

Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis
VOL 3, No. 2, Mei 2024, pp. 90 - 99
p-ISSN: 2809-1655 (media cetak)
e-ISSN: 2809-1981 (media online)
Link Publikasi: https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB/issue/view/121
DOI: https://doi.org/10.51903/kp2qmt20

Analysis of the Relationship between Digital-Based Work-Life Integration and Generation Z Employee Loyalty in the Creative Business Sector

Kapsah*[1], Ronaldo Aprili[2]
[1, 2] Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Semarang, Indonesia
Jl. Majapahit No.605, Pedurungan Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50192
Email: kapsah@stekom.ac.id; ronaldo.aprili@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received : Jan 2024
Revised : Feb 2024
Accepted : Apr 2024
Published : May 2024

ABSTRACT

Digital transformation in the creative business sector has reshaped work patterns among employees, particularly Generation Z, leading to a shift from the concept of work-life balance toward digital-based work-life integration. This study aims to examine the relationship between digital-based work-life integration and employee loyalty among Generation Z workers in Indonesia's creative industry. A mixed-methods sequential explanatory design was employed, combining an online survey of 150 Generation Z employees with in-depth interviews with 10 key informants to obtain both quantitative evidence and qualitative insights. The findings indicate that the integration of work and personal life, supported by flexible working hours, location, and adaptive boundary management, is positively associated with affective commitment, intention to stay, and willingness to contribute to the organization. Qualitative results further reveal that unmanaged digital connectivity may lead to digital fatigue, which, under certain conditions, can weaken employee loyalty. This study contributes theoretically by extending the work-life integration framework to include employee loyalty as a key outcome, and practically by offering guidance to creative organizations on designing balanced digital work policies to enhance retention and engagement among Generation Z employees.

Keywords: *Work-Life Integration, Digital Work Environment, Generation Z Employees, Employee Loyalty, Creative Industry.*

OPEN ACCESS

This journal is an open-access publication. All articles are freely and permanently accessible to everyone. Copyright © 2025 by the Author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

ABSTRAK

Transformasi digital dalam sektor bisnis kreatif telah mengubah pola kerja karyawan, khususnya Generasi Z, sehingga mendorong pergeseran dari konsep *work-life balance* menuju *work-life integration* berbasis digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life integration* berbasis digital dan loyalitas karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan desain sekuensial eksplanatori, yang mengombinasikan survei daring terhadap 150 responden karyawan Generasi Z dan wawancara mendalam dengan 10 informan kunci untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi kerja-

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

kehidupan yang didukung oleh fleksibilitas waktu dan lokasi kerja serta pengelolaan batas peran yang adaptif berhubungan positif dengan peningkatan komitmen afektif, niat bertahan, dan kesediaan berkontribusi karyawan. Temuan kualitatif juga mengungkap bahwa konektivitas digital yang tidak terkelola dapat memunculkan kelelahan digital yang berpotensi melemahkan loyalitas. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur *work-life integration* dengan menempatkan loyalitas sebagai konsekuensi penting dalam konteks Generasi Z dan industri kreatif, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja digital yang seimbang untuk mempertahankan talenta muda.
Kata Kunci: Integrasi Kerja-Kehidupan, Lingkungan Kerja Digital, Karyawan Generasi Z, Loyalitas Karyawan, Industri Kreatif.

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara individu bekerja dan mengelola kehidupan pribadinya, terutama di sektor bisnis kreatif yang sangat bergantung pada teknologi digital (Christopher et al., 2024). Model kerja fleksibel, penggunaan platform *kolaboratif daring*, serta komunikasi tanpa batas waktu dan ruang menjadi ciri utama lingkungan kerja kontemporer. Dalam konteks ini, konsep *work-life integration* berbasis digital semakin relevan karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur (Susilowati et al., 2025). Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak pada sikap dan perilaku kerja, termasuk loyalitas terhadap organisasi (Chang, 2024) dan (Puspaningtyas et al., 2025). Bagi Generasi Z yang tumbuh dalam ekosistem digital, integrasi kerja dan kehidupan pribadi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari identitas profesional mereka. Fenomena mobilitas kerja digital di sektor kreatif menunjukkan pergeseran hubungan kerja yang semakin fleksibel, namun juga rentan terhadap kelelahan digital dan ketidakjelasan batas peran, khususnya pada Generasi Z yang tumbuh dalam ekosistem digital (Ignatieva, 2023) dan (Lin, 2025). Tingginya tingkat *turnover* pada sektor kreatif, terutama di kalangan pekerja muda (Freund et al., 2025) dan (Beukelaer, 2025) Menegaskan pentingnya pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks kerja digital (Fachururaji, 2023).

Secara teoretis, penelitian terdahulu telah banyak membahas konsep *work-life balance* dan pengaruhnya terhadap kepuasan serta komitmen kerja (Satisfaction & Balance, 2022; Abdillah & Nugroho, 2024). Namun, perkembangan teknologi digital mendorong munculnya konsep *work-life integration* yang menekankan keterpaduan, bukan pemisahan, antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Sejumlah studi juga mengaitkan fleksibilitas kerja digital dengan peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, loyalitas karyawan telah lama dipahami sebagai faktor kunci dalam mempertahankan talenta dan meningkatkan daya saing organisasi. Meskipun demikian, kajian yang menghubungkan secara langsung *work-life integration* berbasis digital dengan loyalitas karyawan masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks generasi dan sektor industri tertentu (Handoko et al., 2024) dan (Bagis & Adawiyah, 2022).

