

KANTOR YANG RELEVAN: STRATEGI RUANG KERJA BAGI GENERASI Z

Ari Sentosa^a, Khyla Aisyah Nabitha^{a*}, Raisya Rahma Fadillah^a, Dian Duhita Permata^a
^aProgram Studi Arsitektur, Fakultas Arsitektur dan Desain, Institut Teknologi Nasional, Bandung

*Penulis korespondensi : khyla.nabithaa@gmail.com^b

Received: 6 Maret 2026 **Revised:** 24 April 2026 **Accepted:** 28 April 2026

How to Cite : Sentosa, A., Nabitha, K. A., Fadillaha, R. R., & Permata, D. D. (2026). *Kantor yang relevan: Strategi ruang kerja bagi Generasi Z*. *AKSEN: Journal of Design and Creative Industry*, 10(2), 134-151. <https://doi.org/10.37715/aksen.v10i2.6415>

ABSTRACT

This article aims to identify workspace design characteristics that align with Generation Z behavior and preferences through the Environmental Behavior Theory approach. This study applies a qualitative method in the form of a systematic literature review of 300 Scopus and Sinta indexed scientific journals (2020-2025) to understand the relationship between Generation Z characteristics, responsive work environments, and sustainable lifestyles. The results of the study indicate that recent research has highlighted the issues of career development, leadership and the work environment, the use of digital technology, sustainable lifestyles, and Generation Z's social communication patterns. In the context of a sustainable lifestyle, the work environment is a space that supports productivity, adaptive behavior, environmental awareness, and psychological well-being. The topic of office design and productivity is the main focus in studies related to the Generation Z work environment. The analysis results indicate that the concept of a responsive work environment with adaptive, human-centered, and technology-based principles is a relevant approach in designing today's workspaces.

Keywords: *Design and productivity, flexible, generation Z, responsive workplace*

ABSTRAK

Artikel ini disusun dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik desain ruang kerja yang selaras dengan perilaku dan preferensi Generasi Z melalui pendekatan *Environmental Behavior Theory*. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif berupa kajian literatur yang dilakukan secara sistematis terhadap 300 jurnal ilmiah terindeks Scopus dan Sinta (2020-2025) guna memahami keterkaitan antara karakteristik Generasi Z, lingkungan kerja responsif, dan gaya hidup berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penelitian mutakhir banyak menyoroti isu pengembangan karier, kepemimpinan dan lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi digital, gaya hidup berkelanjutan, serta pola komunikasi sosial Generasi Z. Pada konteks gaya hidup berkelanjutan, lingkungan kerja merupakan ruang yang mendukung produktivitas, perilaku adaptif, kesadaran lingkungan, dan kesejahteraan psikologis. Topik desain dan produktivitas kantor menjadi fokus utama dalam kajian terkait lingkungan kerja Generasi Z. Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep lingkungan kerja responsif dengan prinsip adaptif, *human-centered*, dan berbasis teknologi merupakan pendekatan relevan dalam perancangan ruang kerja masa kini.

Kata Kunci: *Desain dan produktivitas, fleksibel, generasi Z, tempat kerja responsif*

PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade, tipologi kantor konvensional yang dipengaruhi oleh pendekatan Taylorisme cenderung menekankan efisiensi, kontrol, serta struktur kerja yang bersifat kaku. Model ruang kerja ini umumnya diwujudkan dalam tata ruang yang hierarkis, repetitif, dan minim fleksibilitas, sehingga kurang mampu mengakomodasi dinamika kebutuhan pengguna yang terus berkembang. Dalam konteks kerja kontemporer, pendekatan tersebut mulai mengalami pergeseran seiring dengan perubahan karakteristik tenaga kerja dan pola kerja yang semakin dinamis.

Fenomena meningkatnya angka *resign* dan *quiet quitting* di kalangan Generasi Z dalam beberapa tahun terakhir, baik secara global maupun nasional, menjadi salah satu indikator perubahan tersebut (Desfilova, 2025). Generasi ini tumbuh dalam era digital yang serba cepat serta memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap kesehatan mental, keseimbangan hidup, dan makna personal dalam bekerja. Pekerjaan tidak lagi dipandang semata sebagai sumber penghasilan, melainkan juga sebagai bagian dari identitas dan kesejahteraan diri (Desfilova, 2025; Nugroho et al., 2025). Survei pekerja muda di Indonesia menunjukkan bahwa generasi ini cenderung lebih selektif terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, dan *sense of purpose* (IDN Research Institute, 2025).

Perubahan orientasi nilai tersebut menunjukkan bahwa ruang kerja tidak hanya berfungsi

sebagai wadah aktivitas profesional, tetapi juga sebagai lingkungan psikososial yang memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan penggunanya. Generasi Z cenderung mengharapkan tempat kerja yang mampu mengakomodasi kebutuhan yang bersifat kontradiktif, yaitu ruang kolaboratif sekaligus ruang privat, serta fleksibilitas yang tetap memberikan rasa kendali personal terhadap cara bekerja. Kondisi ini menuntut adanya pergeseran paradigma perancangan menuju pendekatan *human-centered workplace design*, di mana ruang tidak hanya mengatur fungsi dan estetika, tetapi juga merespons kebutuhan psikologis dan perilaku pengguna.

Dalam ranah desain interior dan arsitektur, pengalaman ruang dipengaruhi oleh elemen fisik seperti tata ruang, *layout*, dan komposisi visual. Pengaturan *layout* dan elemen interior terbukti berperan dalam membentuk persepsi kenyamanan serta pengalaman pengguna dalam ruang (Minerva & Kusumowidagdo, 2024), yang pada akhirnya berkaitan dengan respons emosional dan psikologis pengguna. Selain itu, desain ruang yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan fungsi semakin relevan dalam konteks kerja modern yang dinamis, di mana kemampuan ruang untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pengguna menjadi aspek penting dalam perancangan kontemporer (Redyantanu, 2025). Hal ini sejalan dengan karakter Generasi Z yang memiliki pola kerja yang bersifat dinamis, dengan peralihan antara fokus individu, kolaborasi, dan interaksi spontan dalam satu waktu kerja.

