

From Loyalty to Flexibility: Differences in Work-Life Balance Perceptions among Generation X and Generation Z Teachers

From Loyalty to Flexibility: Differences in Work-Life Balance Perceptions among Generation X and Generation Z Teachers

Meisiyana Rasulita Boru Sinurat ^{1a(*)}

¹Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

^ameisiyana7@gmail.com

(*) Corresponding Author
meisiyana7@gmail.com

How to Cite: Meisiyana Rasulita Boru Sinurat. (2026). From Loyalty to Flexibility: Differences in Work-Life Balance Perceptions among Generation X and Generation Z Teachers. doi: 10.36526/js.v3i2.

Abstract

Received:
Revised:
Accepted:
Keywords:
Work-Life
Balance,
Generation
X,
Generation
Z, Teachers
Perspectives,
Loyalty,
Flexibility

This study aims to explore how Generation X and Generation Z teachers perceive work-life balance within the context of their professional roles. A qualitative approach with an interpretative phenomenological design was employed to gain an in-depth understanding of participants' subjective experiences. The participants consisted of two teachers representing Generation X and Generation Z, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured in-depth interviews and analyzed through thematic analysis following the procedures proposed by Braun & Clarke (2006).

The findings reveal five main themes: work-related challenges, social experiences in the workplace, intergenerational perceptions, factors influencing work-life balance, and work orientation. The results indicate that Generation X teachers tend to perceive work-life balance through social support, job stability, and a sense of calling in their profession. In contrast, Generation Z teachers emphasize flexibility, personal boundaries, and financial aspects as key factors in achieving balance between work and personal life. These differences reflect distinct generational value constructions in interpreting work and life.

This study contributes to the literature on work-life balance by highlighting generational differences in the teaching profession. The findings also provide practical implications for educational institutions to develop more adaptive work policies that accommodate diverse generational needs.

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan salah satu pekerjaan yang penuh tantangan. Selain mengajarkan materi pelajaran, guru bertugas membimbing siswa dalam hal perilaku dan karakter, terutama dalam menghadapi perubahan sosial yang cepat. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, rata-rata guru di Indonesia mengajar antara 24 hingga 40 jam per minggu (Kemendikbudristek, 2022). Waktu ini belum termasuk pekerjaan tambahan seperti mengurus administrasi, merencanakan materi pelajaran, menilai/mengoreksi hasil belajar siswa, terlibat dalam kepanitiaan kegiatan-kegiatan sekolah, serta mengikuti komunitas seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang perlu diikuti oleh seluruh guru untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Selain itu, fasilitas sekolah yang terbatas (Lestari, 2021), gaji yang kadang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan, terutama untuk guru honorer, serta tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka juga mempengaruhi beban kerja profesi guru (Astuti & Raharjo,

2023). Sebuah artikel juga menemukan bahwa terdapat wali murid/orang tua yang kurang kooperatif dan cenderung menyalahkan sekolah ketika putra/putri mereka menunjukkan perilaku bermasalah (Napitupulu, 2023). Hal ini diperparah dengan kurangnya keterbukaan dari pihak orang tua mengenai kondisi di rumah yang mungkin mempengaruhi perilaku anak di sekolah (Utami, 2022). Situasi-situasi inilah yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada kesehatan psikologis guru.

Berbagai tantangan tersebut menimbulkan konflik pribadi seperti kurangnya waktu untuk keluarga, kesulitan dalam menjaga hubungan, atau tantangan dalam mencari pasangan bagi yang belum menikah (Viac & Fraser, 2020). Konflik tersebut meningkatkan beban kerja yang dapat mempengaruhi kehidupan sosial dan keluarga guru khususnya di Indonesia (Astuti & Raharjo, 2023). Shavia Radhadangu (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa hampir 40% guru di Indonesia merasa beban kerja mereka berdampak pada kesehatan mental, terutama karena harus menghadapi tekanan dari atasan, orang tua siswa, dan tuntutan kurikulum yang terus berubah. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) juga menemukan pada tahun 2022 tahun silam, ada lebih dari 500 ribu guru berusia antara 20 hingga 29 tahun atau bisa disebut sebagai generasi Z sedangkan lebih dari 750 ribu guru berusia diatas 50 tahun yang juga bisa disebut generasi X. Melalui data statistik guru yang ada di Indonesia ini, dapat diketahui bahwa profesi guru di Indonesia akan didominasi guru-guru berusia muda salah satunya berasal dari generasi Z.

Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, dikenal sebagai generasi yang mengedepankan stabilitas dan komitmen dalam pekerjaan (Kismono, 2023). Mereka tumbuh di lingkungan sosial dan ekonomi yang berbeda, di mana ketidakpastian ekonomi dan kompetisi di dunia pekerjaan menjadi tantangan utama. Bagi Generasi X sebagai seorang guru harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi pengajaran dan menerapkan ciri-ciri seperti empati, berpusat pada kompetensi, dan inovatif sehingga tidak heran jika profesi guru dari generasi X ini sering disebut sebagai "pecandu kerja" (Balc & Bozkurt, 2013). Berbeda dengan Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1996, yang tumbuh dan berkembang dalam era digital. Mereka memiliki akses mudah menuju informasi dan teknologi yang dapat menjangkau fleksibilitas dalam bekerja sehingga individu generasi ini yang berprofesi sebagai guru memiliki kemampuan inovatif karena memanfaatkan teknologi secara efektif dan menggunakan strategi pengajaran yang menarik (Reyes et al., 2020). Generasi Z cenderung lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lebih terbuka terhadap konsep kerja yang tidak konvensional, seperti kerja work from anywhere (kerja jarak jauh) atau fleksibel (Williams, 2020). Perbedaan generasi dari masa ke masa ini dapat memengaruhi cara pandang masing-masing generasi terhadap *work-life balance*.

Konsep *work-life balance* telah menjadi fokus perhatian dalam profesi guru karena berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan. Jam kerja yang sering kali melampaui waktu yang ditentukan, memunculkan permasalahan antara tuntutan pekerjaan dan keinginan untuk memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga dan dirinya sendiri (De Carlo et al., 2019). Dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan kebutuhan untuk memelihara kehidupan pribadi yang seimbang, sudut pandang guru mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu untuk diteliti. Pemahaman *work-life balance* pun berbeda antar guru. Guru yang identik dengan sebutan "pahlawan tanpa tanda jasa" secara tidak langsung memberikan pengertian kepada masyarakat bahwa guru merupakan sebuah profesi bersifat mengabdikan kepada masyarakat karena memiliki beban tanggung jawab moral dan sosial yang tinggi. Sifat pengabdian yang melekat pada profesi guru, mendorong seorang guru merasa bahwa pekerjaan mereka adalah sebuah panggilan atau "*calling*", sehingga muncul harapan yang lebih tinggi terhadap diri mereka sendiri dan dari orang lain, salah satunya adalah merasa harus memberikan perhatian penuh pada kemajuan dan kesejahteraan peserta didik dan hal ini memungkinkan dilakukan diluar jam kerja. Persepsi ini menjadi salah satu alasan mengapa individu masih bertahan berprofesi sebagai guru ditengah realita tuntutan dan beban kerja profesi guru. Penelitian ini akan menemukan perbedaan pemahaman

"calling" bagi sesama profesi guru dengan rentan usia yang berbeda khususnya dalam mencapai work-life balance pada guru.