Seiring berkembangnya lingkungan kerja digital, pengelolaan batas antara peran kerja dan kehidupan pribadi menjadi isu sentral dalam kajian perilaku organisasi modern. (Choconta et al., 2026) dan (Bruijn et al., 2026) Menegaskan bahwa integrasi peran yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan konflik peran dan kelelahan psikologis. Dalam konteks kerja fleksibel berbasis teknologi, (Xie & Yang, 2025) Menunjukkan bahwa konektivitas digital yang berlebihan berpotensi meningkatkan stres kerja dan menurunkan keterikatan karyawan. Namun, (Juni et al., 2025) Berpendapat bahwa strategi integrasi yang adaptif justru dapat meningkatkan kontrol individu terhadap waktu kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kualitas *work-life integration* menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap kerja jangka panjang, termasuk loyalitas karyawan.

Selain itu, karakteristik Generasi Z memberikan dimensi baru dalam memahami hubungan antara integrasi kerja, kehidupan digital dan loyalitas organisasi. (Sahombu, 2025) Menyatakan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan peran berbasis teknologi digital. Setelah itu, (Shahzadi et al., 2022) menambahkan bahwa generasi ini cenderung lebih loyal kepada organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja fleksibel dan mendukung kesejahteraan psikologis. Dalam sektor bisnis kreatif yang menuntut inovasi dan kolaborasi digital intensif, fleksibilitas kerja menjadi faktor strategis dalam mempertahankan talenta muda (Ardi et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana *work-life integration* berbasis digital memengaruhi loyalitas Generasi Z menjadi semakin relevan dalam konteks keberlanjutan organisasi kreatif. Dalam era kerja digital, kajian mengenai hubungan kerja dan

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

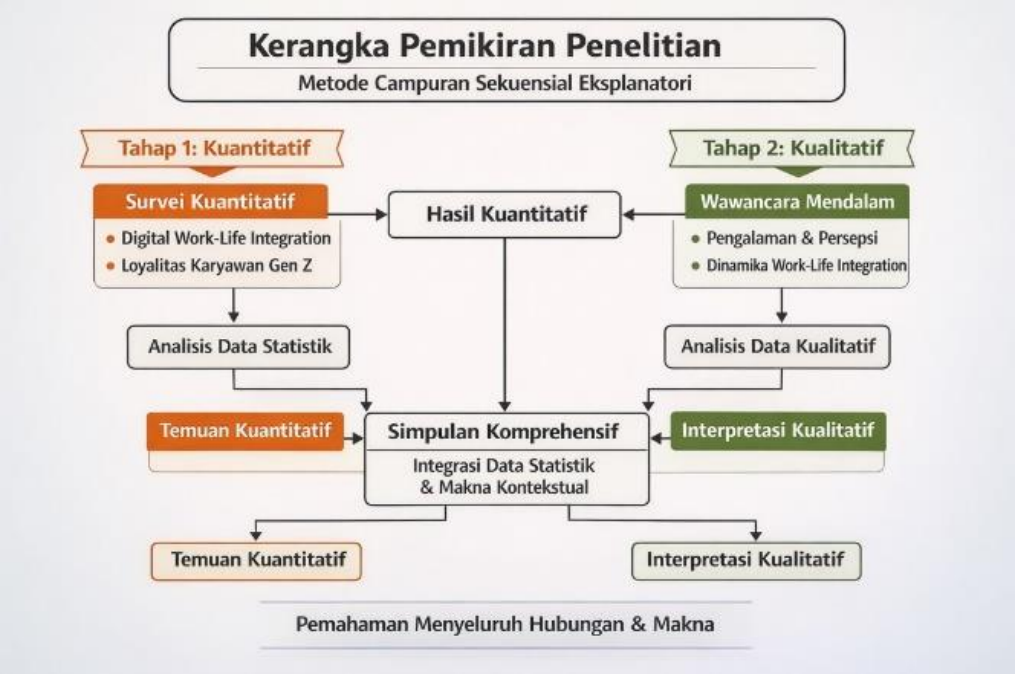
kehidupan masih didominasi oleh konsep *work-life balance*, sementara eksplorasi *work-life integration* relatif terbatas. Selain itu, penelitian tentang loyalitas karyawan umumnya belum mempertimbangkan karakteristik khas Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja baru. Keterbatasan lain terlihat pada minimnya studi empiris di sektor bisnis kreatif Indonesia, padahal sektor ini memiliki dinamika kerja digital yang unik (Das et al., 2025), (Warmuth et al., 2026) dan (Bello et al., 2024).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life integration* berbasis digital terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif, serta mengidentifikasi peran fleksibilitas kerja digital dan pengelolaan batas antara kerja dan kehidupan pribadi dalam membentuk loyalitas karyawan. Penelitian ini menawarkan kontribusi utama melalui integrasi konseptual antara *work-life integration digital* dan loyalitas Generasi Z dalam konteks industri kreatif Indonesia, dengan menggunakan pendekatan metode campuran. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi perumusan kebijakan kerja yang adaptif untuk meningkatkan loyalitas dan menekan turnover karyawan muda, sekaligus memperkaya literatur akademik mengenai kerja digital dan perilaku Generasi Z.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain sekuensial eksplanatori yang mengombinasikan analisis kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Tahap awal dilakukan melalui survei untuk menguji hubungan antara *work-life integration* berbasis digital dan loyalitas karyawan Generasi Z, kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam guna memperdalam pemahaman terhadap pengalaman dan dinamika integrasi kerja-kehidupan dalam konteks sektor bisnis kreatif berbasis digital di Indonesia. Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran penelitian yang digunakan dalam studi ini. Kerangka tersebut menggambarkan alur penelitian dengan pendekatan metode campuran sekuensial eksplanatori, yang diawali dengan tahap kuantitatif melalui survei untuk menguji hubungan antara *digital work-life integration* dan loyalitas karyawan Generasi Z. Hasil kuantitatif selanjutnya menjadi dasar pelaksanaan tahap kualitatif melalui wawancara mendalam guna memperkaya dan menjelaskan temuan statistik. Integrasi kedua tahap ini menghasilkan simpulan komprehensif yang mencerminkan pemahaman menyeluruh terhadap hubungan antarvariabel dan makna kontekstual yang dialami responden.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian dengan Metode Campuran Sekuensial Eksplanatori