Aspek visual seperti warna dan atmosfer ruang juga berperan dalam memengaruhi suasana hati dan kenyamanan psikologis pengguna. Komposisi visual terbukti mampu membentuk pengalaman emosional dalam ruang (Itriya & Kusnaedi, 2025), sementara pengaturan zonasi, sirkulasi, dan konektivitas antar ruang turut menciptakan pengalaman ruang yang lebih holistik dan bermakna (Afifah & Primayudha, 2025). Dengan demikian, kualitas ruang kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek fungsional, tetapi juga oleh kemampuannya dalam menciptakan pengalaman ruang yang mendukung kesejahteraan pengguna.

Secara teoretis, keterkaitan antara manusia dan lingkungan fisik dapat dipahami melalui pendekatan *Environmental Behavior Theory*, yang menekankan adanya hubungan timbal balik antara perilaku manusia dan karakteristik ruang. Salah satu konsep yang mendasari pendekatan ini adalah *behavior setting* yang dikemukakan oleh (Barker, 1968), yang menjelaskan bahwa pola perilaku individu terbentuk oleh konteks ruang dan aktivitas yang berlangsung di dalamnya. Dalam konteks ini, ruang tidak hanya berfungsi sebagai wadah aktivitas, tetapi juga sebagai struktur yang membentuk pola interaksi sosial dan perilaku pengguna.

Selain itu, teori *affordance* dari (Gibson, 1979) memperkuat pemahaman mengenai hubungan manusia dan lingkungan dengan menekankan bahwa elemen fisik dalam ruang menawarkan peluang tindakan (*action possibilities*) bagi individu. Artinya, desain ruang secara langsung memengaruhi bagaimana pengguna berinteraksi,

bergerak, dan memanfaatkan lingkungan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan persepsi mereka.

Lebih lanjut, konsep *responsive environment* yang diperkenalkan oleh Ian Bentley et al., (1985) menekankan pentingnya perancangan ruang yang mampu memberikan pilihan, fleksibilitas, dan kemudahan akses bagi pengguna. Lingkungan yang responsif tidak bersifat statis, melainkan mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan aktivitas dan preferensi individu, sehingga dapat mendukung interaksi yang lebih bermakna serta meningkatkan kualitas pengalaman ruang.

Ketiga konsep tersebut menunjukkan bahwa desain ruang kerja tidak dapat dipisahkan dari aspek perilaku dan kebutuhan pengguna. Dalam konteks Generasi Z yang memiliki karakter dinamis, adaptif, dan mengutamakan fleksibilitas, pendekatan lingkungan responsif menjadi relevan untuk diterapkan. Dengan mengintegrasikan prinsip *behavior setting*, *affordance*, dan *responsive environment*, perancangan ruang kerja dapat diarahkan untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya fungsional, tetapi juga mampu mendukung kesejahteraan psikologis, interaksi sosial, serta produktivitas pengguna secara optimal.

Pandemi mempercepat transisi pandangan terhadap tempat kerja konvensional menjadi sistem yang lebih fleksibel dan berbasis pada kebutuhan aktivitas (Barath & Schmidt, 2022). Lingkungan kerja berbasis aktivitas (*Activity-Based Workplace*) terbukti mampu meningkatkan produktivitas apabila

dirancang sesuai profil pengguna (Palvalin, 2024). Walaupun konsep *human-centered workplace* mulai diadopsi di beberapa negara. Sejalan dengan temuan dalam literatur global, kebutuhan akan keseimbangan antara ruang privat dan ruang kolaboratif menjadi penting bagi Generasi Z. Namun, dalam konteks Indonesia, penerapan desain yang mengakomodasi kebutuhan tersebut masih relatif terbatas, terutama dalam mendukung kesejahteraan mental di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik desain ruang kerja yang selaras dengan perilaku dan preferensi Generasi Z melalui pendekatan *Environmental Behavior Theory*. Penelitian ini berupaya memahami keterkaitan antara karakteristik Generasi Z, lingkungan kerja responsif, dan gaya hidup berkelanjutan dalam konteks perancangan ruang kerja masa kini. Melalui kerangka *environment behavior relationship*, penelitian ini memandang bahwa interaksi antara manusia dan ruang fisik bersifat timbal balik, di mana desain ruang memengaruhi perilaku kerja, sementara perilaku dan nilai Generasi Z turut membentuk konfigurasi ruang yang ideal bagi kesejahteraan psikologis dan produktivitas mereka.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode kajian literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih guna memperoleh pemahaman yang komprehensif

dan mendalam mengenai keterkaitan antara konsep lingkungan responsif, karakteristik Generasi Z, serta konteks lingkungan kerja yang relevan dengan kebutuhan dan preferensi generasi tersebut. Melalui metode kajian literatur, peneliti melakukan penelaahan secara sistematis terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur sekunder, berupa jurnal ilmiah yang diperoleh melalui beberapa *academic search engine* seperti Elicit, Space AI, Google Scholar dengan basis data ilmiah internasional terindeks Scopus dan nasional terindeks Sinta. Kriteria inklusi dalam pemilihan jurnal meliputi: terbit dalam lima tahun terakhir (2020-2025), termasuk dalam kategori Q1-Q4 dan Sinta, menggunakan kata kunci Generasi Z, Lingkungan Responsif, serta Tempat Kerja. Relevansi artikel ditentukan berdasarkan keterkaitannya dengan tiga dimensi utama, yaitu:

- a. Dimensi sosial, yang mencakup pola interaksi dan praktik keseharian dalam ruang;
- b. Dimensi psikologis, yang mencakup persepsi, preferensi, dan pengalaman individu terhadap lingkungan kerja; serta
- c. Dimensi lingkungan kerja, yang mencakup berbagai *setting* kerja baik formal maupun informal seperti kantor, rumah, dan *third places*.

Berdasarkan hasil seleksi tersebut, diperoleh 300 jurnal yang memenuhi kriteria penelitian dan digunakan sebagai dasar analisis.

