

Peran Komunikasi Intrapersonal terhadap Penerimaan Tren *Work Life Balance* Menjadi Gaya Hidup Generasi Z di Indonesia

Paulina Susanto¹, Diah Ayu Candraningrum^{2*}

¹Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: paulina.915210046@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta*
Email: diahc@fikom.untar.ac.id

Masuk tanggal : 25-11-2024, revisi tanggal : 20-12-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 15-02-2025

Abstract

The development of the era and digitalization has brought significant changes to various generations, especially Generation Z. Generation Z is known for its unique characteristics that have a desire to get flexibility in work, as well as an emphasis on the balance between work and personal life which has similarities to the concept brought by the trend of work life balance. Work life balance describes a situation where a person can manage and divide between work responsibilities, personal life, and other responsibilities. Talking about this trend is certainly related to lifestyle and requires intrapersonal communication in accepting this trend into a lifestyle. The purpose of this study is to understand the role of intrapersonal communication in the acceptance of the work life balance trend on the lifestyle decisions of Generation Z. The theory that supports this research is intrapersonal communication theory. This research was conducted with a qualitative approach and phenomenological method. The results showed that intrapersonal communication has an important role in decision making in accepting the work-life balance trend of Generation Z. The process of accepting the work life balance trend is not only influenced by external factors such as work or career. The work life balance trend is popular among Generation Z because this generation has characteristics that prioritize the balance between work and personal life as a top priority. This character is shaped by a more flexible financial situation compared to previous generations. However, as they age and take on life responsibilities, such as starting a family, their priorities shift towards financial stability, and the application of this trend has been shown to influence a more balanced lifestyle, bringing happiness to its users.

Keywords: *generation Z, intrapersonal communication, work life balance trend*

Abstrak

Perkembangan zaman dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan pada berbagai generasi, terutama Generasi Z. Generasi Z dikenal dengan karakteristik unik yang memiliki keinginan untuk mendapatkan fleksibilitas dalam pekerjaan, serta penekanan pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mana memiliki kesamaan dengan konsep yang dibawa oleh tren *work life balance*. *Work life balance* menjelaskan sebuah keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan tanggung jawab lainnya. Berbicara tentang tren ini pastinya berkaitan dengan gaya hidup dan dibutuhkan komunikasi intrapersonal dalam penerimaan tren ini menjadi gaya hidup. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami komunikasi intrapersonal berperan dalam penerimaan tren *work life balance* terhadap keputusan gaya hidup Generasi Z. Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori komunikasi intrapersonal. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan metode fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal memiliki peran penting dalam

pengambilan keputusan dalam penerimaan tren *work life balance* Generasi Z. Proses dalam penerimaan tren *work life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pekerjaan atau karier, tetapi juga oleh kebutuhan psikologis individu. Tren *work life balance* populer di kalangan Generasi Z karena generasi ini memiliki karakteristik yang mementingkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai prioritas utama. Karakter tersebut terbentuk karena kondisi finansial yang lebih fleksibel dibandingkan generasi sebelumnya. Namun, seiring bertambahnya usia dan tanggung jawab hidup seperti berkeluarga maka prioritas mereka akan beralih ke stabilitas finansial serta pengaplikasian tren ini terbukti mempengaruhi gaya hidup yang menjadi lebih seimbang dan timbul rasa bahagia pada penggunaannya.

Kata Kunci: generasi z, komunikasi intrapersonal, tren *work life balance*

1. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia melalui Badan Pusat Statistik (BPS) mengelompokkan masyarakat Indonesia ke dalam 6 generasi, yaitu dimulai dari Pre-Boomer (lahir pada tahun sebelum 1945), Baby Boomer (lahir pada tahun 1946-1964), Generasi X (lahir pada tahun 1965-1980), Generasi Y atau yang dikenal sebagai Milenial (lahir pada tahun 1981-1996), Generasi Z (lahir pada tahun 1997-2012), dan terakhir yaitu Post Generasi Z (lahir pada tahun 2013). Dalam setiap generasi memiliki karakteristik masing-masing, hal ini disebabkan karena perkembangan sejarah maupun teknologi yang berbeda-beda. Oleh sebab itu ada perbedaan dari generasi satu ke generasi lainnya.

