

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

Dari Loyalitas ke Fleksibilitas: Perbedaan Persepsi Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan antara Guru Generasi X dan Generasi Z

Meisiyana Rasulita Boru Sinurat ^{1a}

¹Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

^ameisiyana7@gmail.com

(*) Corresponding Author
meisiyana7@gmail.com

How to Cite: Sinurat. B. R. M. (2026). From Loyalty to Flexibility: Differences in Work-Life Balance Perceptions among Generation X and Generation Z Teachers. doi: 10.36526/js.v3i2.7753

Received : 29-03-2026
Revised : 13-04-2026
Accepted : 30-09-2026

Keywords:

Work-Life Balance,
Generation X, Generation
Z, Teachers Perspectives,
Loyalty, Flexibility

Abstract

This study aims to explore how Generation X and Generation Z teachers perceive work-life balance within the context of their professional roles. Work-life balance has become an increasingly important issue in the teaching profession due to high job demands and moral responsibilities. A qualitative approach with a 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 through semi-structured in-depth interviews and analyzed using thematic analysis following Braun and 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. Generation X teachers tend to construct work-life balance through values of loyalty, reflected in their emphasis on social support, commitment, and a sense of calling in their profession. In contrast, Generation Z teachers prioritize flexibility, as shown through the importance of personal boundaries, adaptive work management, and financial demands in achieving balance between work and personal life. These findings illustrate a shift from loyalty to flexibility in how work-life balance is understood across generations. This study contributes to the literature by highlighting generational differences in work-life balance within the teaching profession and underscores the importance of developing adaptive work environments 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 (Fitri et al., 2024), 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 (Fatmawati, 2020). 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). 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 memaknai pekerjaannya sebagai sebuah panggilan atau *calling*, sehingga muncul harapan yang lebih tinggi terhadap diri sendiri maupun dari lingkungan sosial, seperti memberikan perhatian penuh pada perkembangan peserta didik bahkan di luar jam kerja. Kondisi ini menjelaskan mengapa individu tetap bertahan dalam profesi guru meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan dan beban kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai *calling* cenderung memiliki komitmen tinggi serta bersedia melakukan pengorbanan personal dalam pekerjaannya (Bunderson & Thompson, 2009). Penelitian ini akan menemukan perbedaan pemahaman "*calling*" bagi sesama profesi guru dengan rentan usia yang berbeda khususnya dalam mencapai *work-life balance* pada guru.

Meskipun penelitian mengenai work-life balance pada guru telah banyak dilakukan seperti yang sudah dipaparkan pada paragraf sebelumnya, namun sebagian besar studi masih berfokus pada tingkat stres, konflik kerja-keluarga, atau kesejahteraan secara umum, tanpa menggali perbedaan makna dan pengalaman subjektif antar generasi. Selain itu, penelitian yang membandingkan generasi X dan generasi Z dalam konteks profesi guru di Indonesia masih terbatas, terutama yang menggunakan pendekatan fenomenologis untuk memahami pengalaman hidup secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan temuan baru dengan mengeksplorasi perbedaan persepsi *work-life balance* antara guru dari generasi X dan generasi Z melalui pendekatan fenomenologi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam terkait dinamika antar generasi dalam profesi guru.