Studi tentang keseimbangan kerja-hidup para guru di Indonesia masih relatif kurang terutama jika membandingkan antara generasi. Mengingat *work-life balance* saat ini menjadi konsen utama termasuk dalam pekerjaan, generasi X menilai bahwa standar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah ketika mereka mampu untuk menyesuaikan jadwal yang dapat mengakomodasi kebutuhan keluarga sedangkan generasi Z sebagai generasi yang menghargai otonomi dan fleksibilitas menilai bahwa standar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah ketika mereka diberi pilihan oleh atasan untuk dapat bekerja dengan sistem yang mendukung gaya hidup dan komitmen pribadi seperti jam kerja fleksibel, lokasi bekerja (jarak jauh atau online), dan perijinan terkait keperluan pribadi (Ojha, 2024). Perbedaan sudut pandang antara kedua generasi ini menarik untuk diteliti dan perlu diketahui oleh masyarakat luas. Sebuah studi yang meneliti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pada perempuan menunjukkan bahwa Perempuan dari berbagai generasi diketahui sama-sama menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, terutama karena tekanan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang sering kali menyebabkan konflik dan stres (Roebuck et al., 2017). Pada kalangan guru, khususnya berjenis kelamin perempuan, seringkali terdorong untuk tetap bekerja demi kemandirian ekonomi dan penghargaan sosial meskipun dukungan institusi yang mereka terima masih terbatas (Saha et al., 2016). Sementara, melihat dari sisi generasi misalnya generasi Z, menunjukkan motivasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh dukungan, peluang masa depan, dan fleksibilitas (Dwivedula, 2025). Generasi ini cenderung lebih menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup sebagai bagian dari produktivitas mereka. Namun, tekanan dari beban pekerjaan dan tuntutan organisasi menjadi tantangan utama yang dapat menurunkan kualitas hidup mereka (Abou Hashish et al., 2024). Hal ini berbeda dengan generasi X yang memiliki pendekatan dan prioritas yang berbeda dalam menghadapi tantangan serupa (Mayya et al., 2021). Dengan memahami perbedaan kebutuhan dan tantangan dari kedua generasi ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang relevan untuk mengidentifikasi strategi yang tepat dalam mendukung keseimbangan kerja-hidup guru perempuan dari Generasi X dan Z, serta meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi interpretatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana individu memaknai pengalaman mereka terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari guru yang berasal dari dua kelompok generasi yakni generasi X dan generasi Z dengan pemilihan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tiga kriteria, yakni: berprofesi sebagai guru aktif, memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Partisipan berasal dari satu sekolah menengah atas swasta di Surabaya. Jumlah partisipan dalam studi ini sebanyak dua orang, yang masing-masing merepresentasikan Generasi X dan Generasi Z. Meskipun jumlah partisipan terbatas, penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap pengalaman subjektif masing-masing partisipan.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth-interview*) dengan panduan wawancara semi-terstruktur guna memberikan fleksibilitas kepada partisipan dalam mengungkapkan pengalaman dan persepsi mereka secara terbuka. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali pada masing-masing partisipan untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Proses wawancara direkam menggunakan perangkat perekam suara dengan persetujuan partisipan, kemudian ditranskripsikan secara verbatim untuk keperluan analisis. Pertanyaan wawancara berfokus pada: pengalaman kerja sebagai guru, persepsi terhadap *work-life balance*, faktor yang memengaruhi

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, strategi yang digunakan dalam mengelola kedua peran tersebut.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik dengan mengacu pada tahapan yang dikembangkan oleh Braun & Clarke (2006) yaitu familiarisasi data melalui pembacaan berulang transkrip wawancara, menghasilkan kode awal (initial coding), mengelompokkan kode ke dalam kategori, mengidentifikasi dan mengembangkan tema, meninjau kembali kesesuaian tema dengan data, serta mendefinisikan dan menamai tema. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk meningkatkan kredibilitas data (Lincoln & Guba, 1988), yaitu *member checking* (mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada partisipan untuk memastikan kesesuaian makna), triangulasi sumber (membandingkan data dari partisipan yang berbeda generasi), serta *peer debriefing* (diskusi dengan rekan sejawat untuk meninjau hasil analisis).

Penelitian ini memperhatikan aspek etis dengan menjaga kerahasiaan identitas partisipan melalui penggunaan inisial. Sebelum wawancara dilakukan, partisipan diberikan informed consent yang menjelaskan tujuan penelitian, prosedur, serta hak partisipan untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi. Seluruh data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengidentifikasi lima tema utama yang menggambarkan persepsi guru Generasi X dan Generasi Z terhadap work-life balance, yaitu: (1) tantangan dalam pekerjaan, (2) pengalaman sosial di tempat kerja, (3) persepsi antar generasi, (4) faktor yang memengaruhi work-life balance, dan (5) orientasi kerja terhadap work-life balance.

Tantangan dalam Pekerjaan: Antara Adaptasi dan Regulasi Diri

Guru generasi X menghadapi sejumlah tantangan dalam pekerjaan mereka, seperti beban kerja yang tinggi, terutama dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan perangkat mengajar. Selain itu guru generasi X juga merasa bahwa menghadapi siswa dengan kondisi yang secara fisik lebih besar dan jumlah banyak adalah tantangan tersendiri.