Setiap generasi mengalami perubahan akibat faktor-faktor seperti digitalisasi, pengaruh sosial, dan pandemi. Faktor-faktor ini juga menyebabkan perubahan pada Generasi Z dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z atau yang lebih dikenal sebagai generasi digital tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan terhadap teknologi dan berbagai macam alat teknologi (Noordiono, 2016). Karakter generasi ini di dunia kerja juga dianggap berbeda dengan generasi lain. Generasi Z condong mementingkan fleksibilitas, apresiasi dan pengakuan dalam pekerjaan serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi (Syarif, 2024). Timbulnya karakteristik ini salah satu faktor yang menyebabkannya yaitu pandemi. Dengan adanya pandemi menyebabkan perubahan pola kerja yang awalnya terpusat pada pekerjaan dalam ruangan kantor berubah drastis menjadi bekerja dapat di mana saja seperti di rumah maupun tempat-tempat lainnya yang nyaman. Generasi Z lebih memilih bekerja di rumah karena kebiasaan ketika pandemi Covid-19 (Ismail et al., 2023).

Terciptanya kondisi ini akhirnya timbul komunikasi intrapersonal pada Generasi Z untuk menciptakan fleksibilitas pada jam kerja dan menjadi sebuah kebiasaan untuk menjaga kesehatan mental serta menurunkan resiko kelelahan secara fisik maupun mental. Komunikasi intrapersonal sebagai komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang, yang meliputi kegiatan berbicara kepada diri sendiri dan kegiatan mengamati dan memberikan makna (intelektual dan emosional) pada lingkungan (Syaras et al., 2019). Komunikasi intrapersonal berfungsi sebagai sumber utama untuk memahami diri kita dan lingkungan kita, dan dapat mempengaruhi cara kita membuat keputusan dalam konteks sosial dan profesional (Kundu & Shah, 2024). Dalam konteks tren *work life balance* komunikasi intrapersonal melibatkan dialog internal antara pikiran, perasaan dan nilai-nilai personal yang melibatkan Generasi Z dalam penerimaan, pengambilan keputusan dan perubahan gaya hidup terhadap tren ini.

Fenomena ini mendorong terjadinya perubahan gaya hidup yang mencakup preferensi terhadap pekerjaan fleksibel, penekanan pada kesehatan mental, dan penolakan terhadap budaya kerja yang menuntut waktu berlebihan yang biasa disebut sebagai *work life balance*. *Work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktu yang selaras antara pekerjaan, kehidupan bersama keluarga maupun kepentingan pribadinya (Muliawati & Frianto, 2020). Berbicara tentang tren ini pastinya berkaitan dengan gaya hidup. Gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang tercermin dalam kegiatan, minat, dan pendapat. Hal ini disebabkan karena tren ini menekankan bahwa dalam bekerja harus mencapai keseimbangan agar mencapai gaya hidup yang sehat dan mencegah depresi.

Lewat sebuah survei terbaru, terungkap bahwa mayoritas Generasi Z tertarik dengan tren *work life balance*. Riset tersebut dilakukan oleh Jangkara Data Lab yang merupakan sebuah perusahaan riset digital yang mengumpulkan data serta menggunakan data kuantitatif lewat mesin bernama *Newstensity*, *Socindex* dan *Socioscreen*, bersama Jakpat (platform riset digital yang menghubungkan langsung konsumen dengan responden) dengan judul "Mengungkap Preferensi Karier Gen Z". Data riset diambil dari hasil percakapan publik di media sosial X dan survei *online* terhadap 1.185 responden berusia 16-29 tahun tepatnya pada tanggal 1 hingga 3 Juni 2024. Berdasarkan hasil riset tersebut, 95% responden setuju bahwa mereka tertarik dengan tren *work life balance*.

Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut terutama dalam konteks bagaimana peran komunikasi intrapersonal yang terjadi pada Generasi Z dalam penerimaan tren *work life balance* menjadi gaya hidup mereka, sebab Generasi Z memiliki karakteristik mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sejalan dengan tren *work life balance*. Dengan penggunaan Teori Komunikasi Intrapersonal, diharapkan dapat menambah literatur akademik terkait tren *work life balance* dan Generasi Z serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami (Toyib et al., 2022). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode fenomenologi, metodologi kualitatif yang mengizinkan peneliti menerapkan dan mengaplikasikan kemampuan subjektivitas dan interpersonalnya dalam proses penelitian eksploratori (Alase, 2017). Subjek penelitian ini adalah pria/wanita Generasi Z berusia 18 - 27 tahun yang mengalami perubahan gaya hidup setelah mengetahui dan mengaplikasikan tren *work life balance* minimal enam bulan serta objek penelitian yaitu komunikasi intrapersonal dalam penerimaan tren *work life balance*. Untuk metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara mendalam, digunakan untuk menggali informasi yang lengkap dan mendalam mengenai sikap, pengetahuan, pandangan Generasi Z di Indonesia mengenai komunikasi intrapersonal dalam penerimaan tren *work life balance*. Selain itu studi literatur juga menjadi metode pengumpulan data penulis. Metode studi literatur bertujuan untuk mengungkap fakta dan konsep metode yang relevan dengan permasalahan penelitian sebagai bahan referensi dalam pembahasan pada hasil penelitian (Handriani, 2019). Dalam teknik pengolahan data dan analisis data peneliti menggunakan 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik keabsahan data yaitu triangulasi sumber. Kesimpulan dari hasil analisis data selanjutnya akan dilakukan pengecekan temuan dengan mengajukan pertanyaan kepada satu narasumber ahli di bidang Ilmu Komunikasi yaitu Dr. Muh. Najih Farihanto, MA. selaku dosen Universitas Ahmad Dahlan. Proses validasi temuan ini disebut dengan *member checking* (Mekarisce, 2020).

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan empat informan yang memiliki kriteria yang berbeda-beda. Informan pertama yaitu Lorent, yang terpengaruh untuk mengaplikasikan tren *work life balance* karena pertemanan di lingkungan kantor, lalu informan kedua yaitu Kevin, yang mengaplikasikan tren ini karena tuntutan atasan, Gaby informan ketiga yang mengetahui tren ini dari media sosial, dan Fitriyah informan keempat yang mengetahui tren *work life balance* sejak lama namun baru diaplikasikan.

Komunikasi intrapersonal berfungsi sebagai sumber utama untuk memahami diri kita dan lingkungan kita, dan dapat mempengaruhi cara kita membuat keputusan dalam konteks sosial dan profesional (Kundu & Shah, 2024). Dalam konteks ini, komunikasi intrapersonal sangat penting untuk menjelaskan bagaimana individu merespons tekanan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Empat informan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka melalui empat tahapan dalam proses komunikasi intrapersonal yang mencakup sensasi, persepsi, memori, dan berpikir. Keempat proses tersebut saling berkaitan pada penerimaan tren *work life balance* menjadi gaya hidup mereka.

1) Proses Sensasi

Proses pertama dalam komunikasi intrapersonal adalah sensasi, di mana informan merasakan dan menyadari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sensasi memberikan dasar bagi individu untuk mulai merenungkan pengalaman mereka dan bagaimana perasaan tersebut memengaruhi kehidupan mereka. Pada proses sensasi Lorent, merasa lelah karena bekerja lembur tanpa henti namun rekan-rekannya tampak bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal yang sama dirasakan oleh Kevin yang juga mengalami stres akibat pekerjaan yang tidak terstruktur dengan baik, yang mendorongnya untuk mencari solusi. Gabriella yang awalnya melihat tren *work life balance* dari Tiktok, merasa tertarik setelah melihat banyak orang di media sosial yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fitriyah, meskipun sudah mengetahui tren ini sebelumnya, baru sekarang menyadari pentingnya untuk memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi setelah melihat banyak Generasi Z yang mengaplikasikannya.