Tabel 1. Proses Pengolahan Sumber Data

JUDUL	PENULIS	TAHUN	TUJUAN	KARAKTERISTIK GENERASI Z	TEMPAT KERJA GENERASI Z	LINGKUNGAN RESPONSIF
Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis	Benítez-Márquez et al	2022	Meningkatkan pemahaman Gen Z dalam dunia kerja melalui analisis tren.	Generasi Z merupakan digital native yang adaptif, mandiri, dan inovatif, serta berperan dalam mendorong transformasi budaya kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.		
Indonesia Millennial and Gen Z Report 2025	IDN Research Institute	2025	Mengkaji perilaku, nilai, dan pola kerja Milenial dan Gen Z di Indonesia.	Generasi Z memiliki pola pikir progresif, peduli terhadap isu sosial dan lingkungan, serta memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kesehatan mental dan keseimbangan hidup.		
Knowledge work productivity in an activity-based workplace: a comparative analysis	Miikka Palvalin	2024	Menilai dampak ABW terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.		Fleksibilitas kerja melalui sistem hybrid atau remote, didukung lingkungan kerja yang sehat, ruang kolaboratif dan privat yang seimbang, integrasi teknologi digital, serta berorientasi pada pengembangan karier dan kapasitas individu.	

Tabel 1. Proses Pengolahan Sumber Data (Lanjutan)

JUDUL	PENULIS	TAHUN	TUJUAN	KARAKTERISTIK GENERASI Z	TEMPAT KERJA GENERASI Z	LINGKUNGAN RESPONSIF
The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs	Theo van der Voordt, P. Jensen	2021	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja sehat terhadap kinerja dan biaya.		Lingkungan kerja yang menekankan kesehatan fisik, mental, dan sosial melalui kualitas ruang optimal (pencahayaan alami, ventilasi baik), minim distraksi, serta penerapan fleksibilitas berbasis aktivitas (activity-based workplace).	
A Review of Smart and Responsive Building Technologies and their Classifications	Francesco Carlucci	2021	Mengklasifikasikan teknologi bangunan responsif untuk efisiensi energi.			Bangunan statis cenderung kurang responsif dan boros energi, sedangkan lingkungan responsif bersifat adaptif melalui selubung interaktif yang mampu menyesuaikan kondisi untuk meningkatkan efisiensi energi dan kenyamanan pengguna.
Senses of place: architectural design for the multisensory mind	C. Spence	2020	Menekankan peran desain multisensori dalam meningkatkan pengalaman dan kesejahteraan.			Lingkungan responsif mengoptimalkan pengendalian panas, cahaya, dan ventilasi melalui integrasi teknologi pasif-aktif guna meningkatkan kinerja bangunan dan kualitas lingkungan dalam ruang.

Sumber: Penulis, 2026

Prosedur Penelitian

- a. Proses penelitian dilakukan melalui tahapan berikut (lihat gambar 1):
- b. Pengumpulan literatur: menelusuri dan menyeleksi literatur ilmiah yang berkaitan dengan Generasi Z, lingkungan responsif, dan tempat kerja yang sesuai secara sistematis guna memperoleh sumber yang relevan dan mendukung analisis penelitian.
- c. Analisa tematik: mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan tema-tema utama yang muncul dari hasil telaah literatur. Secara sistematis pendekatan ini bertujuan untuk menemukan pola-pola konseptual yang berulang dan memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Hasil telaah tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama yang merepresentasikan kecenderungan tema dalam kajian literatur.

Koding dan klasifikasi dilakukan terhadap literatur yang diperoleh melalui proses seleksi bertahap. Informasi dari literatur dikodekan berdasarkan tiga kategori utama, yaitu Generasi Z, tempat kerja Generasi Z, dan lingkungan responsif. Pada tahap awal, penulis menghimpun sejumlah besar artikel dari berbagai basis data ilmiah. Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan berdasarkan kriteria inklusi, meliputi relevansi topik dan kualitas publikasi.

Hasil penyaringan tersebut kemudian

menghasilkan kumpulan artikel yang paling relevan pada masing-masing kategori. Dari kumpulan tersebut, dipilih sejumlah artikel yang dianggap paling representatif untuk dianalisis secara mendalam, dengan jumlah akhir sebanyak 100 artikel pada setiap kategori. Artikel-artikel tersebut selanjutnya diklasifikasikan menggunakan metode koding biner (1-0) untuk mengidentifikasi kemunculan topik dan tema yang dominan.



Gambar 1. Diagram Alur
Sumber: Penulis, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah terhadap sekitar seratus publikasi dan jurnal terkait perilaku Generasi Z di dunia kerja, ditemukan beberapa karakteristik utama yang konsisten muncul dalam berbagai penelitian.

faktor yang berkaitan dengan pertumbuhan, sistem kerja, dan teknologi. Perkembangan teknologi dan digitalisasi menempati posisi berikutnya dengan 17,8%, disusul gaya hidup yang menekankan fleksibilitas dan keberlanjutan sebesar 16,3% (lihat gambar 2).



Gambar 2. Distribusi topik penelitian mengenai Karakteristik Generasi Z berdasarkan jumlah artikel yang dianalisis (n=100)
Sumber: Penulis, 2026

Faktor yang Melatarbelakangi Karakteristik Generasi Z

Hasil temuan menunjukkan bahwa karakteristik Generasi Z dalam lingkungan kerja paling banyak dikaitkan dengan kebutuhan akan pengembangan karier (27,4%) serta kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja (26,7%), menjadikan keduanya sebagai tema yang paling dominan dalam literatur. Sebaliknya, komunikasi dan relasi sosial muncul sebagai kategori dengan frekuensi terendah, yaitu 11,9%, mengindikasikan bahwa aspek interpersonal kurang mendapat perhatian dibandingkan faktor-

Generasi ini merupakan kelompok *digital natives* yang tumbuh di tengah akselerasi teknologi dan dominasi media sosial, sehingga memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan serta terbiasa dengan akses informasi yang serba cepat. Mereka cenderung menolak sistem kerja yang rigid, lebih menyukai pola kolaboratif, serta mengapresiasi struktur organisasi yang egaliter. Keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan dukungan terhadap kesehatan mental menjadi determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja. Survei

(Deloitte, 2024) menunjukkan bahwa lebih dari 60% pekerja Generasi Z menempatkan *work-life balance* di atas faktor finansial, sementara (McKinsey, 2022) menegaskan preferensi mereka terhadap organisasi yang menawarkan fleksibilitas tinggi dan budaya kerja suportif. Orientasi terhadap pencapaian ekonomi tidak lagi bersifat dominan, melainkan bergeser menuju pencarian kesejahteraan psikologis dan makna personal dalam bekerja (Pataki-Bittó & Kapusy, 2021).

