

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMITMEN GENERASI MILENIAL SERTA GEN Z

Ade Triyanto¹; Haziki Abduh²; Wardo³; Vera Firdaus⁴
Universitas Muhamadiyah Sidoarjo, Sidoarjo^{1,2,3,4}
Email : adetriyanto83@gmail.com¹; ziki.abduh@gmail.com²;
wartobinsamin@gmail.com³; verafirdaus@umsida.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi pada generasi Milenial dan Gen Z di Indonesia. Seiring dengan dominasi generasi ini dalam angkatan kerja, mereka memprioritaskan fleksibilitas untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan dari 100 karyawan Milenial dan Gen Z yang bekerja di perusahaan sektor swasta dengan kebijakan kerja fleksibel. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menghasilkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi, sementara keseimbangan kerja-hidup secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini menyarankan bahwa penerapan kebijakan kerja fleksibel dapat meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan muda dengan menyesuaikan praktik organisasi dengan preferensi mereka untuk hidup seimbang. Studi ini memberikan wawasan bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan untuk mempertahankan karyawan di sebuah perusahaan.

Kata kunci : Fleksibilitas; Keseimbangan Kerja-Hidup; Komitmen Organisasi; Milenial; Generasi Z

ABSTRACT

This study explores the influence of work flexibility on work-life balance and organizational commitment among Millennials and Generation Z in Indonesia. As these generations increasingly dominate the workforce, they prioritize flexibility to achieve a balance between personal and professional life, which impacts their commitment to their organizations. Utilizing a quantitative approach with a survey method, data were collected from 100 Millennial and Gen Z employees working in private sector companies with flexible work policies. Regression analysis was used to examine the relationships among work flexibility, work-life balance, and organizational commitment. The research results show that work flexibility has a positive effect on work-life balance and organizational commitment, while work-life balance significantly enhances organizational commitment. These results suggest that implementing flexible work policies may improve retention and foster loyalty among younger employees by aligning organizational practices with their preferences for a balanced life. This study provides insights for human resource management in designing policies to retain employees in a company.

Keywords : Flexibility; Work-Life Balance; Organizational Commitment; Millennials; Generation Z

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk dunia usaha. Pegawai merupakan suatu cabang suatu organisasi yang mempunyai peranan khusus dalam mempersiapkan dan mengembangkan kerja organisasi (Nuraini, dkk, 2017). Beberapa aspek internal yang membuat organisasi dapat bertahan lama yaitu Manajemen, personalia, fasilitas dan layanan, finansial, serta lingkungan (Aghitsni & Busyra, 2022). Era Milenial dan Generasi Z merupakan masa tumbuh dan berkembangnya generasi yang dikenal dengan sebutan Generasi Milenial dan Gen Z. Mereka tumbuh dan berkembang pesat secara sosial, teknologi, dan budaya. Perubahan ini telah membentuk nilai-nilai, preferensi, dan harapan hidup mereka yang unik, terutama dalam hal pekerjaan dan manajemen sumber daya manusia. Gen Milenial dan Gen Z memainkan peran penting dalam perubahan ini dan menentukan bagaimana manajemen sumber daya manusia harus berubah dan berkembang. Perubahan ini telah menimbulkan tantangan dan peluang baru yang berdampak pada bagaimana perusahaan mengelola pekerjaan dengan fleksibilitas untuk mempertahankan karyawannya (Ahmad Mukhtar, dkk, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada organisasi. Untuk mencapai tujuan efisiensi dan efektifitas, pengembangan organisasi bertanggung jawab atas proses pengembangan keterampilan dan keahlian pegawai atau sumber daya manusia (SDM) (Ridwansyah & Anggraeni3, 2023). Mayoritas pekerja saat ini berasal dari generasi Milenial dan Gen Z. Oleh karena itu, manajer harus memahami dengan jelas factor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan kedua generasi ini untuk memaksimalkan efektivitas organisasi. (Waworuntu et al., 2022). Selain itu, kedua generasi ini diperkirakan tetap mendominasi lapangan kerja dalam beberapa dekade ke depan karena semakin banyak anggota generasi ini yang memasuki usia produktif yang akan memungkinkan Indonesia untuk mempercepat pertumbuhan ekonominya (KOMINFO, 2022).

Di era globalisasi, persaingan ketat antar perusahaan mendorong mereka untuk terus berinovasi dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Peran karyawan menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan ini. Mereka harus menjaga kinerja yang unggul dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Wolor et al., 2020). Selain itu, untuk mencapai tujuan jangka panjangnya,

perusahaan juga harus membuat strategi agar mendapatkan dan mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia (Capnary et al., 2018).