2) Proses Persepsi

Setelah proses sensasi, individu mulai membentuk persepsi mereka. Persepsi ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang, nilai-nilai, dan pengalaman sebelumnya. Lorent awalnya menganggap tren ini hanya diterapkan oleh orang yang tidak bekerja keras, bahkan dianggap sebagai bentuk kemalasan. Persepsi tersebut berubah setelah melihat rekan-rekan kerjanya yang dapat tetap produktif tanpa mengorbankan waktu pribadi. Begitu pula Kevin yang sebelumnya menganggap prioritas utama dalam kehidupannya hanya bekerja,

kini menyadari pentingnya keseimbangan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Gabriella, yang awalnya memiliki persepsi tentang tren *work life balance* hanya diterapkan oleh pecundang, berubah pandangannya setelah mendengar cerita tentang kerabatnya yang bercerai karena tidak memiliki waktu dan hanya fokus dalam bekerja sehingga sulit dalam berkomunikasi. Fitriyah juga mengalami perubahan persepsi setelah menyadari bahwa pola hidup yang tidak seimbang bisa berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik.

3) Proses Memori

Proses komunikasi intrapersonal kemudian berlanjut ke proses memori. Tahap ini memainkan peran penting dalam komunikasi intrapersonal dengan menyimpan informasi dan pengalaman yang relevan. Ingatan terhadap pengalaman buruk terkait kelelahan kerja atau ketidakbahagiaan mendorong keempat informan untuk merefleksikan kembali gaya hidup mereka. Lorent misalnya mengingat pengalaman bekerja tanpa batas waktu yang membuatnya stres dan kelelahan yang akhirnya menjadi alasan untuk mengaplikasikan tren *work life balance*. Kevin juga mengingat perasaan tertekan dan lelah akibat pekerjaan yang tidak mengenal waktu, sedangkan Gabriella mengingat pengalaman kerabatnya yang bercerai karena terlalu fokus pada pekerjaan, dan hal ini membuatnya semakin yakin bahwa menjaga keseimbangan dalam hidup sangat penting. Selanjutnya Fitriyah yang sebelumnya tidak mempertimbangkan kesehatan dalam pekerjaannya, mulai merenungkan dampak buruk dari pola kerja yang tidak seimbang dan akhirnya memutuskan untuk berubah.

4) Proses Berpikir

Pada tahap terakhir yaitu berpikir, tahap di mana individu merenungkan dan menganalisis informasi yang telah mereka terima melalui sensasi, persepsi, dan memori. Dalam tahap ini, individu melakukan dialog internal yang melibatkan penilaian terhadap pengalaman mereka serta menilai kembali nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup mereka yang akhirnya memengaruhi keputusan dalam mengaplikasikan tren *work life balance*. Pada keempat informan yang diwawancarai, ditahap berpikir mereka semua mulai menyadari akan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akhirnya timbul keputusan untuk mengaplikasikan tren *work life balance* menjadi gaya hidup mereka.

Pada tahap berpikir, Lorent akhirnya memutuskan untuk menerapkan tren ini dan mulai menetapkan batasan waktu untuk pekerjaannya sehingga dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas pribadi dan sosial, seperti berkumpul dengan teman-teman. Selain itu, Kevin memutuskan untuk mengubah cara kerjanya dan memberi waktu lebih banyak untuk olahraga, keluarga, dan memikirkan kesehatan mental setelah mengaplikasikan tren ini. Setelah memikirkan apa yang terjadi pada kerabatnya, Gabriella juga memutuskan untuk menerapkan tren *work life balance* dalam kehidupannya agar dia dapat menjaga hubungan dengan orang-orang terdekatnya dan mendapatkan kehidupan yang lebih seimbang serta kesehatan mental yang lebih baik. Selanjutnya Fitriyah yang menganggap kerja keras tanpa henti sebagai bentuk dedikasi dan merasa tidak memiliki waktu untuk keluarga dan dirinya akhirnya memutuskan mengaplikasikan tren ini. Selain itu, keempat informan

mengatakan bahwa mereka merasa lebih bahagia setelah mengaplikasikan tren ini dalam gaya hidupnya.