Studi tentang keseimbangan kerja-hidup para guru di Indonesia masih relatif kurang terutama jika membandingkan antara generasi. Padahal *work-life balance* saat ini menarik atensi masyarakat dalam dunia kerja, dalam profesi guru. Generasi X cenderung memandang keseimbangan kerja-hidup sebagai kemampuan untuk menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Sebaliknya, generasi Z lebih menekankan fleksibilitas, otonomi, dan dukungan organisasi dalam menentukan cara mereka bekerja. Perbedaan cara pandang ini menunjukkan adanya potensi perbedaan persepsi yang signifikan antar generasi dalam memaknai *work-life balance*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan dari berbagai generasi diketahui sama-sama menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, akibat tekanan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Roebuck et al., 2017). Dalam konteks guru, perempuan sering tetap bekerja demi kemandirian ekonomi dan penghargaan sosial meskipun dukungan institusi terbatas (Saha et al., 2016). Selain itu, generasi Z diketahui lebih dipengaruhi oleh fleksibilitas dan dukungan dalam bekerja, sedangkan generasi X memiliki pendekatan yang lebih berorientasi pada stabilitas (Dwivedula, 2025; Mayya et al., 2021). Generasi ini cenderung lebih menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup sebagai bagian Perbedaan ini menunjukkan pentingnya pemahaman yang mendalam bagaimana masing-masing generasi memaknai *work-life balance* dalam konteks profesi guru. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perbedaan persepsi work-life balance antara guru generasi X dan generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami secara mendalam perbedaan persepsi keseimbangan kehidupan kerja antara guru generasi X dan generasi Z melalui pendekatan fenomenologis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi *interpretatif* (IPA) untuk memahami makna pengalaman guru terkait *work-life balance*. Partisipan dipilih secara *purposive* dengan kriteria: guru aktif, pengalaman mengajar minimal 1 tahun, dan bersedia berpartisipasi. Partisipan terdiri dari dua orang yang merepresentasikan generasi X dan generasi Z dari satu SMA swasta di Surabaya. Jumlah partisipan yang terbatas sesuai dengan pendekatan fenomenologi yang bersifat idiografis, yang menekankan kedalaman pemaknaan pengalaman dibandingkan generalisasi (Smith et al., 2021).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth-interview*) semi-terstruktur yang dilakukan dua kali pada setiap partisipan, direkam dan ditranskripsikan verbatim. Fokus wawancara meliputi pengalaman kerja sebagai guru, persepsi *work-life balance*, faktor yang memengaruhi, serta strategi pengelolaan peran. Analisis data menggunakan analisis tematik (Braun & Clarke, 2006) melalui tahapan pengkodean hingga pengembangan tema. Kredibilitas data dijaga melalui *member checking*, *peer debriefing*, serta *audit trail*. Hasil disajikan dengan *thick description* untuk memperkuat proses temuan (Lincoln & Guba, 1988). Aspek etis dijaga melalui *informed consent* dan penggunaan inisial partisipan. 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 tantangan berupa beban kerja tinggi serta tuntutan adaptasi serta penyesuaian terhadap dinamika kelas yang beragam. Salah satu partisipan mengungkapkan adanya reaksi kaget saat menghadapi karakteristik siswa yang berbeda hingga sempat muncul keinginan untuk mengundurkan diri.

"Sampai saya sempat mau mengundurkan diri, karena kaget itu." (Partisipan X)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan situasi kerja yang tidak terduga dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memengaruhi keputusan individu berhenti dari pekerjaannya (Donnelly & Quirin, 2006). Dalam kerangka teori *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007) kondisi tersebut mencerminkan dominasi tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi, terutama ketika individu dihadapkan pada situasi tidak terprediksi, sehingga berpotensi meningkatkan stres dan kelelahan kerja. Selain itu, kejenuhan akibat rutinitas yang monoton juga muncul seiring lamanya masa kerja, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja (Loukidou et al., 2009). Kondisi ini semakin kompleks dengan adanya penurunan stamina pada usia yang lebih lanjut sehingga mengurangi kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Fan & Smith, 2017). Temuan ini mengindikasikan bahwa generasi X cenderung berada dalam kondisi dimana tuntutan pekerjaan lebih dominan dibandingkan sumber daya yang dimiliki.

Disisi lain, guru generasi Z menunjukkan pola respons yang berbeda dengan mengandalkan strategi regulasi diri, seperti membatasi pekerjaan sesuai kapasitas dan menghindari *overwork*. Partisipan menyatakan bahwa pekerjaan dilakukan "sewajarnya" dan tidak berlebihan, mencerminkan adanya upaya sadar dalam menjaga keseimbangan melalui pengelolaan sumber daya pribadi. Berbeda dengan generasi X yang lebih reaktif terhadap tuntutan eksternal, generasi Z cenderung bersikap lebih proaktif dalam menetapkan batasan kerja. Temuan ini sejalan dengan perspektif teori JD-R, yang menunjukkan peran *personal resources*, dimana individu memanfaatkan keyakinan dan strategi internal untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu, munculnya aspek spiritualitas sebagai strategi coping mengindikasikan adanya mekanisme psikologis tambahan bahwa spiritualitas dapat menurunkan resiko *burnout* (Charzyńska et al., 2021). Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z tidak hanya merespons tuntutan kerja, tetapi juga secara aktif mengelola sumber daya internal untuk mempertahankan keseimbangan kerja-hidup.