Selain memiliki kemampuan adaptif yang kuat, Generasi Z juga dicirikan oleh rasa ingin tahu yang tinggi, pola pikir kritis, serta kecenderungan mudah mengalami kejenuhan terhadap rutinitas yang monoton. Mereka tumbuh dalam kultur multitasking, terbiasa melakukan peralihan fokus secara cepat, serta mengharapkan umpan balik yang instan (Awalia, 2025). Hasil pengelompokan literatur menunjukkan bahwa generasi ini menghargai komunikasi terbuka, relasi kerja yang setara, serta budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan dan keseimbangan hidup (Adriana, 2023). Secara konseptual, karakteristik tersebut menggambarkan Generasi Z sebagai kelompok yang tidak hanya berorientasi pada luaran (*output*), tetapi juga pada kualitas pengalaman kerja yang bermakna, adaptif, dan selaras dengan nilai personal yang dianut.

Penelusuran literatur secara sistematis menunjukkan bahwa karakteristik Generasi Z terbentuk melalui interaksi antara percepatan teknologi digital dan pergeseran nilai sosiologis pada era pascapandemi. Data empiris menempatkan aspek pengembangan karier (27,4%) (lihat gambar 2) dan kualitas lingkungan kerja (26,7%) (lihat gambar 2) sebagai determinan utama dalam membentuk persepsi generasi ini terhadap dunia kerja. Bagi mereka, pekerjaan tidak lagi dimaknai semata sebagai aktivitas fungsional untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan sebagai ekstensi identitas diri.

Orientasi yang kuat terhadap aktualisasi diri tersebut berimplikasi pada meningkatnya kerentanan terhadap tekanan lingkungan; salah satu isu krusial yang dihadapi pekerja muda adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Permata et al, 2024). Dalam konteks ini, lingkungan kerja memegang peran strategis, karena ruang yang tidak mampu mengakomodasi kebutuhan psikologis penggunanya berpotensi mempercepat terjadinya kelelahan mental (*burnout*).

Ekspektasi terhadap keseimbangan hidup tersebut berakar pada pengalaman hidup mereka sebagai *digital natives*. Intensitas interaksi dengan teknologi digital (17,5%) membentuk pola komunikasi sosial yang cair (11%), di mana batas-batas formalitas

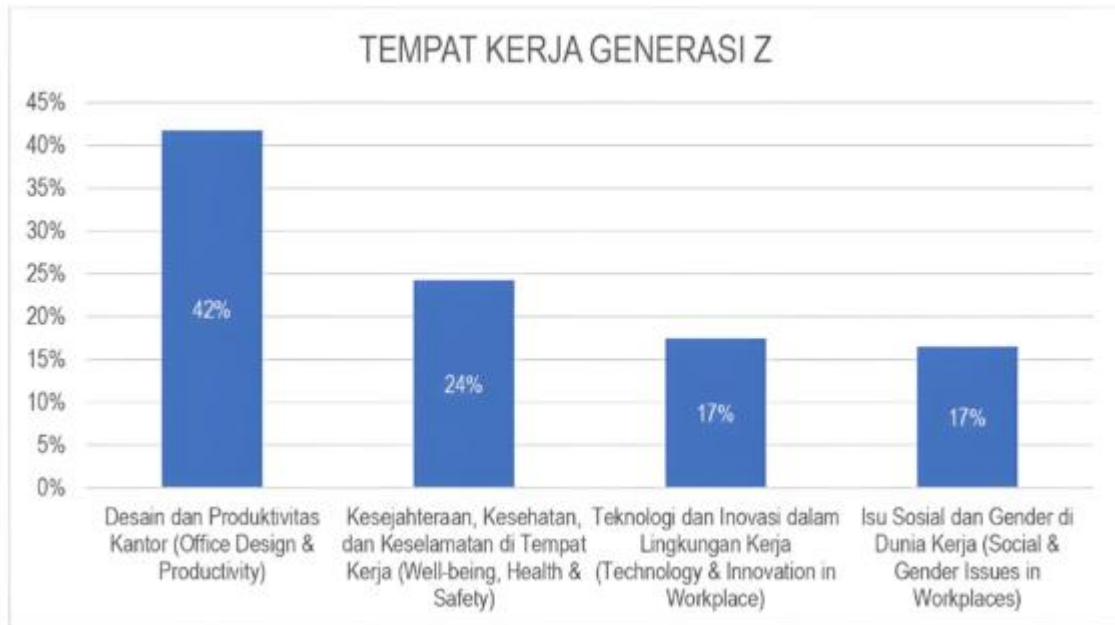
kerap dipersepsikan sebagai hambatan terhadap produktivitas. Penelitian (Pataki-Bittó & Kapusy, 2021) menegaskan bahwa otonomi dan fleksibilitas tidak lagi dipandang sebagai fasilitas tambahan, melainkan sebagai prasyarat fundamental dalam lingkungan kerja kontemporer. Pola pikir yang serba cepat ini memunculkan kebutuhan akan ruang kerja yang responsif, yakni lingkungan yang mampu memfasilitasi transisi cepat antara kerja kolaboratif yang intens dan momen privasi yang tenang.