"Jaman saya kan anak-anaknya gede-gede badannya nggak kaya sekarang kok jadi kecil-kecil anak SMA. Selain itu ya arek putih-putih jadi merasa beda. Itu saya kaget sampai saya nggak bisa ngomong banyak di depan kelas. Sampai saya sempat mau mengundurkan diri, karena kaget itu." (Partisipan X, Gen X)

Reaksi kaget yang dialami narasumber pertama adalah bentuk respon dari kejadian tak terduga. Peristiwa tak terduga, seperti perubahan mendadak dalam pekerjaan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti (Donnelly & Quirin, 2006). Seperti yang dialami oleh narasumber pertama ketika terkejut menghadapi siswa, ada keinginan untuk berhenti bekerja/mengundurkan diri, Bakker dan Demerouti dalam penelitiannya menemukan bahwa kejadian tak terduga atau disebut juga peristiwa krisis ini dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan (job demands) sehingga mendorong individu untuk mengundurkan diri (Demerouti & Bakker, 2023). Selain itu, dengan pengalaman mengajar yang telah lebih dari 30 tahun, guru generasi X juga merasa jenuh dengan rutinitas yang monoton, seperti upacara sehingga mempengaruhi semangat dan motivasi bekerja. Sebuah studi menemukan bahwa rutinitas yang monoton dalam pekerjaan menyebabkan kebosanan dan berpengaruh pada motivasi kerja (Loukidou et al., 2009). Namun penurunan semangat dan motivasi kerja yang dialami narasumber bukan semata-mata karena bosan tetapi karena faktor usia yang sudah lanjut. Bagi individu berusia lanjut yang masih bekerja cepat atau lambat akan mengalami penurunan stamina sebagai efek dari beban kerja dan kelelahan yang berdampak pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik (Fan & Smith, 2017).

Berbeda dengan guru generasi Z yang menekankan cara untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan adalah dengan membatasi pekerjaan sesuai porsinya. Keyakinan untuk bekerja

dengan ikhlas dan menyerahkan hasilnya kepada kehendak Tuhan menjadi strategi personal yang membantunya mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi yang digunakan narasumber dua ini menunjukkan bahwa spiritualitas dapat berperan sebagai penyangga dalam menghadapi tekanan pekerjaan, seperti mengurangi resiko burnout dan menurunkan keinginan untuk berhenti bekerja (Charzyńska et al., 2021). Pengalaman ini disampaikan oleh narasumber kedua dalam wawancara berikut:

"Terus juga kalau kerja menurutku sih sewajarnya aja, nggak perlu kita memaksakan diri mengeluarkan semua kemampuan kita, em maksudnya ya dikeluarkan pada waktunya aja, sesuai porsinya, nggak perlu berlebihan. Misalnya aku kan bagian tim multimedia, ya kalau diminta buat poster/flyer gitu ya aku buat sesuai template aja, di canva kan banyak dan buatnya bentuk gambar biasa." (Partisipan Y, Gen Z)

Meskipun narasumber dua mendapat tanggung jawab diluar kompetensinya sebagai guru matematika, namun dengan strategi spiritualitasnya dapat menciptakan rasa antusias dan dedikasi terhadap pekerjaan dan pada akhirnya mendukung keseimbangan hidup dan bekerja (Badri et al., 2023).

Pengalaman Sosial: Relasi Kerja sebagai Sumber Dukungan dan Konflik

Hubungan sosial yang baik di tempat kerja tidak hanya membuat individu lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi juga membantu mereka merasa lebih sejahtera dengan mengurangi stres dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat membuat individu merasa tertekan secara emosional dan bahkan memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya (Birmingham et al., 2024; Houston, 2020). Pengalaman hubungan sosial yang kurang baik juga dialami oleh narasumber pertama dari generasi X yang sempat memiliki keinginan untuk mengundurkan diri karena merasakan tekanan psikologis akibat kritik dari rekan kerja. Selain itu, semakin hari semakin banyak guru generasi X yang telah pensiun lebih dulu dibanding narasumber pertama, sehingga narasumber generasi X merasa saat ini kurang dapat memahami gaya komunikasi dan pemahaman dengan rekan kerja karena sudah banyak rekan kerja yang berasal dari generasi Y dan terutama Z.

