetapi juga dari norma sosial dalam komunikasi digital [26]. Oleh karena itu, praktik seperti mematikan notifikasi atau menetapkan waktu respons bukan sekadar preferensi personal, tetapi bentuk resistensi terhadap normalisasi hiper-konektivitas. Sintesis kritis menunjukkan bahwa efektivitas strategi ini sangat bergantung pada konsistensi individu dan legitimasi organisasi terhadap batas tersebut. Tanpa dukungan normatif, upaya disconnection berpotensi gagal karena tekanan sosial tetap dominan.

Keempat, aktivitas pemulihan (recovery activities) menjadi komponen esensial dalam menjaga keberlanjutan performa. Berbeda dari studi yang menempatkan aktivitas non-kerja sebagai pelengkap, temuan ini menegaskan bahwa recovery merupakan bagian integral dari siklus produktivitas. Kegiatan seperti olahraga, interaksi sosial, dan hobi berfungsi sebagai mekanisme restorasi kognitif dan emosional yang secara langsung memengaruhi kualitas kerja [27]. Sintesis ini memperkuat argumen bahwa dalam sistem kerja fleksibel, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh intensitas kerja, tetapi oleh kualitas pemulihan yang menyertainya.

Kelima, preferensi selektif terhadap organisasi menunjukkan bahwa adaptasi Generasi Z tidak berhenti pada level individu, tetapi meluas ke level pilihan lingkungan kerja. Mereka cenderung memilih organisasi yang menyediakan “structured flexibility”, yaitu kombinasi antara otonomi dan kejelasan sistem. Hal ini menandakan bahwa adaptasi tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga strategis dalam jangka panjang. Literatur sebelumnya menyoroti ekspektasi tinggi Generasi Z terhadap organisasi, namun sintesis ini menunjukkan bahwa ekspektasi tersebut merupakan bentuk rasional dari pengalaman mereka dalam menghadapi risiko kerja asinkron. Dengan demikian, pemilihan organisasi menjadi bagian dari strategi adaptasi itu sendiri.

3.6. Implikasi bagi Perusahaan Berbasis Digital

Implikasi utama bagi perusahaan digital tidak lagi terletak pada penyediaan fleksibilitas sebagai fitur kerja, melainkan pada kemampuan mengelola konsekuensi sistemik dari fleksibilitas itu sendiri. Sintesis dari temuan sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas berfungsi ganda sebagai enabler sekaligus risk factor tergantung pada keberadaan mekanisme kontrol organisasi. Studi [28] menegaskan fleksibilitas meningkatkan loyalitas, namun temuan penelitian ini memperluasnya dengan menunjukkan bahwa tanpa desain batas kerja yang eksplisit, fleksibilitas justru berpotensi mendorong over-integration dan kelelahan laten. Dengan demikian, implikasi strategisnya adalah pergeseran fokus dari “memberikan fleksibilitas” menjadi “mengorkestrasi fleksibilitas dalam kerangka regulasi yang adaptif”, sehingga organisasi tidak hanya responsif terhadap preferensi Generasi Z, tetapi juga mampu menjaga keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan.

Lebih lanjut, kebutuhan akan kebijakan kerja asinkron yang terstruktur tidak dapat dipahami sekadar sebagai aspek administratif, melainkan sebagai mekanisme reduksi ambiguitas sistem. Literatur sebelumnya menekankan pentingnya aturan kerja [29], namun sintesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi utamanya adalah menyelaraskan persepsi antara fleksibilitas individual dan ekspektasi organisasi. Tanpa kerangka yang jelas, otonomi kerja cenderung berubah menjadi ketidakpastian peran. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan operational clarity framework yang mencakup standar komunikasi, ekspektasi respons, dan siklus koordinasi kerja. Implikasi kritisnya adalah bahwa efektivitas kerja asinkron bukan ditentukan oleh tingkat fleksibilitas, tetapi oleh kualitas alignment antara kebijakan dan praktik kerja sehari-hari.