2.2. Lokasi dan Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sejumlah perusahaan dan pelaku usaha di sektor bisnis kreatif yang beroperasi berbasis digital di Indonesia. Konteks penelitian difokuskan pada lingkungan kerja kreatif yang menerapkan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, penggunaan *platform* kolaborasi daring, serta sistem

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

komunikasi digital intensif. Sektor ini dipilih karena memiliki karakteristik kerja yang sangat relevan dengan konsep *work-life integration* berbasis digital. Selain itu, sektor bisnis kreatif didominasi oleh tenaga kerja muda, khususnya Generasi Z, yang memiliki preferensi kerja fleksibel dan adaptif terhadap teknologi. Kondisi tersebut menjadikan konteks penelitian ini strategis untuk mengkaji hubungan integrasi kerja-kehidupan dan loyalitas karyawan.

2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor bisnis kreatif berbasis digital di Indonesia. Sampel penelitian terdiri atas 150 responden yang dipilih dari berbagai subsektor kreatif seperti desain digital, media kreatif, pemasaran digital, dan pengembangan konten. Pemilihan jumlah sampel ini dianggap memadai untuk mewakili karakteristik populasi serta memenuhi kebutuhan analisis statistik inferensial. Selain itu, sebanyak 10 informan kunci dipilih untuk tahap kualitatif sebagai sumber data wawancara mendalam. Informan tersebut terdiri atas karyawan Generasi Z dan manajer sumber daya manusia yang memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan kerja digital.

2.4. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life integration* berbasis digital, yang didefinisikan sebagai tingkat keterpaduan antara peran kerja dan kehidupan pribadi melalui penggunaan teknologi digital, fleksibilitas waktu kerja, dan pengelolaan batas peran. Variabel dependen adalah loyalitas karyawan, yang mencerminkan komitmen afektif, keinginan bertahan dalam organisasi, dan kesediaan berkontribusi secara berkelanjutan. Selain itu, fleksibilitas kerja digital dan pengelolaan batas kerja-kehidupan pribadi diperlakukan sebagai dimensi penting dalam menjelaskan dinamika hubungan antarvariabel. Definisi operasional disusun untuk memastikan bahwa setiap konsep dapat diukur dan dianalisis secara konsisten sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan perumusan ini, hubungan kausal antarvariabel dapat diuji secara sistematis.

2.5. Instrumen dan Prosedur Penelitian

Instrumen kuantitatif berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator *work-life integration*, fleksibilitas kerja digital, dan loyalitas karyawan. Tahap kualitatif menggunakan pedoman wawancara mendalam yang memuat pertanyaan mengenai pengalaman integrasi kerja, kehidupan, strategi pengelolaan batas peran, serta faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan loyalitas. Isi wawancara merujuk pada konsep batas peran dari Ashforth et al. (2000), strategi integrasi kerja, kehidupan dari Kossek dan Lautsch (2012), serta karakteristik kerja Generasi Z menurut Twenge (2017). Prosedur penelitian diawali dengan penyebaran kuesioner secara daring, dilanjutkan dengan pemilihan informan dan pelaksanaan wawancara semi-terstruktur. Seluruh proses dilakukan secara bertahap untuk memastikan keterpaduan antara hasil kuantitatif dan kualitatif.