Ketergantungan generasi Z pada komunikasi digital dan preferensi generasi X untuk tatap muka, yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, dapat menghambat komunikasi dan kolaborasi efektif di tempat kerja (Raslie, 2021; So Hee & Yeojin, 2024). Pengalaman-pengalaman diatas pada narasumber nampak dari pernyataan hasil wawancara berikut:

"Kalau dulu kerja bisa sampai jam 1 pagi sek masih enjoy enggak masalah yang penting kerja beres. Sekarang kaya matanya sudah mulai rabun, jadi fisik yang mulai menurun, lingkungan teman-teman sebaya yang sudah enggak ada, sudah pada pensiun, sekarang tinggal anak-anak, soalnya kan kadang omongannya nggak nyambung, kan beda gitu. Jadi pengen libur, ini aja sudah ditunggu temen-temenku yang pensiun." (Partisipan X, Gen X)

Generasi X yang disebut sebagai generasi The Latchey Kids cenderung menghargai stabilitas dan kerja keras dalam bekerja (Strauss & Howe, 1991). Pernyataan diatas menunjukkan nilai-nilai kerja narasumber pertama dari generasi X yang mencerminkan semangat kerja keras dan komitmen yang tinggi. Disisi lain guru generasi Z melihat adanya perbedaan pola pikir antara mereka dengan guru senior yang juga berasal dari generasi X yang diungkapkan melalui wawancara berikut:

"Tentu ya pemikirannya itu pasti jauh sama kita para gen Z apalagi orang tua-orang tua yang kolot-kolot dan seenaknya sendiri ya pasti." (Partisipan Y, Gen Z)

Penilaian narasumber dua tentang rekan kerja senior yang berasal dari generasi X mencerminkan pengalaman konflik sosial antar generasi yang sering terjadi ditempat kerja, dimana perbedaan nilai dapat memicu persepsi negatif (Gursoy et al., 2008). Generasi Z yang tumbuh dalam era teknologi digital juga lebih menuntut fleksibilitas, yakni kebebasan dalam bekerja sesuai dengan prinsip yang mereka yakini (Twenge & Campbell, 2008).

Persepsi Antar Generasi: Tradisionalitas vs Fleksibilitas

Setiap generasi memiliki nilai-nilai yang dianut yang dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi pada masa mereka tumbuh dan berkembang (Inglehart, 2020). Generasi X yang mengalami masa transisi dari era pra-digital ke era digital cenderung menghargai struktur yang jelas dalam organisasi atau masyarakat dan menganggap pengalaman sebagai dasar utama untuk mendapatkan kepercayaan dan otoritas. Sementara generasi Z yang lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan, cenderung kritis terhadap pandangan lama yang dianggap kurang relevan dengan dunia modern. Hal ini menjelaskan persepsi narasumber generasi Z yang beranggapan bahwa guru generasi X terlalu fokus pada hal-hal sepele dan dirasa guru generasi X memiliki pola pikir terlalu tradisional (Williams, 2020).

"Kreatifnya kreatif, tapi sulit mendengar, lebih sakarepe dewe. Loyalnya kadang kurang. Maksudnya pemikiran misal "kalau koncoku kerjo aku tak ngewangi (kalau temanku kerja, aku mau membantu)" itu enggak ada. Kalau dulu ewangi (membantu) gitu itu masih ada lah sekarang disini kadang masih kurang. Mereka mampu tapi belum mengembangkan, empatinya itu mulai berkurang. Mungkin generasi beda ya, kurang banyak mendengar, pengalaman dari yang lalu-lalu itu bagaimana. Itu yang harus diperbaiki sekarang supaya lebih bijak dalam memutuskan semuanya. Perlunya meminta saran dari senior yang sudah berpengalaman. Kalau sekarang, diberi tanggung jawab yang agak berat sedikit langsung ditinggal." (Partisipan X, Gen X)

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa guru dari generasi X mengharapkan guru dari generasi Z lebih mau mendengar dan belajar dari pengalaman guru-guru senior termasuk dari generasi X. Namun narasumber dua justru menilai bahwa generasi X cenderung mengharapkan hormat dan ingin disegani. Sejalan dengan hal ini, Lyons & Schweitzer (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa generasi X sering kali merasa memiliki keahlian dan pengalaman yang patut dihormati oleh generasi yang lebih muda. Studi ini berkaitan dengan karakteristik generasi X tentang penghargaan terhadap struktur organisasi dan pengalaman sebagai dasar otoritas dan kepercayaan.