Pada aspek manajemen kinerja, pendekatan berbasis output perlu diposisikan bukan hanya sebagai metode evaluasi, tetapi sebagai instrumen rekonstruksi hubungan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan relevansi output-based performance, namun hasil sintesis ini mengindikasikan bahwa orientasi hasil harus diintegrasikan dengan sistem dukungan psikososial agar tidak menghasilkan tekanan implisit terhadap performa berkelanjutan. Dukungan seperti program kesehatan mental, pembelajaran berkelanjutan, dan fasilitasi kolaborasi tidak lagi bersifat komplementer, melainkan menjadi bagian dari performance ecosystem [9]. Dengan demikian, implikasinya adalah perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik, di mana produktivitas dipahami sebagai hasil interaksi antara capaian kerja dan kapasitas pemulihan individu.

Akhirnya, implikasi yang paling mendasar terletak pada transformasi paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari kontrol menuju kepercayaan berbasis sistem. Literatur [3], [30] menyoroti pentingnya budaya kerja suportif, namun penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan hanya efektif jika didukung oleh konsistensi struktur dan legitimasi organisasi terhadap batas kerja individu. Tanpa itu, kepercayaan berisiko menjadi beban implisit yang mendorong self-exploitation. Oleh karena itu, perusahaan digital perlu membangun institutionalized trust, yaitu kepercayaan yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi tertanam dalam kebijakan, praktik, dan sistem evaluasi. Implikasi jangka panjangnya adalah terciptanya organisasi yang tidak hanya adaptif secara teknologi, tetapi juga resilien dalam mengelola dinamika kerja generasi digital.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku individu karyawan Generasi Z dalam konteks kerja asinkron tidak hanya mencerminkan adaptasi terhadap fleksibilitas sistem kerja digital, tetapi juga menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam memaknai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuan penelitian untuk memahami bagaimana Generasi Z memaknai work-life integration serta mengidentifikasi tantangan dan strategi adaptasinya telah tercapai. Generasi Z cenderung memandang integrasi kerja-kehidupan sebagai proses dinamis yang menuntut kemampuan regulasi diri, bukan sekadar pemisahan peran seperti dalam konsep work-life balance. Dengan demikian, hipotesis implisit bahwa fleksibilitas kerja asinkron memperkuat otonomi sekaligus memunculkan risiko baru dapat dikonfirmasi secara konseptual.

Namun demikian, efektivitas work-life integration tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada interaksi antara kapasitas individu (self-regulation, boundary management) dan desain kebijakan organisasi (kejelasan sistem kerja, dukungan kesejahteraan). Tanpa keseimbangan tersebut, fleksibilitas justru berpotensi menimbulkan over-integration, kelelahan mental, dan kaburnya batas kerja-pribadi. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan bahwa kerja asinkron harus dipahami tidak hanya sebagai inovasi sistem kerja, tetapi juga sebagai tantangan dalam pengelolaan perilaku dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan metode studi pustaka menyebabkan temuan bersifat konseptual dan belum didukung oleh data empiris langsung dari responden. Kedua, fokus pada literatur periode tertentu dan konteks umum perusahaan digital membatasi generalisasi terhadap sektor industri yang lebih spesifik.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, seperti survei atau wawancara pada karyawan Generasi Z di perusahaan digital di Indonesia, guna menguji hubungan antara kerja asinkron, work-life integration, dan kesejahteraan secara lebih terukur. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model kuantitatif terkait peran self-regulation dan kebijakan organisasi, serta melakukan perbandingan lintas generasi atau lintas sektor untuk memperkaya pemahaman mengenai dinamika kerja fleksibel di era digital.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada Ibu Anita, M.Si. selaku dosen pengampu Mata Kuliah Pengantar Manajemen yang telah mendukung terlaksananya penulisan artikel jurnal ini.