Fleksibilitas kerja semakin menjadi kebutuhan utama di dunia kerja modern, khususnya bagi generasi Milenial dan Gen Z. Generasi ini menilai fleksibilitas kerja sebagai faktor penting untuk mencapai kesetaraan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika keseimbangan kerja-hidup tidak terpenuhi, ada kecenderungan bagi mereka untuk merasa terbebani, kehilangan motivasi, serta mencari pekerjaan yang pastinya lebih menguntungkan di kebutuhan pribadi mereka (Pengembangan et al., 2020). Fenomena kerja yang banyak diminati Gen Milenial dan Gen Z yaitu suasana kerja yang menyenangkan di kantor dengan mengutamakan jadwal yang fleksibel, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta mengenakan pakaian yang nyaman dalam bekerja (Rahmawati & Gunawan, 2020).

Komitmen dalam bekerja ditandai oleh sikap konsisten, tidak mudah berubah, dan kesetiaan terhadap perusahaan. Komitmen adalah ikatan emosional yang kuat antara seorang individu dengan tujuan yang menunjukkan nilai pada sebuah organisasi serta perannya dalam mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang berkomitmen akan merasa terhubung dengan perusahaan dan memiliki keinginan kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi (Nopiyanti et al., 2024). Menurut Diyang Nurjanah (2019), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kesesuaian antara tanggung jawab seorang pekerja dan kehidupan pribadinya (Diyang Nurjanah, 2019).

Berdasarkan penelitian Muhammad Ikram Idrus pada tahun 2024 menghasilkan dampak *work-life* atau hubungan interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak positif terhadap produktivitas, terutama bagi karyawan yang pandai beradaptasi dengan teknologi. (Produktivitas et al., 2024). Begitu pula penelitian Meiske Claudia, dkk (2024) menjelaskan bahwa faktor penting dalam meningkatkan kesehatan kerja Gen Milenial dan Gen Z adalah metode interpersonal yang mencakup komunikasi yang efektif, empati, dan dukungan social (Ekonomi et al., 2024). Banyak bisnis menyadari pentingnya *work-life balance* bagi Gen Milenial dan Gen Z yang dapat mendukung mereka. Namun, masih banyak perusahaan yang belum mengambil langkah nyata untuk menerapkan *work-life balance* bagi karyawan mereka (Grebstad, 2022).

Pada dasarnya penelitian tersebut belum mengaitkan fleksibilitas kerja secara spesifik dengan keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi pada generasi Milenial dan Gen Z di Indonesia. Masalah penelitian ini terletak pada pemahaman yang belum komprehensif tentang bagaimana fleksibilitas kerja dapat berdampak pada keseimbangan kerja-hidup serta memperkuat komitmen terhadap organisasi pada generasi ini. Oleh karena itu, ingin fokus untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengevaluasi efek fleksibilitas kerja pada keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi secara terfokus pada Gen Milenial dan Gen Z.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kebijakan yang memudahkan karyawan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Bentuk fleksibilitas ini meliputi pekerjaan jarak jauh (*remote work*), jam kerja fleksibel, serta skema kerja *hybrid* (Marsanda, 2024). Fleksibilitas kerja seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang lebih fleksibel adalah cara lain untuk menunjukkan perhatian terhadap keseimbangan hidup (Zaman, 2024).

Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) adalah kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi yang dibutuhkan baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan harmonis tanpa adanya tekanan berlebih (Saras, 2023). Generasi Milenial dan Gen Z sering menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup dalam mencapai kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan merasa bahagia ketika dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga memiliki waktu yang seimbang antara keduanya (Sismawati & Lataruva, 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi serta bersedia melakukan usaha lebih dalam menjalankan tugasnya. Gen Milenial dan Gen Z cenderung ingin memiliki komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi apabila ada keseimbangan kerja-hidup dan fleksibilitas dalam pekerjaan (Umar & Norawati, 2022). Menurut Robbins dan Judge, Tingkat komitmen

organisasi seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pemahaman mereka terhadap misi dan nilai-nilai perusahaan, serta tingkat antusiasme mereka untuk tetap menjadi pegawai (Desi Prasetyani, Reni Hindriari, 2021). Menurut Yusud & syarif mendefinisikan komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya ditunjukkan melalui kehadirannya yang konsisten, partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan keengganan untuk keluar dari organisasi dalam keadaan apapun. Hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Tingkat komitmen organisasional seseorang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka merasa sangat terhubung dan memberikan kontribusi kepada pemberi kerja (Viona & Hastuti, 2023).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini yaitu melalui metode kuantitatif dengan metode survei. Metode analisis regresi digunakan untuk melihat bagaimana fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan komitmen organisasi berhubungan satu sama lain.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari pekerja Generasi Milenial dan Gen Z yang bekerja di perusahaan sektor swasta di Indonesia yang memiliki kebijakan fleksibilitas pekerjaan. Metode ini dilakukan dengan pengambilan sampel seperti *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 100 responden yang tersebar di beberapa perusahaan. Kuesioner yang terdiri dari skala pengukuran fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan komitmen organisasi disusun dan divalidasi. Responden yang memenuhi kriteria akan diberikan *link* kuesioner untuk mengisi secara daring.