2.6. Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif dikumpulkan melalui survei daring menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan kepada 150 responden karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dengan 10 informan kunci dengan fokus pada pengalaman kerja digital, persepsi fleksibilitas, dan makna loyalitas terhadap organisasi. Pertanyaan wawancara mencakup pengalaman konektivitas digital berlebihan, seperti “Bagaimana penggunaan teknologi digital memengaruhi batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi Anda?” sebagaimana dikaitkan dengan konsep *digital overload* oleh Derks et al. (2015). Selain itu, informan diminta menjelaskan persepsi fleksibilitas kerja melalui pertanyaan seperti “Sejauh mana fleksibilitas waktu dan lokasi kerja membantu Anda menjaga kesejahteraan dan komitmen terhadap perusahaan?” sesuai dengan kerangka Schroth (2019). Wawancara juga menggali makna loyalitas melalui pertanyaan “Faktor apa dalam sistem kerja digital yang membuat Anda ingin bertahan atau meninggalkan organisasi?” yang berkaitan dengan pengelolaan batas peran menurut Kossek dan Lautsch (2012). Setiap sesi wawancara direkam, ditranskripsikan, dan diverifikasi kembali kepada informan untuk menjaga akurasi dan kredibilitas data, sehingga memungkinkan pengumpulan informasi yang kaya dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

2.7. Teknik Analisis Data

Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

inferensial seperti regresi linier berganda atau SEM-PLS untuk menguji hubungan antarvariabel. Sementara itu, data kualitatif dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola pengalaman dan makna yang muncul dari responden. Integrasi kedua jenis data dilakukan pada tahap interpretasi akhir guna menghasilkan kesimpulan yang komprehensif dan kontekstual.

2.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrumen dilakukan melalui pengujian validitas konstruk dan validitas item untuk memastikan setiap indikator merepresentasikan variabel yang diukur. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha guna menilai konsistensi internal instrumen. Pada tahap kualitatif, keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan konfirmasi kepada informan. Proses ini bertujuan meminimalkan bias serta meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Dengan pengujian ini, kualitas data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Tabel 1 menggambarkan bahwa populasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor bisnis kreatif berbasis digital di Indonesia, yang dipilih karena kelompok ini paling intens berinteraksi dengan sistem kerja digital dan praktik *work-life integration*. Sebanyak 150 responden kuantitatif direkrut dari kalangan karyawan Generasi Z pengguna sistem kerja digital, sehingga data survei merepresentasikan pengalaman mayoritas pekerja muda di lingkungan kreatif kontemporer. Selain itu, penelitian ini melibatkan 10 informan kualitatif yang terdiri atas karyawan Generasi Z dan manajer sumber daya manusia, guna memperoleh perspektif yang lebih mendalam mengenai praktik fleksibilitas kerja dan loyalitas organisasi. Sub-sektor yang diwakili mencakup desain digital, media kreatif, pemasaran digital, dan pengembangan konten, yang mencerminkan ragam aktivitas utama dalam industri kreatif berbasis teknologi. Rentang usia responden berada pada kisaran 18 hingga 27 tahun dengan status pekerjaan sebagai karyawan tetap maupun kontrak, sehingga karakteristik sampel ini dinilai relevan untuk menggambarkan dinamika integrasi kerja-kehidupan dan loyalitas karyawan Generasi Z dalam konteks bisnis kreatif digital.

Tabel 1 menyajikan gambaran umum mengenai profil populasi dan karakteristik sampel yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini. Penyajian informasi ini dimaksudkan untuk memberikan konteks awal mengenai kelompok responden dan informan yang terlibat dalam pengumpulan data, sehingga pembaca dapat memahami cakupan empiris penelitian secara lebih jelas. Melalui Tabel 1, ditampilkan deskripsi mengenai jenis responden, jumlah partisipan, subsektor industri kreatif yang diwakili, serta rentang usia dan status pekerjaan yang menjadi kriteria pemilihan sampel. Informasi tersebut penting untuk menegaskan bahwa penelitian difokuskan pada kelompok Generasi Z yang bekerja dalam lingkungan bisnis kreatif berbasis digital. Dengan demikian, Tabel 1 berfungsi sebagai landasan awal untuk menilai relevansi dan ketepatan karakteristik subjek penelitian dengan tujuan analisis yang dikembangkan.

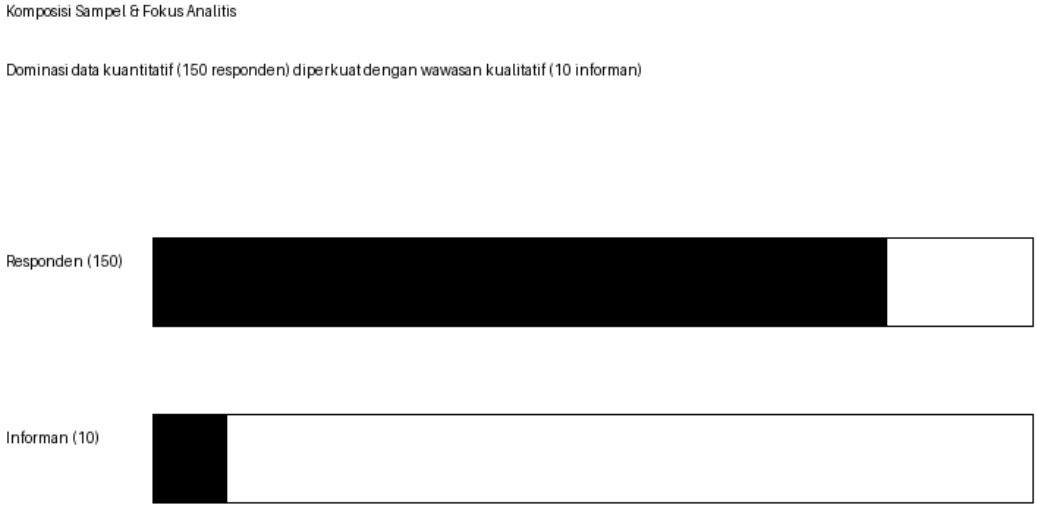
Tabel 1. Profil Populasi dan Karakteristik Sampel Penelitian