REFERENCES

- [1] E. Oktaviani, A. W. I. Prakoso, A. Asrinur, dan H. Madiisriyatno, "Transformasi Digital dan Strategi Manajemen," *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 16, no. 1, hlm. 16–26, 2023, doi: <https://doi.org/10.37479/jkeb.v16i1.20322>.
- [2] L. H. Sangapan, A. B. Paryanti, A. H. Manurung, dan A. Manurung, "Tren Penelitian Komunikasi Organisasi di Era Hybrid Work: Kajian Systematic Literature Review," *JKIS*, vol. 3, no. 3, hlm. 117–128, 2025, doi: <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>.
- [3] N. N. Soliha, O. Malinda, P. Parwati, dan T. A. Ilaiha, "Transformasi Budaya Kerja Generasi Z dalam Membangun Profesionalisme di Era Digital," *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 2, hlm. 121–134, 2025, doi: <https://doi.org/10.36908/expense.v1i2.1735>.
- [4] M. I. Idrus, "Dampak Work-Life Integration terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja : A Systematic Literature Riview," *COSTING*, vol. 7, no. 3, hlm. 6396–6405, 2024, doi: [10.31539/costing.v7i3.9821](https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821).
- [5] S. Supriadi, "Kelelahan Kerja Jarak Jauh dan Digital Nomadisme: Sebuah Kerangka Konseptual Untuk Memahami Paradoks Antara Kebebasan Lokasi dan Kesejahteraan Psikologis," *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, vol. 3, no. 2, hlm. 303–314, 2024, doi: <https://doi.org/10.37676/jambd.v3i2.9364>.
- [6] N. R. Vindiazhari, "Modernisasi Perkantoran dan Perspektif Generasi Z terhadap Teknologi & Budaya Kerja," *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 8, no. 1, hlm. 862–871, 2026, doi: <https://doi.org/10.23969/bp.v8i1.42495>.
- [7] F. T. Nuryani dan M. Djamil, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi sebagai Intervening pada Pegawai Instansi XYZ," *JEMSI*, vol. 5, no. 3, hlm. 192–202, 2024, doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1793>.
- [8] K. Nisa', M. Nurum, Y. Rohma, Z. D. K. Gyrah, dan R. S. Putra, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Generasi Z," *BIREV*, vol. 3, no. 2, 2025, doi: <https://doi.org/10.61292/birev.176>.
- [9] R. A. Hidayat dan M. A. Ahmadi, "Dampak Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja bagi Karyawan Generasi Z," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 4, no. 2, hlm. 634–642, 2025, doi: <https://doi.org/10.56799/jim.v4i2.7058>.
- [10] G. Ambarwulan, C. W. Wolor, dan E. D. Utari, "Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, vol. 3, no. 3, hlm. 188–196, 2025, doi: <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i3.904>.
- [11] R. A. A. R. P. Sari, F. I. F. S. Putra, T. W. E. Suryawijaya, A. Reza, dan E. Kristina, "Kerja di Rumah Tapi Tertekan: Implikasi Work From Home, Tekanan Kerja, Kelelahan Digital terhadap Produktivitas Generasi Sandwich," *MODUS*, vol. 37, no. 2, hlm. 282–299, 2025, doi: <https://doi.org/10.24002/modus.v37i2.11383>.
- [12] S. Sumarno, K. Karsim, D. Dwiyanto, F. Ekobelawati, dan F. Christian, "Kerja Jarak Jauh dan Produktivitas Karyawan: Mengevaluasi Dampak Jangka Panjang dari Telecommuting Pasca Covid-19," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 3, hlm. 775–786, 2024, doi: <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1265>.
- [13] C. Angela, W. W. Limtara, T. Young, M. G. N. Lie, dan I. Reza, "Gambaran Work Life Integration pada Karyawan Gen Z," *JURNAL PSIMAWA: Diskursus Ilmu Psikologi & Pendidikan*, vol. 8, no. 1, hlm. 149–160, 2025, doi: <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.5925>.
- [14] M. Rachmawati dan I. H. Santoso, "Work - Life Integration Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru pada Masa Pandemi Covid - 19," *j. manaj.*, vol. 18, no. 1, hlm. 1–11, 2021, doi: <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208>.
- [15] A. Anisti, V. Sidarta, M. Imran, dan S. Syatir, "Tantangan Literasi Digital Generasi Z: Kajian Sistematic Literature Review," *Media Bahasa, Sastra, dan Budaya Wahana*, vol. 30, no. 2, hlm. 152–161, 2024, doi: <https://doi.org/10.33751/wahana.v30i2.11870>.
- [16] A. Aprinawati, A. W. Harahap, F. Aditya, M. U. Yazid, W. Prayoga, dan I. Khaira, "Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 4, no. 5, hlm. 9049–9058, 2024, doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15572>.