Dari hasil wawancara mendalam tersebut, pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat lekat dengan kehidupan manusia. Salah satunya yaitu pengambilan keputusan untuk penerimaan tren *work life balance* sebagai gaya hidup. Tren ini menjadi semakin populer, terutama dalam era modern yang penuh dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan sosial yang semakin berkembang. Banyak individu salah satunya Generasi Z merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas hidup. Individu semakin menekankan pentingnya memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga untuk mencapai kepuasan hidup (Hagqvist et al., 2020). Oleh karena itu Generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan *work life balance*. Dengan kata lain Generasi Z berusaha untuk menyeimbangkan waktu antara karier dan kehidupan pribadi agar mereka dapat menikmati waktu untuk diri mereka sendiri, keluarga, serta menjaga kesehatan fisik dan mental mereka karena karakteristik dari Generasi Z itu sendiri. Pertama-tama, kepribadian Generasi Z, yang cenderung terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan, secara positif memengaruhi produktivitas kerja mereka (Tekege et al., 2018).

Dengan karakteristik ini memiliki kesamaan dengan konsep yang diberikan oleh tren *work life balance* yang mana menjelaskan keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kepentingan pribadi. Kesamaan ini membuat banyak Generasi Z yang mengikuti tren ini. Generasi Z menjadikan tren *work life balance* sebagai preferensi dan prioritas utama untuk memiliki karier dalam sebuah perusahaan/organisasi, hal ini menyebabkan istilah *work-life balance* sangat terkenal, sangat penting dan menjadi panutan di antara generasi Z yang sedang mencari dan melamar kerja. Bagi Generasi Z *work life balance* bukan hanya sekadar fleksibilitas waktu kerja, namun juga pemilihan jadwal cuti sesuai kebutuhan, oleh karena itu istilah *work life balance* merujuk pada dukungan perusahaan/organisasi agar karyawan dapat menentukan sendiri jam kerja (jam kerja yang fleksibel), memilih cuti pribadi/keluarga (Mahardika et al., 2022).

Secara keseluruhan, komunikasi intrapersonal berfungsi sebagai landasan untuk pengambilan keputusan, terutama dalam konteks penerapan tren *work life balance*. Ketika seseorang menghadapi pilihan untuk mengadopsi atau tidak mengadopsi gaya hidup ini, mereka cenderung melakukan evaluasi diri yang mendalam. Proses ini melibatkan pertimbangan terhadap berbagai faktor internal, seperti nilai-nilai pribadi, harapan, dan pengalaman masa lalu. Faktor-faktor yang teridentifikasi di tingkat intrapersonal memainkan peran besar dalam mempengaruhi penerimaan atau keraguan seseorang (Lun et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa seseorang berkomunikasi dengan dirinya sendiri dapat mempengaruhi keputusan yang diambil, baik secara sadar maupun tidak sadar.

Dalam hal ini komunikasi intrapersonal melibatkan dialog internal dan refleksi diri yang dapat mempengaruhi bagaimana individu menilai prioritas mereka dan membuat keputusan yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ingin dicapai. Individu akan berbicara dengan diri mereka sendiri untuk merenungkan apa yang mereka anggap penting dalam hidup mereka. Proses ini tidak hanya sekedar memilih antara pekerjaan dan waktu luang, tetapi lebih pada bagaimana mereka bisa mencapai keseimbangan yang memenuhi kebutuhan

emosional, fisik, dan psikologis mereka. Komunikasi intrapersonal berfungsi sebagai sumber utama untuk memahami diri kita dan lingkungan kita, dan dapat mempengaruhi cara kita membuat keputusan dalam konteks sosial dan profesional (Kundu & Shah, 2024, 2021).

Dengan demikian komunikasi intrapersonal memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dalam penerimaan tren *work life balance* oleh Generasi Z, karena melalui proses refleksi diri mereka mencerna informasi dan stimulus yang diterima, lalu mempertanyakan dan mengevaluasi kembali prioritas hidup mereka. Generasi Z yang dikenal sangat terbuka terhadap perubahan dan teknologi, cenderung lebih sadar akan pentingnya menjaga keseimbangan dalam hidup, mereka tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial atau profesional dalam pekerjaan mereka, tetapi juga kesehatan mental, kebahagiaan, dan hubungan sosial. Sebelum mengambil keputusan mengaplikasikan tren ini menjadi gaya hidup, dibutuhkan komunikasi intrapersonal untuk membuat keputusan tersebut sejalan dengan kebutuhan psikologis mereka, termasuk menjaga kesehatan mental.