Analisis Data

Setelah mengumpulkan data, selanjutnya yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan data layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Kemudian data akan dianalisis menggunakan metode statistik seperti analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel.

Interpretasi dan Kesimpulan

Hasil dari analisis data di interpretasikan untuk melihat apakah fleksibilitas kerja mempengaruhi signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup serta komitmen organisasi. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berikut hasil dan pembahasan dari hasil kuesioner yang dibagikan secara daring kepada 100 responden karyawan swasta di Indonesia.

Dari 100 responden yang memberikan pendapat, 70% adalah generasi milenial, dan 30% adalah Gen Z lihat pada gambar 1. Keseimbangan kerja-hidup dan komitmen perusahaan rata-rata menengah hingga tinggi, dan fleksibilitas kerja rata-rata sangat tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis H1: "Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan kerja-hidup."

Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan relevan pada keseimbangan kerja-hidup dengan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,35 serta nilai $p < 0,05$. Hasil analisis regresi linier menegaskan bahwa terdapat peningkatan fleksibilitas kerja yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup pada karyawan Milenial dan Gen Z.

Hipotesis H2: "Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi."

Hipotesis ini mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi dengan hasil koefisien 0,28 dan $p < 0,05$. Ini berarti fleksibilitas kerja mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis H3: "Keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi."

Berdasarkan analisis regresi berganda, keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif serta relevan terhadap komitmen organisasi (koefisien 0,42, $p < 0,05$). Artinya, hipotesis ini diterima dan menunjukkan semakin tinggi keseimbangan kerja-hidup, semakin besar kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hasil ini menghasilkan bahwa fleksibilitas kerja mendukung antara keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Karyawan Gen Milenial dan Gen Z yang memiliki keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang lebih baik cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengejar minat pribadi mereka di luar pekerjaan.

KESIMPULAN

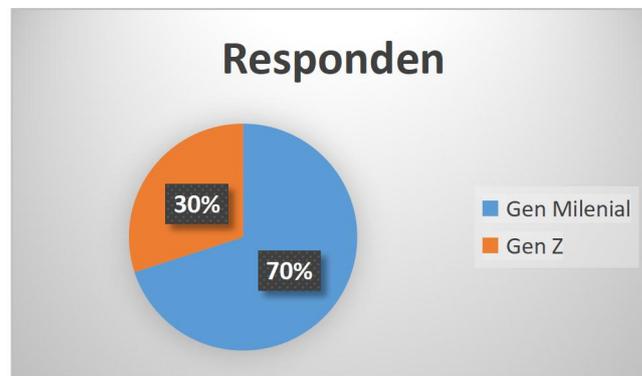
Pada penelitian ini menghasilkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif pada keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi pada generasi Milenial dan Gen Z. Keseimbangan kerja-hidup juga secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, kebijakan fleksibilitas kerja sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan generasi muda di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghitsni, W. I., & Busyra, N. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Ahmad Mukhtar, Dede Hertina, Rini Ratnaningsih, Syaepudin Syaepudin, Hendra Syahputra, Tengku Ine Hendriana, Masruroh Masruroh, Ramadhian Agus Triono Sudalyo, T. D. N. (2023). *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial*.
- Desi Prasetyani, Reni Hindriari, S. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 193.
- Diyang Nurjanah, N. I. (2019). Effect of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation Z in Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science*, 316–328.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., & Kerja, G. D. I. T. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 388–398.
- Grebstad, M. C. (2022). Talent acquisition: becoming an employer of choice for gen Z. *Toronto: Canadian Forces College, Minister of ...*
<https://www.cfc.forces.gc.ca/259/290/24/192/Grebstad.pdf>
- Marsanda, H. (2024). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Coffee Shop Second Space*. 01(01).
- Nopiyanti, A., Supriadi, Y. N., Valerie, C., Rofiq, A., Zhafran, I., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2024). *PENGARUH JOB SATISFACTION DAN JOB ENGAGEMENT TERHADAP*. 4(2), 361–376.
- Nuraini, Desi and , Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D and, P. D. M. W. (2017). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga*.
- Pengembangan, M., Administrasi, P., Rinda, H., Pramukaningtiyas, P., Agustiani, Y. K., & Mada, G. (2020). *Jurnal Ilmu Administrasi Flexible Working Space, New Work Culture to Improve Organization Productivity*. 17(2), 205–220.
- Produktivitas, D. A. N., Systematic, K. A., & Riview, L. (2024). *Work-life integration*. 7.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Ridwansyah, Y. S., & Anggraeni3, 2; Erike. (2023). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA

- (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Saras, T. (2023). *Mengatasi Stress di Tempat Kerja: Strategi dan Teknik Efektif untuk Kesejahteraan dan Produktivitas*.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU*. 5(1), 835–853.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Diagram Chart dari 100 Responden