Namun, berkaitan dengan teori self-determination (Deci & Ryan, 2013) yang memahami bahwa kebutuhan dasar manusia seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat berbeda penekanannya pada masing-masing generasi sehingga hal ini terjadi pada Generasi Z. Misalnya generasi Z yang lebih menonjolkan kebutuhan akan otonomi dan pengakuan atas kreativitas mereka. Disisi lain generasi X menilai bahwa generasi Z sulit mendengar, kurang mau meminta saran dari guru-guru senior padahal mereka adalah generasi (Z) yang cukup kreatif.

Faktor yang Memengaruhi Work-Life Balance: Intrinsik vs Ekstrinsik

Kebutuhan psikologis dapat memengaruhi cara pandang antar generasi terutama dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (DeVaney, 2015) tak terkecuali dukungan/motivasi dari rekan kerja. Kebutuhan akan hubungan sosial (relatedness) adalah salah satu dari tiga kebutuhan dasar manusia yang memotivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000) termasuk dukungan sosial, misalnya dari rekan kerja. Ketika dukungan sosial terpenuhi dapat mengurangi tekanan dalam pekerjaan/job demands ((Bakker & Demerouti, 2007)) seperti yang dialami guru generasi X menilai bahwa dukungan rekan kerja yang lebih senior sangat penting untuk bertahan dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sebuah studi menemukan bahwa usia memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih termotivasi oleh aspek intrinsik pekerjaan, seperti makna dan kepuasan pribadi, dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda yang lebih dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji atau promosi (Inceoglu et al., 2012). Hal tersebut juga dirasakan oleh narasumber pertama (generasi X) yang merasa bahwa pendapatan/gaji bukanlah faktor utama yang mendukung keseimbangan. Pernyataan tersebut kontras dengan pernyataan dari guru generasi Z yang cenderung menilai bahwa pendapatan/gaji sangat mendukung keseimbangan, yang terlihat dari hasil wawancara berikut:

"Lingkungannya sih ya yang juga buat seimbang. Saya akhirnya ketemu teman-teman yang membuat saya bertahan. Kalau gaji pertama itu nggak banyak pengaruh sih, aku ingat itu 98.000 naik terus jadi 100.000, sampai gajinya tetap sekarang ini. Jadi ya itu, teman-teman itu yang membuat kita bisa ngehadapi sama-sama karena permasalahannya di lingkungan yang sama, mereka jadi teman-teman yang baik buat kita." (Partisipan X, Gen X)

"Oh maksudnya, pendapatan berpengaruh dengan keseimbangan hidup (bekerja) karena pendapatan dari pekerjaanku untuk menyeimbangkan kehidupanku. Apalagi 1 tahun pertama bekerja (disini) itu ya sangat happy ya kita bisa mendapatkan pendapatan segitu." (Partisipan Y, Gen Z)

Sebuah penelitian menyatakan bahwa penghargaan berbasis penghormatan dan pengakuan, terutama dari atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja pada generasi X (Sikira et al., 2024). Hal inilah yang dirasakan oleh narasumber pertama karena menurutnya, kepala sekolah yang mampu memberikan penghargaan dan motivasi yang tepat, serta struktur organisasi yang lebih sederhana di masa lalu merupakan hal penting lainnya yang mendukung work-life balance sementara generasi Z cenderung mengarah ke pendapatan/gaji ketika membahas faktor pendukung dan pengambat work-life balance. Namun menurut narasumber generasi Z, pendukung work-life balance juga bisa didapatkan dari pasangan dan penghambatnya adalah tanggung jawabnya yang harus membantu orang tua, yang nampak dari hasil wawancara berikut:

"Harus membantu orang tua kita di rumah itu juga udah bekerja harus tahu diri kan enggak mungkin hanya numpang ya beliin sabun cuci kek beliin makan kek bahan-bahan di rumah kek kayak gitu. Yang menjadi tantangan itu ketika ada cicilan harus ngekos terus gimana caranya harus konsisten untuk setiap bulan menyisihkan memberi ke orang tua." (Partisipan Y, Gen Z)

Meskipun bagi narasumber dua membantu orang tua dalam hal finansial menjadi penghambat dalam mencapai keseimbangan namun hal tersebut tetap konsisten dilakukan setiap bulan dengan tulus, salah satunya karena adanya hubungan emosional antara narasumber dengan orang tua. Hubungan emosional ini merupakan kedekatan secara emosional dan ikatan yang kuat antara orang tua dan anak sehingga mendorong keinginan dari anak untuk membantu orang tua meski dalam keadaan kurang baik (Klaus, 2009).