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara dengan Muh. Najih Farihanto selaku dosen Universitas Ahmad Dahlan. Najih mengatakan dalam wawancaranya, bahwa komunikasi intrapersonal sangat penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal Generasi Z mengadopsi tren *work life balance* sebagai gaya hidup. Menurutnya, setiap individu pada generasi ini memiliki cara unik untuk mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka sebab Generasi Z memiliki karakteristik yang menyukai fleksibilitas dan peduli akan kesehatan mental serta peduli akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, selain itu Generasi Z tidak hanya memperhatikan pekerjaan atau materi tetapi juga memperhatikan kebahagiaan dan kesejahteraan emosional mereka. Oleh sebab itu banyak dari generasi ini tertarik dan mengaplikasikan tren ini dari pada generasi lainnya. Hal ini tercipta karena kondisi finansial Generasi Z yang lebih fleksibel berbeda dengan generasi sebelumnya yang memiliki tanggung jawab finansial lebih besar. Seiring bertambahnya usia dan perubahan tanggung jawab hidup seperti berkeluarga, prioritas mereka bergeser ke stabilitas finansial, yang mana mempengaruhi keputusan mereka dalam pengaplikasian tren ini dalam jangka panjang.

Najih juga menyatakan bahwa proses komunikasi dengan diri sendiri yang merupakan proses komunikasi intrapersonal bertugas untuk memutuskan apa yang harus dilakukan untuk menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka, baik dalam hal pekerjaan maupun kehidupan pribadi dengan mengutamakan kesehatan mental dan kebahagiaan. Keputusan dalam mengaplikasikan tren ini tidak dibuat dengan cepat namun hasil dari pemikiran mendalam dan komunikasi intrapersonal tentang dampak keputusan tersebut terhadap kesejahteraan. Ini menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal berperan pada Generasi Z dalam menerima dan menerapkan tren *work life balance* dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan membuktikan bahwa komunikasi intrapersonal berperan dalam proses penerimaan dan penerapan tren *work life balance* sebagai gaya hidup Generasi Z. Keputusan untuk mengaplikasikan tren ini dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya melibatkan pertimbangan materi atau pekerjaan, tetapi juga melibatkan komunikasi intrapersonal yang mencakup sensasi, persepsi, memori, dan berpikir. Proses komunikasi dengan diri sendiri ini memainkan peran krusial dalam membantu individu untuk mencerna berbagai informasi yang datang dari luar, mengevaluasi dampaknya terhadap kehidupan mereka, dan akhirnya memutuskan untuk mengambil langkah-langkah yang mendukung keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keputusan ini tidak hanya berfokus pada efektivitas dalam pekerjaan, tetapi juga pada pencapaian kebahagiaan dan kesejahteraan pribadi.

4. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal berperan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penerimaan dan pengaplikasian tren *work life balance* menjadi gaya hidup Generasi Z. Dalam komunikasi intrapersonal, seseorang berbicara dengan dirinya sendiri untuk menilai keadaan yang mereka hadapi, mempertimbangkan pilihan yang ada, dan memutuskan apa yang harus dilakukan. Proses ini meningkatkan pemahaman tentang apa yang mereka butuhkan untuk kesehatan mental, kebahagiaan, dan keseimbangan hidup. Misalnya ketika seseorang dihadapkan pada pilihan antara memprioritaskan karier atau menghabiskan waktu untuk keluarga dan diri sendiri, mereka akan menjalani proses komunikasi intrapersonal untuk mengevaluasi konsekuensi dari keputusan tersebut terhadap kesejahteraan pribadi mereka. Selain itu tren *work life balance* semakin mendapat perhatian terutama di kalangan Generasi Z karena Generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya yang mana mereka memiliki karakteristik yang peduli akan kesehatan mental serta keseimbangan kehidupan bekerja dan kebahagiaan pribadi, namun karakter ini dapat berubah saat Generasi Z memiliki tanggung jawab finansial yang lebih besar dikemudian hari. Hal ini mempengaruhi keputusan Generasi Z dalam mengaplikasikan tren ini dalam jangka panjang.