Kategori Responden	Keterangan
Populasi Penelitian	Karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif berbasis digital di Indonesia
Responden Kuantitatif	Karyawan Generasi Z pengguna sistem kerja digital
Informan Kualitatif	Karyawan Generasi Z dan manajer SDM sektor kreatif
Subsektor Bisnis Kreatif	Desain digital, media kreatif, pemasaran digital, pengembangan konten
Rentang Usia Responden	Generasi Z (usia ± 18-27 tahun)
Status Pekerjaan	Karyawan tetap dan kontrak pada perusahaan kreatif berbasis digital

Komposisi sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini memungkinkan diperolehnya gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika kerja digital pada karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif. Keberagaman subsektor yang terwakili memberikan ruang untuk mengamati perbedaan pola integrasi kerja-kehidupan dan variasi persepsi loyalitas antarbidang kreatif. Keterlibatan karyawan dengan status tetap dan kontrak juga membuka peluang untuk menelaah bagaimana stabilitas kerja memengaruhi sikap terhadap organisasi dalam konteks sistem kerja digital. Selain itu, kehadiran manajer sumber daya manusia sebagai informan kualitatif memperkaya analisis dengan perspektif kebijakan dan praktik organisasi. Dengan demikian, struktur sampel ini mendukung upaya penelitian dalam menghasilkan temuan yang relevan dan kontekstual terhadap karakteristik Generasi Z di lingkungan bisnis kreatif berbasis teknologi. Gambar 2 menyajikan diagram lingkaran yang menggambarkan komposisi sampel penelitian. Diagram ini menunjukkan pembagian sampel yang terdiri atas 150 responden survei kuantitatif, 10 informan kunci pada tahap kualitatif, serta karakteristik

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

subjek penelitian yang berfokus pada Generasi Z dengan rentang usia ± 18-27 tahun. Penyajian dalam bentuk diagram lingkaran bertujuan untuk memudahkan pemahaman mengenai struktur dan cakupan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Karakteristik Sampel Penelitian Generasi Z

Perumusan kerangka variabel dalam penelitian ini disusun sebagai fondasi konseptual yang menghubungkan tujuan penelitian dengan strategi pengukuran yang digunakan di lapangan. Setiap variabel utama dirinci ke dalam dimensi dan indikator agar konsep yang bersifat abstrak, seperti *work-life integration* berbasis digital dan loyalitas karyawan, dapat diterjemahkan ke dalam bentuk yang lebih operasional dan terukur. Penyusunan definisi operasional dilakukan untuk memperjelas batasan makna setiap indikator sehingga responden dapat memahami pernyataan kuesioner secara konsisten dan peneliti dapat menghindari ambiguitas dalam proses analisis. Penggunaan skala Likert dipilih karena memungkinkan pengukuran tingkat persetujuan dan intensitas persepsi responden terhadap pengalaman kerja digital dan sikap loyalitas secara lebih halus dan variatif. Kerangka ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis dalam penyusunan instrumen, tetapi juga sebagai jembatan antara kerangka teoretis dan bukti empiris yang dihasilkan penelitian.

Tabel 2. Kerangka Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Definisi Operasional	Skala
Work-Life Integration Berbasis Digital (X)	Integrasi Peran	Tingkat keterpaduan antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi	Persepsi responden mengenai sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi terintegrasi melalui teknologi digital	Likert 1-5
	Fleksibilitas Kerja Digital	Fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas lokasi kerja	Persepsi responden terhadap keleluasaan pengaturan waktu dan tempat kerja berbasis digital	Likert 1-5
	Pengelolaan Batas Peran	Kemampuan memisahkan atau mengintegrasikan batas kerja-kehidupan	Persepsi responden mengenai pengendalian batas antara peran kerja dan peran pribadi	Likert 1-5
Loyalitas Karyawan (Y)	Komitmen Afektif	Rasa memiliki terhadap organisasi	Tingkat keterikatan emosional responden terhadap organisasi tempat bekerja	Likert 1-5
	Niat Bertahan	Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi	Persepsi responden mengenai keinginan mempertahankan hubungan kerja jangka panjang	Likert 1-5
	Kesediaan Berkontribusi	Kesediaan memberikan kinerja optimal	Persepsi responden terhadap komitmen memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi	Likert 1-5

Tabel 2 menampilkan struktur variabel, dimensi, indikator, definisi operasional, dan skala pengukuran yang menjadi dasar dalam pelaksanaan survei kuantitatif. Penyajian ini menunjukkan bagaimana *work-life integration* berbasis digital diuraikan melalui aspek integrasi peran, fleksibilitas kerja digital, serta pengelolaan batas peran yang mencerminkan dinamika kerja Generasi Z di lingkungan kreatif berbasis

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

teknologi. Di sisi lain, loyalitas karyawan dirumuskan melalui dimensi komitmen afektif, niat bertahan, dan kesediaan berkontribusi sebagai representasi keterikatan emosional dan perilaku terhadap organisasi. Keterpaduan antara indikator dan definisi operasional memastikan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki relevansi langsung dengan konsep yang dikaji, sehingga meningkatkan validitas konstruk instrumen penelitian. Dengan kerangka yang tersusun secara sistematis ini, proses pengumpulan dan analisis data diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara integrasi kerja-kehidupan digital dan loyalitas karyawan Generasi Z.