- [17] S. Batubara, A. M. M. Shanty, dan M. Makhroni, “Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan di Era Digital di Yayasan Perguruan Kampus Padangsidempuan,” *Journal on Education*, vol. 7, no. 2, hlm. 11338–11345, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.8222>.
- [18] A. Sani, *Contributed Youths: Mengungkap Strategi Efektif Menggali Motivasi Kerja Gen Z di Indonesia*. Medan: Umsu Press, 2025.
- [19] D. T. Fuada, P. A. Anggraeni, A. C. Puspita, dan V. Firdaus, “Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 5, no. 1, hlm. 650–665, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17469>.
- [20] S. Sulistiono, E. Wigati, S. B. Winarno, dan T. Panghastuti, “Analisis Paparan Digital Fatigue pada Generasi Z Untuk Mendukung Produktivitas Sehat di Era Digital,” *PROSEMNASIMKB*, vol. 2, no. 2, hlm. 370–387, 2025, doi: <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v2i2.206>.
- [21] T. A. Zarlianty, S. Addin, dan Y. Mujiaty, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia,” *Ppiman*, vol. 3, no. 4, hlm. 138–153, 2025, doi: <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1111>.
- [22] P. K. Putri, “Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja,” *jmeb*, vol. 4, no. 1, hlm. 30–38, 2024, doi: <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650>.
- [23] A. B. Kaban, N. H. Tambusai, dan V. A. Mayshara, “Peran Manajemen Waktu dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan Kantor di MTS Madinatussalam,” *Invention: Journal Research and Education Studies*, vol. 6, no. 1, hlm. 212–217, 2025, doi: <https://doi.org/10.51178/invention.v6i1.2502>.
- [24] S. Firdaus dan N. W. S. Puspitadewi, “Hubungan Antara Work Life Balance dengan Psychological Well Being pada Pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik,” *LIBEROSIS: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, vol. 15, no. 4, hlm. 141–150, 2025.
- [25] E. J. Manurung, J. M. Simamora, dan Y. Yusmalinda, “Strategi Gen Z dalam Menghadapi Perubahan Dunia Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja,” *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, vol. 5, no. 2, hlm. 501–510, 2025, doi: <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i2.714>.
- [26] B. A. Prabowo, Y. R. Satato, dan M. K. Aswan, “Motivasi Kerja Generasi Z : Analisis Work-Life Balance dan Tantangan Stigma Generasi,” *jempper*, vol. 4, no. 1, hlm. 403–418, 2025, doi: <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i1.6514>.
- [27] D. H. Susanto, I. P. D. Pradhana, N. N. S. Wisudawati, dan I. G. A. W. Adriati, “Rekonstruksi Keseimbangan Hidup dan Kesehatan Mental Pekerja Generasi Z Menghadapi Boreout di Coffee Shop,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, vol. 7, no. 2, hlm. 1–8, 2026, doi: <https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3859>.
- [28] V. Maria dkk., “Fleksibilitas Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Loyalitas dan Kepuasan Karyawan Generasi Z Studi Kasus di Jakarta Selatan,” *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, vol. 2, no. 3, hlm. 2542–2550, 2025.
- [29] A. A. Pohan dan S. Y. Yosepha, “Dampak Jam Kerja Fleksibel terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai Setjen MPR-RI,” *Rambis*, vol. 5, no. 1, hlm. 59–76, 2025, doi: <https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4650>.
- [30] K. Putri, “Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya?,” *JMBM*, vol. 6, no. 2, hlm. 48–67, 2024, doi: <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.932>.