Orientasi Kerja: Pekerjaan sebagai *Calling* dengan Makna Berbeda

Pekerjaan membawa makna tersendiri bagi setiap individu termasuk bagi narasumber generasi X dan Z yang terlibat pada studi ini. Makna pekerjaaa dapat berbeda tergantung pada nilai-nilai pribadi, pengalaman hidup, dan generasi. Kedua narasumber mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sebagai guru adalah panggilan. Namun makna panggilan ini berbeda antara narasumber dari generasi X dengan narasumber dari generasi Z.

Bekerja dapat dimaknai sebagai pekerjaan (job) yang berfokus pada kebutuhan ekonomi, sebagai karier (career) yang berorientasi pada pengembangan diri dan prestasi, atau sebagai panggilan (calling) yang memberikan makna mendalam dan kontribusi positif bagi kehidupan (Wrzesniewski et al., 1997). Bagi narasumber dua yang berasal dari generasi Z, menjadi guru adalah sebuah panggilan karena tidak mampu mengajar dengan kesabaran yang tinggi. Namun makna panggilan ini belum dapat memengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena tekanan finansial yang dihadapi narasumber dua untuk membagi pendapatan guna membantu orang tua. Sebaliknya, ketika narasumber generasi Z merasa bahwa pendapatan yang harus dibagi untuk membantu orang tua menjadi salah satu penghambat keseimbangan, generasi X justru merasa ketika dapat membantu orang tua, keponakan, dan keluarga adalah panggilan bagi dirinya untuk menjadi seorang guru dan berpengaruh positif pada keseimbangan hidup dan bekerja. Perbedaan persepsi dalam makna pekerjaan dan tekanan finansial ini juga dipengaruhi oleh perbedaan tahap perkembangan antar generasi, dimana individu dari generasi yang lebih tua cenderung mencari

makna melalui besarnya kontribusi kepada orang lain termasuk keluarga dan kerabat (Erikson, 1964) dan hal tersebut disampaikan oleh narasumber pertama melalui hasil wawancara berikut:

"Tuhan menempatkan aku disini, dari yang awalnya aku menentang, akhirnya aku sadar bahwa ini panggilan, berkatku disini, sampai aku bisa beli rumah, mobil, membiayai orang lain juga seperti keponakan-keponakanku, dan orang tuaku. Karena panggilan, akhirnya menjadi janjiku untuk dapat berbagi berkat yang aku dapat." (Partisipan X, Gen X)

PENUTUP

Penelitian ini menemukan adanya perbedaan persepsi yang signifikan antara generasi X dan Z dalam memaknai work-life balance, yang dipengaruhi oleh pengalaman hidup, nilai pribadi, serta tantangan pekerjaan. Guru generasi X cenderung memandang keseimbangan hidup melalui dukungan sosial, kontribusi terhadap keluarga, dan tanggung jawab sebagai panggilan hidup, serta lebih menghargai stabilitas dan makna jangka panjang dalam pekerjaan. Sementara itu, guru generasi Z lebih menekankan otonomi, fleksibilitas, serta pengelolaan finansial, dengan orientasi kerja yang lebih mengutamakan efisiensi dan kemudahan. Perbedaan ini juga diperkuat oleh berbagai faktor seperti tantangan pekerjaan, pengalaman sosial, serta dukungan dan hambatan di lingkungan kerja. Generasi X menghadapi tekanan dari rutinitas dan perubahan teknologi namun mengandalkan relasi interpersonal, sedangkan generasi Z mengatasi tekanan finansial dan tanggung jawab melalui strategi personal seperti spiritualitas. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang adaptif dan berbeda dalam mendukung work-life balance antar generasi agar tercipta lingkungan kerja yang inklusif.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada jumlah partisipan yang terbatas serta fokus pada guru yang belum menikah, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan yang lebih beragam, termasuk yang telah menikah, guna memperkaya perspektif. Selain itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan komunikasi antar generasi melalui pelatihan atau diskusi, serta memberikan dukungan sistem yang lebih optimal dari atasan guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas guru lintas generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou Hashish, E. A., Alsayed, S. A., & Alnajjar, H. A. (2024). Exploring workaholism determinants and life balance: A mixed-method study among academic nurse educators. *Journal of Professional Nursing*, 54, 234–244.
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772.
- Badri, S. K. Z., Yung, C. T. M., Wan Mohd Yunus, W. M. A., & Seman, N. A. A. (2023). The perceived effects of spirituality, work-life integration and mediating role of work passion to millennial or gen Y employees' mental health. *Management Research Review*, 46(9), 1278–1295.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Balc, A., & Bozkurt, S. (2013). Job expectations of generation X and Y teachers in Turkey. *World Applied Sciences Journal*, 21(4), 599–614.
- Birmingham, W. C., Holt-Lunstad, J., Herr, R. M., & Barth, A. (2024). Social connections in the workplace. *American Journal of Health Promotion*, 38(6), 886–891.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Charzyńska, E., Polewczyk, I., Gózdź, J., Kitlińska-Król, M., & Sitko-Dominik, M. (2021). The buffering effect of spirituality at work on the mediated relationship between job demands and turnover intention among teachers. *Religions*, 12(9), 781.

- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Dal Corso, L., & Di Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1121.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236.
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6).
- Donnelly, D. P., & Quirin, J. J. (2006). An extension of Lee and Mitchell's unfolding model of voluntary turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(1), 59–77.
- Dwivedula, R. (2025). Why is Generation Z motivated at work? A qualitative exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(3), 38–49.
- Erikson, E. H. (1964). Industry vs. Inferiority. *Childhood and Society* (2d Ed., Pp. 259 260). New York: Norton.
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). *The impact of workload and fatigue on performance*. 90–105.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448–458.
- Houston, E. (2020). The importance of positive relationships in the workplace. *Positive Psychology*, 1.
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 300–329.
- Inglehart, R. (2020). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton university press.
- Kemendikbudristek. (2022). Statistik Pendidikan di Indonesia. *Badan Pusat Statistik Republik Indonesia*.
- Kismono, G. (2023). The moderating effect of generations on the relationship between work values and affective commitment. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1–16.
- Klaus, D. (2009). Why do adult children support their parents? *Journal of Comparative Family Studies*, 40(2), 227–241.
- Lestari, N. (2021, November). Kurangnya Sarana dan Prasarana Menghambat Proses Belajar Mengajar. *Media Center IAINU*. <https://iainutuban.ac.id/2021/11/02/kurangnya-sarana-dan-prasarana-menghambat-proses-belajar-mengajar/>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1988). *Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries as Reports*.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405.
- Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2017). A qualitative exploration of generational identity: Making sense of young and old in the context of today's workplace. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 209–224.
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D., & Mayya, S. (2021). Work-life balance and gender differences: A study of college and university teachers from Karnataka. *Sage Open*, 11(4), 21582440211054479.
- Napitupulu, E. L. (2023, March 26). Kurangnya Kerjasama antara Orang Tua dan Guru dalam Mendidik Anak. *Kompasiana*.

- Ojha, A. K. (2024). Promoting Work-Life Balance through Flexible Work Arrangements: A Multigenerational Analysis. *Journal of Multidisciplinary Cases*, 4(4), 30–40.
- Raslie, H. (2021). Gen Y and gen Z communication style. *Studies of Applied Economics*, 39(1).
- Reyes, A., Galvan Jr, R., Navarro, A., Velasquez, M., Soriano, D. R., Cabuso, A. L., David, J. R., Lacson, M. L., Manansala, N. T., & Tiongco, R. E. (2020). Across generations: Defining pedagogical characteristics of generation X, Y, and Z allied health teachers using Q-methodology. *Medical Science Educator*, 30(4), 1541–1549.
- Saha, A. K., Chaudhuri, S., & Mazumdar, S. S. (2016). Work—Life balance of women teachers in West Bengal. *Indian Journal of Industrial Relations*, 217–229.
- Sikira, R., Madaba, R., & Filbert, R. (2024). Impact of recognition on employees' performance in the manufacturing industries in Tanzania: A case of Tanga Cement Company. *Valley International Journal Digital Library*, 12(03), 6059–6073.
- So Hee, L., & Yeojin, Y. (2024). Work values and communication styles among Generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, 71(1), 115–121.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. (No Title).
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877.
- Utami, A. Y. (2022). The role of parental involvement in student academic outcomes. *Journal of Education Review Provision*, 2(1), 37–43.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, (213), 0_1-81.
- Williams, A. (2020). Twenge, JM (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood*. New York, NY: Atria. ISBN: 978-1-5011-5201-6 paperback. 342 pp.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.