Perancangan teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini disusun secara cermat dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk menangkap kompleksitas hubungan antara *work-life integration* berbasis digital dan loyalitas karyawan Generasi Z. Kombinasi antara survei daring dan wawancara mendalam dipilih agar penelitian mampu menjangkau jumlah responden yang memadai sekaligus menggali pengalaman subjektif yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui angka. Setiap teknik dirancang dengan fokus pertanyaan yang terarah sehingga proses pengumpulan data tetap konsisten dengan tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang digunakan. Penentuan jumlah responden dan informan juga dilakukan secara proporsional untuk menjaga keseimbangan antara keluasan cakupan informasi dan kedalaman pemahaman terhadap fenomena yang dikaji. Melalui pengaturan ini, proses pengumpulan data diharapkan dapat menghasilkan data yang tidak hanya reliabel secara statistik, tetapi juga kaya secara naratif dan kontekstual.

Tabel 3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Jenis Data	Teknik Pengumpulan	Responden / Informan	Jumlah	Fokus Pertanyaan / Instrumen	Acuan Konseptual	Prosedur dan Output Data
Kuantitatif	Survei daring (kuesioner tertutup)	Karyawan Generasi Z sektor bisnis kreatif	150 responden	Indikator *work-life integration*, fleksibilitas kerja digital, dan loyalitas karyawan	-	Kuesioner disebarkan secara daring, data diolah menjadi skor kuantitatif
Kualitatif	Wawancara mendalam	Informan kunci (karyawan Generasi Z)	10 informan	"Bagaimana penggunaan teknologi digital memengaruhi batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi Anda?"	Derks et al. (2015)	Wawancara direkam, ditranskripsikan, dan diverifikasi kembali kepada informan
Kualitatif	Wawancara mendalam	Informan kunci (karyawan Generasi Z)	10 informan	"Sejauh mana fleksibilitas waktu dan lokasi kerja membantu Anda menjaga kesejahteraan dan komitmen terhadap perusahaan?"	Schroth (2019)	Transkrip wawancara dianalisis untuk mengidentifikasi persepsi fleksibilitas kerja
Kualitatif	Wawancara mendalam	Informan kunci (karyawan Generasi Z)	10 informan	"Faktor apa dalam sistem kerja digital yang membuat Anda ingin bertahan atau meninggalkan organisasi?"	Kossek & Lautsch (2012)	Hasil wawancara dikodekan untuk menggali makna loyalitas dan pengelolaan batas peran

Tabel 3 menyajikan pemetaan yang terperinci mengenai jenis data, teknik pengumpulan, karakteristik responden atau informan, serta fokus pertanyaan dan prosedur pengolahan hasil yang diterapkan dalam penelitian ini. Penyajian tersebut memperlihatkan bahwa data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur indikator utama secara sistematis, sementara data kualitatif dihimpun melalui wawancara mendalam yang berlandaskan kerangka konseptual tertentu. Keterkaitan antara

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

pertanyaan wawancara dan acuan teoretis menunjukkan bahwa setiap informasi yang digali memiliki dasar interpretasi yang jelas dan terarah. Penjelasan mengenai prosedur dan output data menegaskan bahwa seluruh tahapan, mulai dari penyebaran instrumen hingga analisis hasil, dilakukan secara terstruktur untuk menjaga konsistensi dan kredibilitas temuan. Dengan susunan ini, penelitian memiliki landasan metodologis yang kuat untuk mengintegrasikan hasil kuantitatif dan kualitatif dalam menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika kerja digital dan loyalitas karyawan di sektor bisnis kreatif.

Diskusi

Work-life integration berbasis digital dapat memperkuat loyalitas karyawan Generasi Z karena memberikan fleksibilitas dalam mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara lebih adaptif. Integrasi ini memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu dan lokasi kerja dengan kebutuhan personal, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Bagi Generasi Z yang cenderung menghargai otonomi, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup, sistem kerja digital yang terintegrasi menjadi faktor penting dalam membangun komitmen dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai kajian sebelumnya yang menekankan pentingnya fleksibilitas kerja dan pengelolaan batas peran dalam meningkatkan komitmen karyawan (Mohamed & Youssef, 2023). Hasil yang menunjukkan pengaruh positif *work-life integration* terhadap loyalitas mendukung pandangan Kossek dan Lautsch mengenai strategi integrasi kerja-kehidupan sebagai sumber kesejahteraan dan keterikatan kerja.