Keputusan tentang penerimaan tren ini bukan keputusan yang dibuat dengan cepat namun melalui proses introspeksi yang mendalam, di mana komunikasi intrapersonal berperan di dalamnya. Proses pengambilan keputusan dalam penerimaan tren *work life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pekerjaan atau karier, tetapi juga oleh kebutuhan psikologis individu meskipun mendapatkan tren ini dari segala aspek. Dari pengaplikasian tren ini terbukti meningkatkan kualitas hidup dan rasa bahagia dari penggunaannya.

Saran akademis dan praktis yang dapat diberikan yaitu melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana komunikasi intrapersonal mempengaruhi pengambilan keputusan karier khususnya terkait dengan tren *work life balance*. Mengingat bahwa banyak generasi muda, terutama Generasi Z cenderung lebih mengutamakan keseimbangan hidup dalam pekerjaan mereka dan saran yang dapat diaplikasikan untuk praktisi yaitu perusahaan yang berfokus pada tenaga kerja muda seperti Generasi Z dapat mempertimbangkan untuk menerapkan tren *work life balance* untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan serta membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerja dan majikan mereka.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara, narasumber, dan seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

Agarwal, H., & Vaghela, P. (2018). Work values of Gen Z: Bridging the gap to the

- next generation. *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century, Faculty of Management Studies, Parul University, Gujarat, India, 1, 1–26*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/343537838_WORK_VALUES_OF_GEN_Z_Bridging_the_Gap_to_the_Next_Generation
- Alase, A. (2017). The Interpretative Phenomenological Analysis (IPA): A Guide to a Good Qualitative Research Approach. *International Journal of Education and Literacy Studies, 5*(2), 9–19. Retrieved from <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.5n.2p.9>
- Hagqvist, E., Vinberg, S., Tritter, J. Q., Wall, E., & Landstad, B. J. (2020). The Same, Only Different: Doing Management in the Intersection between Work and Private Life for Men and Women in Small-scale Enterprises. *Work, Employment and Society, 34*(2), 262–280. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0950017019871244>
- Handriani, D. J. (2019). *Proses Adaptasi Ikatan Mahasiswa Fakfak Di Kota Bandung* (Universitas Komputer Indonesia). Universitas Komputer Indonesia. Retrieved from <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1558/>
- Ismail, D. H., Nugroho, J., & Rohayati, T. (2023). Literature Review: Soft Skill Needed by Gen Z in the Era RI 4.0 and Society 5.0. *Majalah Ilmiah Bijak, 20*(1), 119–131. Retrieved from <https://doi.org/10.31334/bijak.v20i1.3119>
- Kundu, V., & Shah, M. (2024). Exploring the Role of Nonviolent Intrapersonal Communication in Enhancing our Self-Concept for Evolution of Responsible Citizenship. *MEDIACIONES, 20*(32), 27–36. Retrieved from <https://doi.org/10.26620/uniminuto.mediaciones.20.32.2024.27-36>
- Lun, P., Gao, J., Tang, B., Yu, C. C., Jabbar, K. A., Low, J. A., & George, P. P. (2022). A Social Ecological Approach to Identify the Barriers and Facilitators to COVID-19 Vaccination Acceptance: A Scoping Review. *PLOS ONE, 17*(10), e0272642. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272642>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1*(1), 1–16. Retrieved from <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat, 12*(3), 145–151. Retrieved from <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Job Satisfaction. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 6*(1), 108–116. Retrieved from <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28577>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(2), 606–620. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>
- Noordiono, A. (2016). *Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran pada Program Studi Akuntansi* (Universitas Airlangga). Universitas Airlangga. Retrieved from <https://repository.unair.ac.id/52827/>
- Syaras, D., Yasir, Y., & Wirman, W. (2019). Komunikasi Intrapersonal Pasien Hypnotheraphy di Rumah Sakit Bersalin Annisa Pekanbaru. *Jurnal Riset Komunikasi, 2*(1), 13–20. Retrieved from

- <https://doi.org/10.24329/jurkom.v2i1.49>
- Syarif, M. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Apa yang Membuat Generasi Ini Berbeda? Retrieved from <https://theconversation.com/gen-z-di-dunia-kerja-apa-yang-membuat-generasi-ini-berbeda-233337>
- Tekege, O., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2218–2227. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20963>
- Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1508–1516. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43995>