Pengalaman Sosial: Dukungan dan Konflik Antar Generasi

Hubungan sosial di tempat kerja menjadi faktor penting dalam pengalaman *work-life balance*. Guru generasi X menyampaikan adanya tekanan dari rekan kerja serta kesulitan beradaptasi dengan perubahan komposisi generasi di lingkungan kerja. Perbedaan gaya komunikasi dengan rekan kerja yang lebih muda turut menjadi hambatan dalam proses interaksi sosial. Hal ini tercermin dalam pernyataan partisipan,

"...sekarang banyak yang lebih muda, jadi kadang omongannya nggak nyambung." (Partisipan X).

Pengalaman tersebut menunjukkan adanya kesenjangan komunikasi antar generasi yang berdampak pada kenyamanan kerja dan kualitas interaksi kerja. Perbedaan preferensi komunikasi ini tidak hanya menghambat proses kolaborasi, tetapi juga berpotensi menurunkan rasa keterhubungan sosial di tempat kerja (Raslie, 2021). Selaras dengan temuan ini, kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) memahami kondisi ini sebagai kombinasi antara meningkatnya tuntutan relasional (*social job demands*) dan rendahnya dukungan sosial sebagai *job resources*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Sementara guru generasi Z juga menunjukkan adanya persepsi negatif terhadap rekan kerja dari generasi yang lebih tua, yang dianggap kurang fleksibel. Persepsi ini mencerminkan adanya perbedaan nilai kerja yang dapat memunculkan stereotip dan memperkuat jarak psikologis antar generasi. Berbeda dengan generasi X yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pola komunikasi, generasi Z cenderung mengevaluasi generasi sebelumnya berdasarkan ekspektasi terhadap fleksibilitas dan adaptabilitas kerja. Konflik antar generasi tidak hanya bersifat komunikasi, tetapi juga adanya kesenjangan nilai kerja yang mendasari cara individu memaknai pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gursoy et al., (2008) menyatakan bahwa perbedaan nilai kerja antar generasi dapat memicu stereotip dan konflik interpersonal ditempat kerja. Temuan pada tema ini, menunjukkan dinamika sosial antar generasi X dan Z dalam menghadapi tantangan relasional, yang berdasarkan perspektif JD-R ketika dukungan sosial sebagai job resource tidak memadai, individu tidak memiliki mekanisme penyangga terhadap job demands sehingga tuntutan kerja dirasakan lebih berat dan meningkatkan strain (Arthur et al., 2025).

Persepsi Antar Generasi: Tradisionalitas vs Fleksibilitas

Setiap generasi mengembangkan nilai-nilai yang dianut yang dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi pada masa mereka tumbuh dan berkembang (Inglehart, 1997). Dalam konteks ini, generasi X cenderung menekankan pentingnya pengalaman, loyalitas, dan pembelajaran dari senior sebagai dasar dalam bekerja. Sebaliknya, generasi Z menunjukkan kecenderungan untuk lebih menghargai fleksibilitas, otonomi, serta keterbukaan terhadap perubahan. Perbedaan ini tercermin dari pandangan partisipan generasi X yang menilai generasi Z kurang memiliki empati dan kemauan untuk belajar dari pengalaman senior,

"...kurang banyak mendengar... perlunya meminta saran dari senior..." Partisipan X.

Persepsi tersebut menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam cara masing-masing generasi memaknai otoritas dan sumber legitimasi otoritas. Generasi X cenderung memandang pengalaman sebagai dasar kewibawaan dalam bekerja, sehingga mengharapkan pengakuan dari generasi yang lebih muda (Lyons & Schweitzer, 2016), sedangkan generasi Z lebih kritis terhadap struktur hierarkis yang dianggap tidak terlalu relevan di dunia kerja masa kini. Serupa dengan pola ini, penelitian-penelitian terdahulu menemukan bahwa generasi yang lebih muda cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih menekankan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan otonomi dibandingkan generasi sebelumnya (Macky et al., 2008; Twenge et al., 2010).

Bagi generasi Z, memandang bahwa pola pikir generasi X cenderung kaku dan terlalu menuntut penghormatan. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui *self-determination theory* (SDT) oleh Deci & Ryan, (2000), dimana individu lebih menekankan kebutuhan akan otonomi dan pengakuan terhadap kompetensi. Perbedaan persepsi ini tidak hanya mencerminkan konflik interpersonal, tetapi juga menunjukkan adanya perbedaan kebutuhan psikologis yang mendasari perilaku kerja. Ketidaksesuaian antara nilai tradisional dan kebutuhan otonomi tersebut berpotensi memunculkan konflik relasional serta menghambat kolaborasi apabila tidak dikelola secara adaptif (Costanza et al., 2012).