Keselarasan dengan penelitian Gajendran dan Harrison mengenai kerja fleksibel juga memperkuat argumentasi bahwa teknologi digital dapat menjadi sarana peningkatan kualitas hubungan kerja apabila dikelola secara tepat. Namun, penelitian ini memperluas temuan terdahulu dengan menempatkan Generasi Z dan sektor bisnis kreatif sebagai konteks khusus yang sebelumnya masih relatif jarang dieksplorasi (Fu et al., 2026). Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi empiris baru dalam memahami dinamika loyalitas karyawan muda di era transformasi digital (Audrin & Etemad-sajadi, 2026) dan (Fichter et al., 2023). Namun demikian, pengaruh positif tersebut tidak selalu bersifat linier. Dalam kondisi konektivitas digital yang berlebihan, *work-life integration* justru dapat melemahkan loyalitas. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi berpotensi mengaburkan batas antara kerja dan kehidupan pribadi, sehingga memicu kelelahan digital dan menurunkan kesejahteraan. Ketika karyawan merasa selalu "terhubung" tanpa batas yang jelas, fleksibilitas berubah menjadi tekanan yang pada akhirnya mengurangi keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, efektivitas *work-life integration* sangat bergantung pada kemampuan individu dan organisasi dalam mengelola batas peran secara seimbang.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka *work-life integration* dengan menunjukkan keterkaitannya secara langsung dengan loyalitas karyawan, bukan hanya dengan kepuasan atau kesejahteraan kerja. Temuan ini memperkaya literatur dengan menambahkan dimensi loyalitas sebagai konsekuensi penting dari pengelolaan integrasi kerja-kehidupan berbasis digital. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi di sektor bisnis kreatif untuk merancang kebijakan fleksibilitas kerja yang tidak hanya adaptif, tetapi juga disertai batasan yang jelas dalam penggunaan teknologi. Keseimbangan antara fleksibilitas dan kontrol menjadi kunci dalam memastikan bahwa integrasi kerja-kehidupan benar-benar meningkatkan loyalitas, bukan sebaliknya.

Meskipun memberikan temuan yang bermakna, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil. Ukuran sampel yang terbatas pada sektor bisnis kreatif berbasis digital di Indonesia membatasi generalisasi temuan ke sektor atau konteks budaya lain. Penggunaan desain potong lintang juga belum menempatkan hubungan kausal secara kuat antara *work-life integration* dan loyalitas karyawan. Selain itu, data kuantitatif yang bersumber dari persepsi responden berpotensi mengandung bias subjektivitas dan kecenderungan jawaban sosial yang diharapkan. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya kehati-hatian dalam menginterpretasikan hasil serta membuka ruang bagi penyempurnaan metodologis pada penelitian berikutnya.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke sektor industri lain serta melibatkan perbandingan lintas generasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penggunaan desain longitudinal juga direkomendasikan agar dinamika perubahan loyalitas dan integrasi kerja-kehidupan dapat diamati secara lebih mendalam dari waktu ke waktu. Penelitian lanjutan dapat pula mengeksplorasi peran variabel mediasi atau moderasi, seperti kelelahan digital, dukungan organisasi, atau budaya kerja, dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antarvariabel. Dengan

p-ISSN: 2809-1655 e-ISSN: 2809-1981

pengembangan tersebut, kajian mengenai *work-life integration* berbasis digital diharapkan dapat memberikan kontribusi yang semakin kaya bagi pengembangan teori dan praktik manajemen di masa mendatang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life integration* berbasis digital berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z di sektor bisnis kreatif, terutama melalui fleksibilitas kerja dan pengelolaan batas peran yang seimbang. Secara teoretis, temuan ini memperluas kajian *work-life integration* dengan menempatkan loyalitas karyawan sebagai konsekuensi utama dalam konteks kerja digital. Secara praktis, hasil penelitian menegaskan bahwa organisasi perlu merancang sistem kerja digital yang adaptif namun tetap memiliki batas yang jelas, guna memperkuat keterikatan karyawan sekaligus menjaga keberlanjutan loyalitas.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi di sektor bisnis kreatif disarankan untuk merancang kebijakan kerja digital yang tidak hanya menekankan fleksibilitas, tetapi juga menyediakan mekanisme pengelolaan batas peran yang jelas guna mencegah kelelahan digital. Penguatan dukungan organisasi, seperti pedoman penggunaan teknologi dan program kesejahteraan karyawan, dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan muda. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan sektor industri dan melibatkan kelompok generasi lain agar temuan dapat dibandingkan secara lebih komprehensif. Penggunaan desain longitudinal dan penambahan variabel seperti kelelahan digital, dukungan atasan, atau budaya organisasi juga berpotensi memperkaya pemahaman mengenai dinamika integrasi kerja-kehidupan. Dengan arah pengembangan tersebut, kajian di masa depan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di era kerja digital.

REFERENSI

Abdillah, M. A., & Nugroho, S. H. (2024). Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan, Work Life Balance, Kompetensi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja. *Rekayasa*, *17*(1), 23–30. https://doi.org/10.21107/REKAYASA.V17I1.24344

Ardi, A., Cahyadi, H., Meilani, Y. F. C. P., & Pramono, R. (2024). Talent Attraction through Flexible Work Anytime from Anywhere. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(3), 1–20. https://doi.org/10.24294/jipd.v8i3.2998

Audrin, B., & Etemad-sajadi, R. (2026). The Impact of Self-Service Technologies on Consumer-Retailer Relationships : Navigating Trust , Contribution , and the Role of Consumers as Partial Employees. *Journal of Business Research*, *207*(January), 115992. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2026.115992

Bagis, F., & Adawiyah, W. R. (2022). *Work-Life Balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies : The Mediating Role of Job Satisfaction*. 1–7. https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908

Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). *Work-Life Balance and its Impact in Modern Organizations : An HR Review*.