Kesadaran terhadap gaya hidup berkelanjutan (16,7%) semakin mempertegas dimensi etis Generasi Z, yang cenderung mencari ekosistem kerja dengan keselarasan nilai antara individu dan institusi. Integrasi aktivitas rekreasi dalam ranah profesional dipandang sebagai strategi penting untuk menjaga kesehatan mental. Tipologi kantor yang kaku, berkoridor sempit, dan berhierarki ketat dianggap tidak lagi relevan karena membatasi pergerakan fisik maupun ekspresi emosional, sehingga berpotensi menghambat perkembangan kreativitas generasi ini (Permata et al, 2024). Secara perilaku, efektivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan ruang dalam menyediakan peluang tindakan (*affordance*). (Palvalin, 2024) menyatakan bahwa produktivitas pekerja berbasis pengetahuan bergantung pada tingkat kesesuaian antara karakteristik

ruang dan karakteristik tugas. Keterbukaan visual serta akses yang egaliter terhadap pimpinan menjadi elemen penting dalam membangun kenyamanan dan keterlibatan kerja. Keseluruhan faktor tersebut membentuk profil “manusia responsif”, yakni individu yang menghargai kebebasan spasial dan menunjukkan performa optimal pada lingkungan yang menyediakan pilihan serta fleksibilitas, namun mengalami penurunan motivasi dalam ruang yang membatasi interaksi sosial dan otonomi personal.

Karakteristik Tempat Kerja yang Disukai Generasi Z

Hasil temuan menunjukkan bahwa Generasi Z sangat menaruh perhatian pada Desain dan Produktivitas Kantor, menjadikannya tema paling dominan dengan 41,7% (lihat gambar 3). Bagi mereka, tata ruang yang fleksibel, pencahayaan yang nyaman, dan area kerja yang dapat mendukung fokus serta kreativitas menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas tempat kerja. Sementara itu, tema lain muncul dengan persentase di bawahnya yaitu kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja sebesar 24,3%, Teknologi dan Inovasi 17,5%, serta Isu Sosial dan Gender 16,5%. Temuan ini menggambarkan bahwa bagi Generasi Z, kualitas desain ruang kerja tetap menjadi pondasi utama untuk meningkatkan *mood* dan produktivitas.



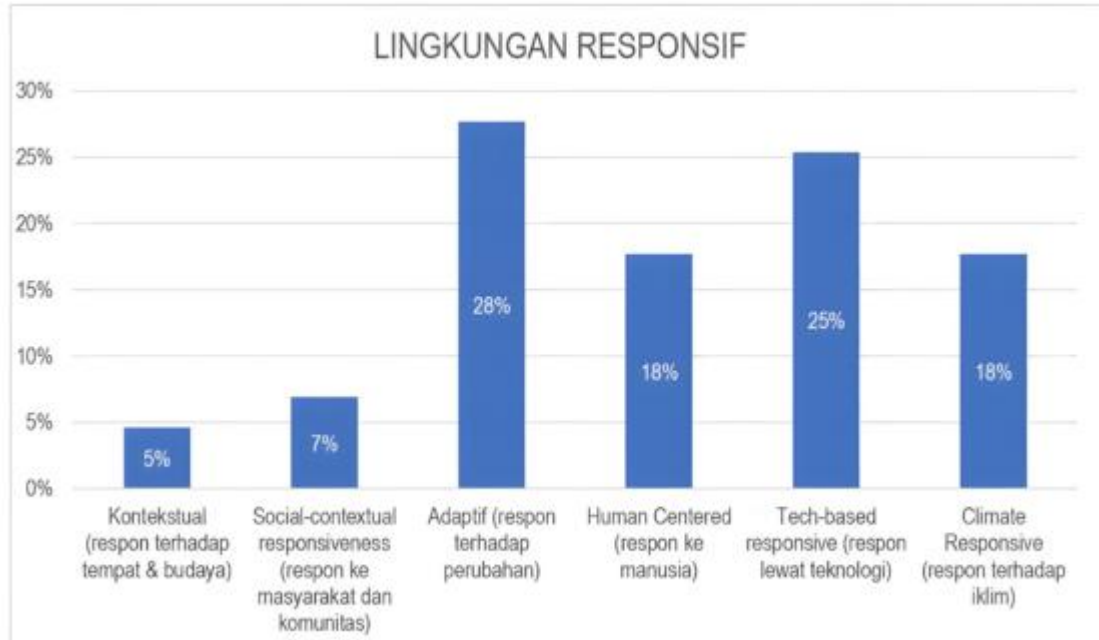
Gambar 3. Distribusi topik penelitian mengenai Tempat Kerja Generasi Z berdasarkan jumlah artikel yang dianalisis (n=100)
Sumber: Penulis, 2026

Analisis literatur menunjukkan bahwa Desain dan Produktivitas Kantor (41,7%) menjadi variabel paling banyak dibahas. Desain bagi Generasi Z tidak hanya berkaitan dengan estetika visual, tetapi juga fungsionalitas yang mendukung kesejahteraan psikologis. Tempat kerja yang ideal bagi generasi ini mampu memfasilitasi kebutuhan kontradiktif antara *Deep Work* (kerja fokus) dan *Social Interaction* (interaksi sosial) tanpa memicu konflik spasial.

Preferensi ini menuntun pada tiga kriteria fisik utama, antara lain: akomodasi teknologi yang seamless, penyediaan zona restorasi dan elemen biofilik, serta fleksibilitas furnitur dan kontrol pengguna.

Kantor relevan bagi Gen Z harus memiliki infrastruktur yang terintegrasi secara halus ke dalam elemen arsitektural, mengingat penggunaan teknologi digital mencapai 17,5% dalam literatur. Konektivitas berkecepatan tinggi di seluruh area, termasuk ruang terbuka atau santai, menjadi prasyarat mutlak. Kemudahan akses daya tanpa kabel (*wireless charging*) dan integrasi perangkat pintar menjadi kebutuhan dasar yang memungkinkan mobilitas kerja tanpa hambatan teknis.

Generasi Z menunjukkan kesadaran tinggi terhadap isu kesehatan mental. Oleh karena itu, elemen alam seperti penetrasi cahaya matahari optimal, vegetasi dalam ruang, dan ventilasi



Gambar 4. Distribusi topik penelitian mengenai Lingkungan Responsif berdasarkan jumlah artikel yang dianalisis (n=100)
Sumber: Penulis, 2026

alami tidak sekadar dekoratif, tetapi berfungsi mereduksi kelelahan kognitif akibat paparan layar digital. Ruang kerja harus memberikan stimulus sensorik yang menyeimbangkan beban mental dan mendukung restorasi psikologis.