Faktor yang Memengaruhi Work-Life Balance: Intrinsik vs Ekstrinsik

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi *work-life balance* berbeda antar generasi terutama generasi X dan Z. Generasi X lebih menekankan dukungan sosial dan makna kerja sebagai faktor utama, sementara generasi Z lebih menekankan aspek finansial. Hal ini tercermin dari pernyataan partisipan generasi X yang menekankan pentingnya lingkungan kerja,

"...teman-teman itu yang membuat kita bisa menghadapi sama-sama..." (Partisipan X).

Perbedaan ini menerangkan adanya perbedaan orientasi motivasi kerja antar generasi. Generasi X cenderung berorientasi pada faktor intrinsik, seperti hubungan sosial dan makna kerja, sedangkan generasi Z lebih dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik, khususnya kebutuhan ekonomi. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa individu yang lebih tua lebih termotivasi oleh aspek intrinsik, sementara individu yang lebih muda lebih responsif terhadap faktor ekstrinsik (Inceoglu et

al., 2012). Secara psikologis, perbedaan ini menunjukkan bahwa generasi X memiliki sumber kepuasan yang lebih berbasis relasional dan makna, sedangkan generasi Z lebih rentan mengalami tekanan akibat tuntutan finansial yang bersifat eksternal.

Sejalan dengan teori *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000), bahwa kebutuhan akan keterhubungan (*relatedness*) pada generasi X berperan sebagai sumber motivasi yang mendukung keseimbangan hidup (Ryan & Deci, 2023). Sementara itu, pada generasi Z, kebutuhan akan stabilitas ekonomi menjadi faktor dominan dalam menentukan persepsi keseimbangan. Sehingga kondisi ini berpotensi menimbulkan ketegangan apabila kebutuhan psikologis dasar tidak terpenuhi secara optimal.

Motivasi intrinsik pada generasi X yang muncul melalui dukungan dan hubungan sosial dapat dipahami sebagai *job resources* yang membantu mengurangi tekanan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu, dukungan sosial juga berpotensi menciptakan proses work-family enrichment, di mana pengalaman positif di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Sebaliknya, pada generasi Z yang justru mengalami hambatan dalam dukungan sosial yakni tuntutan keluarga seperti kewajiban membantu perekonomian orang tua dapat dikategorikan sebagai *non-work demands* yang berpotensi menguras *resources* individu. Interaksi antara tingginya *demands* khususnya tuntutan eksternal dan *resources* yakni keterbatasan sumber daya ini berpotensi mengganggu keseimbangan kerja-hidup (Brummelhuis & Bakker, 2012; Voydanoff, 2005).

Orientasi Kerja: Pekerjaan sebagai *Calling* dengan Makna Berbeda

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kedua partisipan memaknai pekerjaan sebagai *calling*, namun dengan interpretasi yang berbeda. Partisipan generasi X memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan sarana berbagi kepada keluarga, terlihat dari pernyataannya,

“... ini panggilan, sampai aku bisa membiayai orang lain...” (Partisipan X)

Sebaliknya, partisipan generasi Z juga memandang pekerjaan sebagai panggilan, tetapi makna tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam keseimbangan hidup karena adanya tekanan finansial untuk membantu orang tua. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa makna *calling* tidak bersifat tunggal, melainkan dibentuk melalui interaksi antara nilai personal dan tuntutan kontekstual. Pada generasi X, *calling* tampak lebih terintegrasi dengan makna kontribusi dan kebermaknaan hidup, sedangkan pada generasi Z, *calling* masih bernegosiasi dengan kebutuhan ekonomi dan tanggung jawab keluarga dan hal ini menunjukkan terjadinya ketegangan makna (*meaning tension*), di mana individu menghadapi dilema antara idealisme pekerjaan sebagai panggilan dan realitas tuntutan finansial.

Temuan ini sejalan dengan perspektif makna pekerjaan oleh (Wrzesniewski et al., 1997) yang membedakan orientasi kerja sebagai *job*, *career*, dan *calling*, dimana *calling* ditandai dengan adanya makna intrinsik serta kontribusi terhadap orang lain (Dik & Duffy, 2009). Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman *calling* tidak selalu bersifat stabil, melainkan dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti tekanan ekonomi, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan individu (Duffy et al., 2011). Selain itu, perbedaan antar generasi ini dapat dipahami melalui teori perkembangan psikososial Erikson, di mana individu pada tahap dewasa madya cenderung mengembangkan orientasi generativity, yaitu dorongan untuk memberi kontribusi kepada orang lain (Issawi & Dauphin, 2017).