Beukelaer, C. De. (2025). *Poetics What is the Role of Creative Industries in the Anthropocene ? An Argument for Planetary Cultural Policy*. *109*(January). https://doi.org/10.1016/j.poetic.2025.101971

Bruijn, B. De, Oosterhoff, A., & Kodden, B. (2026). Journal of Air Transport Management Business Travel Stress and the Moderating Effect of Corporate Aircraft Utilization on Employee Well-Being : Business Aviation from a Stakeholder Perspective. *Journal of Air Transport Management*, *131*(October 2025), 102912. https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2025.102912

Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, *29*, 372–378. https://doi.org/10.54097/9ft7db35

Choconta, J., Pineda-b, C., & Castro, J. (2026). *International Journal of Educational Research Open Colombian Teachers ' Mental Health and Well-Being : Stressors and Coping Mechanisms During the COVID-19 Crisis*. *10*(November 2025). https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100566

Christopher, J., Ng Black, C., Goodoory, V. C., & Ford, A. C. (2024). Novel Symptom Subgroups in Individuals With Irritable Bowel Syndrome Predict Disease Impact and Burden. *Clinical*

p-ISSN: 2803-1507 e-ISSN: 2803-1531

Gastroenterology and Hepatology, *22*(2), 386-396.e10. https://doi.org/10.1016/j.cgh.2023.02.016

Das, J., Saha, A., Tasrif, A. A., & Ahmed, F. (2025). *Work-Life Balance and Organizational Performance : A Critical Review and Theoretical Integration of Strategic HRM Perspectives*. *2*(3), 14–20.

Fachururaji, C. H. (2023). *Cek Dr. H Fachururaji, M.M 1*.

Fichter, K., Lüdeke-freund, F., Schaltegger, S., & Schillebeeckx, S. J. D. (2023). Sustainability Impact Assessment of New Ventures : An Emerging Field of Research. *Journal of Cleaner Production*, *384*(December 2022), 135452. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135452

Freund, R., Favara, M., Porter, C., Scott, D., & Thuc, L. (2025). Social Science & Medicine Under Pressure : Assessing the Relationship Between Job Loss and Mental Health of Young Adults in Vietnam. *Social Science & Medicine*, *375*(November 2024), 118073. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2025.118073

Fu, M., Arcodia, C., & Fraser, B. (2026). International Journal of Hospitality Management is Human-RAISA Collaboration the Future of Hospitality Service ? Examining Gen Z ' S Preferences and Industry Insights from China and Australia. *International Journal of Hospitality Management*, *134*(December 2024), 104565. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2026.104565

Handoko, S., Tumbur, W., Tobing, M. L., & Setyawan, R. (2024). *Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan : Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z*. *4*(1), 279–288.

Ignatieva, I. (2023). *The Impact of the Digital Economy on Employment and Labour Market Transformations : The Main Trends*. *6*(3), 507–513. https://doi.org/10.53894/ijirss.v6i3.1554

Juni, S., Astuti, W., Suindyah, S., & Atmojo, S. (2025). Dialogues in Health Modeling Environmental Interactions and Collaborative Interventions for Childhood Stunting : A Case from Indonesia. *Dialogues in Health*, *6*(September 2024), 100206. https://doi.org/10.1016/j.dialog.2025.100206

Lin, W. (2025). *Asia Pacific Management Review Embracing the Digital Shift : Leveraging AI to Foster Employee Well-Being and Engagement in Remote Workplace Settings in the Asia Pacific Region*. *30*. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.12.003

Mohamed, M., & Youssef, A. (2023). *INTERNATIONAL JOURNAL OF The Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovation Speed and Quality : The Mediating Role of Strategic Flexibility*. *06*(09), 4116–4134. https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i9-24

Puspaningtyas, D., Fuji, R., Alden, H., Puspitaningtyas, R., Ali, B., & Beshr, H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being : A model for Indonesia ' s F & B industry. *Environmental Challenges*, *18*(January), 101082. https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082

Sahombu, J. M. (2025). *The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on the Productivity of Generation Z Employees in Startup Companies*. *5*(05), 1677–1689. https://doi.org/10.58471/jms.v5i05

Shahzadi, I., Rafiq, S., & Ali, U. (2022). *Investigating the Influence of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance in South Asian Gig Workers : Does Ryff ' s Six-Factor model of Psychological Well-being Moderates ? 4*(2), 314–327.

Susilowati, Y. T., Nurcahyanti, A., & Sugiyarti, G. (2025). *Digital Transformation Maturity and Digital Change Management Effects on Work-Life Integration through Digital Work Adaptation of Semarang City Government ASN*. *6663*, 10–21.

Warmuth, J., Acunto, P. D., & Fivet, C. (2026). Combining Interactive Equilibrium Design and Stock-Constrained Optimisation for Component Reuse. *Structures*, *85*(January), 111095. https://doi.org/10.1016/j.istruc.2026.111095

Xie, W., & Yang, R. (2025). *Acta Psychologica Exploring the Influence of Individual Digitalization on Technostress in Chinese IT Remote Workers : The Mediating Role of Information Processing Demands and The Job Complexity*. *255*(September 2024).