Furnitur ergonomis yang dapat diatur mandiri oleh pengguna menjadi aspek penting. Kemampuan mengubah posisi meja, mengatur ketinggian kursi, atau mengonfigurasi ulang tata letak furnitur memberikan rasa kendali atas teritori personal. Lingkungan yang fleksibel memungkinkan transformasi ruang sesuai kebutuhan aktivitas baik untuk tugas mandiri yang membutuhkan privasi tinggi maupun diskusi kelompok yang dinamis.

Hubungan Karakteristik Tempat Kerja dengan Lingkungan yang Responsif

Hasil temuan menunjukkan bahwa dalam pembahasan mengenai lingkungan kerja responsif, responden paling banyak menyoroti pentingnya ruang yang adaptif, dengan persentase tertinggi yaitu 27,7% (lihat gambar 4). Bagi Generasi Z, lingkungan yang adaptif memberi rasa leluasa untuk bergerak, berekspresi, dan memilih cara kerja yang paling nyaman. Selain itu, terdapat enam tema utama yang umum muncul dalam kajian lingkungan responsif: kontekstual, sosial-kontekstual, adaptif, *human-centered*, *tech-based responsive*, dan *climate responsive*. Keenam tema ini menegaskan bahwa lingkungan responsif bukan hanya ruang yang dapat berubah secara fisik, tetapi juga sistem

yang mampu menyesuaikan diri dengan konteks sosial, budaya, teknologi, dan kondisi lingkungan sekitarnya.

Relevansi ruang kerja masa depan bagi Generasi Z bergantung pada sejauh mana arsitektur dapat bertransformasi menjadi entitas responsif. Adaptivitas (27,7%) menjadi benang merah yang menghubungkan kebutuhan psikologis pekerja muda dengan parameter desain fisik. Lingkungan kerja tidak lagi dipandang sebagai objek statis, tetapi sebagai sistem yang menyesuaikan diri dengan fluktuasi aktivitas penggunaannya. Lingkungan responsif mencerminkan nilai otonomi yang dijunjung tinggi oleh Generasi Z, memberikan kesempatan untuk rekonfigurasi spasial sesuai tuntutan kognitif saat itu.

Strategi desain yang komprehensif diwujudkan melalui *Responsive Framework* dengan tiga dimensi, antara lain: responsivitas fisik (menuju arsitektur yang “cair”), responsivitas psikososial (mewadahi habitat sosial egaliter), serta responsivitas lingkungan (integrasi nilai keberlanjutan dan identitas). Kantor tidak dirancang sebagai entitas permanen untuk mewujudkan responsivitas fisik. Adaptasi terhadap perubahan skala aktivitas dilakukan tanpa renovasi besar melalui elemen transisi seperti partisi bergerak, sistem lantai akses fleksibel, dan ruang multifungsi dengan ambiguitas kegunaan. Area dapat berubah dari zona fokus individu menjadi area kolaborasi kelompok hanya dalam beberapa menit, mempertahankan ritme produktivitas yang dinamis.

Lingkungan responsif harus mendukung pola komunikasi cair Generasi Z, yang tidak menyukai sekat hierarkis (11%). Konsep *Third Space* atau ruang ketiga seperti area kafe, area duduk berjenjang, dan lounge komunal menjadi titik temu informal untuk interaksi spontan tanpa tekanan formalitas. Lingkungan yang terbuka secara psikososial mendukung budaya kerja egaliter, memungkinkan setiap individu memiliki akses yang setara terhadap informasi dan kolaborasi.

Gaya hidup berkelanjutan (16,7%) menjadi bagian dari karakter moral Generasi Z. Kantor yang responsif terhadap isu lingkungan melalui sistem hemat energi, material ramah lingkungan, dan optimalisasi penghawaan alami menciptakan hubungan emosional antara pekerja dan institusi. Respons ini meningkatkan *sense of belonging*, karena pekerja merasa tempat kerja selaras dengan nilai pribadi mereka terhadap masa depan bumi.

Keseluruhan hubungan ini menegaskan bahwa kantor bagi Generasi Z telah berevolusi dari sekadar wadah aktivitas kerja menjadi pendukung perilaku (*supportive environment*). Arsitektur yang mampu merespons kebutuhan emosional, sosial, dan teknis secara simultan menciptakan ekosistem yang meningkatkan efisiensi kerja sekaligus memanusiakan individu di tengah tuntutan industri yang kompetitif dan serba cepat.

Rekomendasi Desain Ruang Kerja Masa Depan di Indonesia

Perkembangan karakteristik Generasi Z dan

kebutuhan akan lingkungan kerja yang responsif membuka perspektif baru terhadap desain ruang kerja. Selama beberapa dekade, tipologi kantor konvensional didominasi pendekatan Taylorisme, yang menekankan pengawasan dan efisiensi luasan, sering diwujudkan melalui bilik kaku (*cubicles*) atau barisan meja statis. Model tersebut bagi Generasi Z tidak hanya dianggap menghambat produktivitas, tetapi juga menjadi sumber tekanan psikologis yang signifikan. Oleh karena itu, transisi dari era “kantor sebagai tempat produksi” menuju “kantor sebagai ekosistem sosial” menjadi kunci keberlanjutan arsitektur ruang kerja.

Dalam konteks ini, peran arsitek mengalami pergeseran mendasar, dari sekadar merancang selubung bangunan atau mengatur tata letak furnitur menjadi fasilitator pengalaman (*experience designer*). Desain ruang harus mengakomodasi sifat “cair” Generasi Z, di mana batas antara bekerja, belajar, dan beristirahat tidak lagi kaku. Lingkungan responsif memberikan peluang untuk mengeksplorasi materialitas yang hangat, pencahayaan dinamis, dan integrasi alam yang masif, sehingga tercipta atmosfer yang lebih manusiawi di tengah dominasi teknologi digital yang cenderung dingin dan mekanis.