Perbedaan makna *calling* antar generasi menunjukkan bahwa orientasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh nilai personal, tetapi juga oleh tahap perkembangan dan tekanan kontekstual yang dihadapi individu dalam kehidupannya, tercermin dari pernyataan generasi X,

“...Karena panggilan, akhirnya menjadi janjiku untuk dapat berbagi berkat yang aku dapat kepada orang lain.” (Partisipan X)

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara generasi X dan generasi Z dalam memaknai *work-life balance* dalam konteks profesi guru. Generasi X cenderung menekankan dukungan sosial, makna kerja, dan orientasi calling sebagai bentuk loyalitas terhadap profesi, sedangkan generasi Z lebih menekankan fleksibilitas, otonomi, batasan personal, dan tuntutan finansial dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini mengindikasikan adanya pergeseran orientasi dari *loyalty* menuju *flexibility* dalam memaknai *work-life balance* antar generasi. Pergeseran ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi nilai yang berkembang dalam konteks generasi yang berbeda.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian *work-life balance* dengan menyoroti pentingnya perspektif generasi dalam memahami dinamika hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Secara praktis, organisasi pendidikan perlu mengembangkan pendekatan yang adaptif, seperti memperkuat dukungan sosial bagi generasi X serta menyediakan fleksibilitas dan dukungan kesejahteraan bagi generasi Z, sekaligus memfasilitasi komunikasi lintas generasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang terbatas dan konteks yang homogen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan yang lebih beragam serta mempertimbangkan konteks institusi yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, P., Morrison, B., & Earl, J. K. (2025). The Job Demand-Resources (JD-R) model through the eyes of financial advisers: A scoping review. *Australian Journal of Management*, 0(0), 03128962251350337. <https://doi.org/10.1177/03128962251350337>
- 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. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balc, A., & Bozkurt, S. (2013). Job expectations of generation X and Y teachers in Turkey. *World Applied Sciences Journal*, 21(4), 599–614. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.21.4.1405>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brummelhuis, L. L. Ten, & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *The American Psychologist*, 67 7, 545–556. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:13404345>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- 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). <https://doi.org/10.3390/rel12090781>
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01121>
- 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.

- https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- 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.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Dwivedula, R. (2025). Why is Generation Z motivated at work? A qualitative exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(3), 38–49. <https://doi.org/10.1002/joe.22273>
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). The Impact of Workload and Fatigue on Performance. In L. Longo & M. C. Leva (Eds.), *Human Mental Workload: Models and Applications* (pp. 90–105). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6
- Fatmawati, E. (2020). Kerjasama orang tua dan guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *IBTIDA'*, 1(2), 135–150. <https://doi.org/10.37850/ibtida.v1i2.147>
- Fitri, A., Ulfah, H., & Aswita, S. (2024). Kurangnya sarana dan prasarana menghambat proses belajar mengajar di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 507–515. <https://doi.org/10.35931/pediaqu.v3i2>
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.11.002>
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 300–329. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x>
- Inglehart, R. F. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:143402330>
- Issawi, S., & Dauphin, B. (2017). Industry Versus Inferiority. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–4). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_593-1
- Kismono, G. (2023). The moderating effect of generations on the relationship between work values and affective commitment. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1–16. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol27.iss1.art1>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1988). *Criteria for Assessing Naturalistic Inquiries as Reports*. <https://doi.org/10.1002/job.367>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Lyons, S., & Schweitzer, L. (2016). A Qualitative Exploration of Generational Identity: Making Sense of Young and Old in the Context of Today's Workplace. *Work, Aging and Retirement*, 3, waw024. <https://doi.org/10.1093/workar/waw024>
- Macky, K., Gardner, D., Forsyth, S., Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- 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), 21582440211054480. <https://doi.org/10.1177/21582440211054479>

- Raslie, H. (2021). Gen Y and Gen Z Communication Style. *Studies of Applied Economics*, 39. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i1.4268>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s40670-020-01043-7>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Self-Determination Theory. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 6229–6235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2630
- 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. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/44840810>
- Smith, J. A., Larkin, M., & Flowers, P. (2021). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Utami, A. Y. (2022). The role of parental involvement in student academic outcomes. *Journal of Education Review Provision*, 2(1), 37–43. <https://doi.org/10.55885/jerp.v2i1.156>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, (213), 0_1-81. <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- 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. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/fcsr.12345>
- 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. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>