Strategi desain responsif bukan sekadar tren interior sesaat, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab etis profesi arsitektur terhadap perubahan perilaku manusia. Ruang kerja yang adaptif dan menghargai otonomi individu dapat menjadi fondasi bagi kesehatan mental masyarakat di masa depan. Standar

perancangan baru perlu mempertimbangkan kriteria teknis, indeks kenyamanan psikososial, dan fleksibilitas spasial. Dengan demikian, kantor dapat bertransformasi dari tempat yang menekan menjadi ruang yang mendukung potensi kreatif dan kesejahteraan manusia.

Secara praktis, pendekatan desain responsif dapat diterjemahkan ke dalam empat domain utama: zonasi aktivitas, integrasi biofilik teknis, infrastruktur teknologi adaptif, dan fleksibilitas furnitur untuk mendukung otonomi pengguna.

Rekonfigurasi zonasi melalui pendekatan *Activity-Based Working* (ABW) diwujudkan dalam bentuk zona fokus (*quiet zone*), yaitu ruang yang diperuntukkan bagi aktivitas *deep work*. Zona ini dirancang dengan kontrol akustik ketat melalui penggunaan bilik akustik privat atau perabot dengan sandaran tinggi (*high-back sofa*). Pencahayaan yang diterapkan berupa pencahayaan terarah (*task lighting*) untuk mendukung konsentrasi.



Gambar 5. Zona Fokus

Sumber: (Hushoffice, 2024) https://www.archdaily.com/catalog/us/products/37216/office-pod-hushfreem-hushoffice/392620?ad_source=neufert&ad_medium=gallery&ad_name=previous_image

sirkulasi guna mendorong terjadinya interaksi spontan antarindividu. Zona ini dilengkapi dengan variasi furnitur, seperti kursi bar dan sofa santai, yang memungkinkan terwujudnya komunikasi yang bersifat egaliter tanpa adanya sekat formal.



Gambar 6. Zona Kolaborasi

Sumber:(Bohlin Cywinski Jackson, 2014) https://www.archdaily.com/548445/square-headquarters-bohlin-cywinski-jackson/541783b2c07a80984c00003f-square-headquarters-bohlin-cywinski-jackson-photo?next_project=no



Gambar 7. Zona Transisi

Sumber: (ArchDaily, 2022) <https://www.archdaily.com/981025/decompression-area-ideas-for-leisure-and-rest-environments-in-the-office/624d7e4f5905d00166799c74-decompression-area-ideas-for-leisure-and-rest-environments-in-the-office-image>

Zona transisi (*recharge area*) merupakan area restorasi mental yang ditempatkan di dekat bukaan alami untuk memberikan akses visual ke lingkungan luar dan mereduksi kelelahan kognitif akibat paparan layar digital.

Integrasi biofilik secara teknis diwujudkan melalui beberapa strategi desain. Optimalisasi *daylighting* dilakukan melalui penerapan fasad kaca berperforma tinggi serta sistem *light shelves* untuk mendistribusikan cahaya alami hingga mencapai area tengah ruang. Vegetasi difungsikan sebagai *active filter* melalui penerapan dinding hijau yang terhubung dengan sistem sirkulasi udara gedung, sehingga berfungsi sebagai pembersih udara alami sekaligus *soft divider* yang memberikan ketenangan psikologis. Selain itu, materialitas taktil seperti kayu, batu alam, dan beton ekspos, digunakan sebagai stimulus sensorik yang berkontribusi terhadap penurunan detak jantung dan tingkat stres.

Infrastruktur teknologi adaptif diwujudkan melalui penerapan *raised floor* atau *open ceiling* yang memudahkan perubahan tata letak furnitur tanpa mengganggu kabel dan infrastruktur bangunan. Konektivitas tanpa batas disediakan melalui router dan penguat sinyal di setiap sudut, termasuk area duduk berjenjang dan kantin, sehingga mendukung pola kerja yang bersifat mobile. Selain itu, kontrol lingkungan personal diterapkan melalui sistem pengaturan suhu dan pencahayaan yang dapat diatur oleh pengguna melalui aplikasi, sehingga memberikan hak kendali (*sense of ownership*). Fleksibilitas furnitur dan kebebasan mengatur ruang diwujudkan melalui penggunaan furnitur modular dan kinetik, seperti meja yang dapat diatur ketinggiannya (*height-adjustable desks*) serta kursi dengan mobilitas tinggi, yang memungkinkan transformasi ruang

dari mode presentasi ke diskusi kelompok dalam waktu singkat, mendukung otonomi dan loyalitas Generasi Z terhadap tempat kerja mereka.

Dengan mengadopsi prinsip-prinsip tersebut, perancangan ruang kerja masa depan tidak hanya efisien secara fungsional, tetapi juga responsif secara psikososial, menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan kesejahteraan pekerja muda. Lingkungan yang adaptif terhadap kebutuhan psikologis, sosial, dan teknis memungkinkan kantor menjadi ekosistem kerja yang memanusiakan individu, selaras dengan nilai dan karakteristik Generasi Z.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perancangan ruang kerja masa depan tidak dapat dilepaskan dari dialektika psikososial Generasi Z, yang pada tataran global mencerminkan pergeseran paradigma kerja, dan dalam konteks Indonesia memperoleh relevansi yang semakin menguat seiring transformasi karakteristik tenaga kerja. Melalui analisis literatur sistematis, penelitian ini mengidentifikasi bahwa kebutuhan akan pengembangan karier dan kualitas lingkungan kerja merupakan determinan utama yang mendorong pergeseran fungsi kantor dari sekadar ruang produksi menjadi ekosistem yang mendukung kesejahteraan. Karakteristik Generasi Z yang dinamis, egaliter, dan berbasis teknologi digital menuntut arsitektur untuk meninggalkan tipologi ruang berbasis Taylorisme yang rigid, sekaligus membuka ruang bagi

pendekatan yang lebih adaptif dan berorientasi pada pengguna. Dalam kerangka ini, konsep lingkungan responsif diposisikan sebagai paradigma yang memungkinkan terwujudnya kedaulatan spasial melalui prinsip adaptivitas, otonomi, dan keberlanjutan.

Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penguatan konsepsi *responsivitas* dalam desain sebagai kapasitas ruang untuk bernegosiasi dengan dinamika kognitif dan emosional pengguna, melampaui sekadar integrasi teknologi bangunan. Sintesis antara karakteristik Generasi Z dan prinsip lingkungan responsif yang dirumuskan dalam *Responsive Framework* menunjukkan bahwa fleksibilitas spasial, integrasi biofilik yang terukur, serta infrastruktur teknologi yang *seamless* merupakan elemen kunci dalam membentuk pengalaman kerja yang adaptif. Pendekatan ini berimplikasi pada upaya reduksi kecemasan kerja serta peningkatan loyalitas profesional muda. Dengan demikian, kantor masa depan tidak lagi dipahami sebagai sistem hierarkis yang statis, melainkan sebagai lingkungan yang menyediakan *affordance* bagi individu untuk menentukan skenario kerjanya secara otonom.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi desain bagi praktik arsitektur dan desain interior untuk mengadopsi pendekatan *Activity-Based Working* (ABW) secara lebih terstruktur sebagai respons terhadap keterbatasan tipologi kantor konvensional. Rekomendasi berupa

pengembangan zonasi adaptif meliputi ruang fokus, kolaborasi, dan restorasi serta penggunaan materialitas yang taktil dan jujur diharapkan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, khususnya dalam konteks Indonesia. Pada akhirnya, perancangan ruang kerja yang responsif terhadap Generasi Z tidak hanya merepresentasikan strategi desain, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab etis profesi dalam mendukung kesehatan mental dan kualitas hidup tenaga kerja di era disrupsi.

Penelitian ini berfokus pada pendekatan berbasis kajian literatur dalam mengkaji relasi antara karakteristik Generasi Z dan tipologi ruang kerja kontemporer. Oleh karena itu, pengembangan studi empiris pada konteks perkantoran di Indonesia menjadi langkah penting untuk memperluas serta memvalidasi temuan yang dihasilkan, sekaligus memperkuat hubungan antara variabel desain responsif dan performa kerja secara kuantitatif maupun kualitatif.

REFERENSI

- Adriana, E. (2023). *Student Research Journal*. 3.
- Afifah, O. A., & Primayudha, N. (2025). Tinjauan Konsep Smart Hospital pada Interior Lobby Rumah Sakit Jantung Paramarta Bandung. *Aksen: Journal of Design and Creative Industry*, 9(2). <https://doi.org/10.37715/aksen.v9i2.5533>
- ArchDaily. (2022). Decompression area: Ideas for leisure and rest environments in the office. In *ArchDaily*. <https://www.archdaily.com/981025/decompression-area-ideas-for-leisure-and-rest-environments-in-the-office>
- Awalia, F. (2025). *Open Access Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital*. 15–25.
- Barath, M., & Schmidt, D. A. (2022). *Offices after the COVID-19 Pandemic and Changes in Perception of Flexible Office Space*. <https://doi.org/10.20944/preprints202206.0294.v1>
- Barker, R. G. (1968). *Ecological Psychology: Concepts and Methods for Studying the Environment of Human Behavior*. Stanford University Press.
- Bentley, I., Alcock, A., Murrain, P., McGlynn, S., & Smith, G. (1985). *Responsive Environments: A Manual for Designers*. Architectural Press.
- Bohlin Cywinski Jackson. (2014). Square Headquarters. In *ArchDaily*. <https://www.archdaily.com/548445/square-headquarters-bohlin-cywinski-jackson>
- Deloitte. (2024). *The 2024 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Desfilova, S. (2025). Analisis Fenomena Quiet Quitting dan Keseimbangan Kehidupan Kerjasi Kalangan Gen Z. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 4(03), 218–226. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v4i03.2554>
- Gibson, J. J. (1979). *The Ecological Approach to Visual Perception*.

- Houghton Mifflin. <https://doi.org/10.4324/9781315740218>
- Hushoffice. (2024). Office Pod - HushFree.XM. In *ArchDaily Product Catalog*. ArchDaily. <https://www.archdaily.com/catalog/us/products/37216/office-pod-hushfreexm-hushoffice>
- IDN Research Institute. (2025). *Indonesia Millennial & Gen Z Report 2025*. IDN Media. <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-genz-report-2025.pdf>
- Itriya, A., & Kusnaedi, I. (2025). Kaji Banding Penerapan Warna Lobby Hotel DoubleTree by Hilton Jakarta dan Bintaro. *Aksen: Journal of Design and Creative Industry*, 9(2). <https://doi.org/10.37715/aksen.v9i2.4607>
- McKinsey. (2022). *How does Gen Z see its place in the working world? With trepidation*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%2520insights/future%2520of%25america/how-does-gen-z-see-its-place-in-the-working-world-with-trepidation/how-does-gen-z-see-its-place-in-the-working-world-with-trepidation.pdf>
- Minerva, I., & Kusumowidagdo, A. (2024). The Elements of Retail Store Interior Design: A Qualitative Study on Enhancing Customer In-Store Experience. *Aksen: Journal of Design and Creative Industry*, 9(1). <https://doi.org/10.37715/aksen.v9i1.4819>
- Nugroho, Y. A. W., Yanti, B. E. D., & Haryanto, F. (2025). A Systematic Literature Review on Workplace Expectations and Behavioral Characteristics of Generation Z Employees. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 14(3), 367. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3.19486>
- Palvalin, M. (2024). Knowledge work productivity in an activity-based workplace: a comparative analysis. *Journal of Corporate Real Estate*, 26(4), 331–346. <https://doi.org/10.1108/JCRE-06-2023-0022>
- Pataki-Bittó, F., & Kapusy, K. (2021). Work environment transformation in the post COVID-19 based on work values of the future workforce. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(3), 169–185. <https://doi.org/10.1108/JCRE-08-2020-0031>
- Permata et al. (2024). The Challenge of Work-Life Balance of Millennial Workers in Leisure Activity to Create Sustainable Environment Design of Urban Park in Bandung, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1394(1), 12023. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1394/1/012023>
- Redyantanu, B. P. (2025). Redefinisi Perancah: Potensi Arsitektur Temporer pada Keberlanjutan. *Aksen: Journal of Design and Creative Industry*, 9(2). <https://doi.org/10.37715/aksen.v9i2.5560>