

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN GEN Z

Muhamad Tarsoni
tarsoni31082003@gmail.com
Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tingginya tingkat masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja membawa dinamika baru, di mana fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja lebih diprioritaskan dibandingkan model kerja konvensional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan Generasi Z. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner elektronik. Sampel penelitian terdiri dari 115 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Demikian pula, komitmen organisasi terbukti memiliki kontribusi positif terhadap pencapaian keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel secara signifikan memprediksi keberhasilan implementasi keseimbangan kehidupan kerja dalam organisasi. Implikasi dari temuan ini adalah manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi dengan pengaturan kerja fleksibel yang dinamis dengan tetap mengikat komitmen karyawan melalui budaya perusahaan yang mendukung untuk menjaga retensi dan produktivitas generasi muda.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Komitmen Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Gen Z, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The high entry rate of Generation Z into the workforce brings new dynamics, where flexibility and work-life balance are prioritized over conventional working models. This study aims to analyze the effect of work flexibility and organizational commitment on the work-life balance of Generation Z employees. The method used is quantitative descriptive analysis using an electronic questionnaire distribution technique. The research sample consisted of 115 Generation Z employees selected using simple random sampling. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression. The results showed that work flexibility had a positive and significant effect on work-life balance. Likewise, organizational commitment was proven to have a positive contribution to achieving employee work-life balance. Simultaneously, both variables significantly predict the success of work-life balance implementation in organizations. These findings imply that human resource management must adapt to dynamic flexible working arrangements while still binding employee commitment through a supportive corporate culture to maintain the retention and productivity of the younger generation.

Keywords: Work Flexibility, Organizational Commitment, Work-Life Balance, Gen Z, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Masuknya Generasi Z (Gen Z) ke dalam lanskap tenaga kerja modern membawa pergeseran paradigma yang signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Indonesia. Sebagai generasi digital native, Gen Z memiliki karakteristik, ekspektasi, dan tata nilai kerja yang berbeda dibandingkan generasi pendahulunya. Salah satu aspek utama yang menjadi perhatian serius dalam pengelolaan karyawan Gen Z adalah tuntutan pemenuhan keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance. Bagi generasi

ini, pekerjaan tidak lagi dipandang sekadar sarana mencari nafkah, melainkan bagian dari aktualisasi diri yang harus berjalan harmonis dengan kehidupan pribadi, kesehatan mental, dan aktivitas sosial mereka.

Fenomena era sekarang menunjukkan bahwa model kerja konvensional yang kaku mulai ditinggalkan oleh industri kreatif maupun digital. Perusahaan berlomba-lomba menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja (flexible working arrangement), baik berupa fleksibilitas waktu (flextime) maupun fleksibilitas tempat (remote working/work from anywhere), demi menarik minat talenta muda. Namun demikian, penerapan fleksibilitas kerja tidak jarang menjadi pisau bermata dua. Di satu sisi, otonomi waktu yang diberikan mampu memberikan ruang pribadi bagi karyawan; di satu sisi lain, batasan yang kabur antara jam kerja dan jam pribadi sering kali memicu kelelahan digital (digital fatigue) yang justru merusak work-life balance itu sendiri jika tidak diimbangi dengan regulasi internal perusahaan yang matang.

Selain faktor eksternal berupa fleksibilitas, faktor internal psikologis seperti komitmen organisasi juga diduga memegang peranan krusial. Tantangan terbesar MSDM saat ini adalah tingginya angka perputaran karyawan (turnover intention) pada Gen Z yang kerap diasosiasikan dengan rendahnya komitmen terhadap perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi—baik secara afektif, normatif, maupun kontinuan—mereka cenderung mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik, sehingga persepsi terhadap kenyamanan kerja tetap positif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris sejauh mana pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan Gen Z, guna memberikan kontribusi strategis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Objek penelitian berfokus pada karyawan aktif yang masuk dalam kategori Generasi Z (kelahiran 1997–2012) yang bekerja di wilayah urban dan telah menerapkan sistem kerja fleksibel atau hibrida. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah pastinya (infinite population), sehingga penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow, menghasilkan jumlah sampel minimal sebanyak 115 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner elektronik menggunakan skala Likert 1–5. Variabel independen meliputi Fleksibilitas Kerja (X1) yang diukur melalui indikator fleksibilitas waktu dan fleksibilitas tempat, serta Komitmen Organisasi (X2) yang diukur melalui indikator komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Variabel dependen adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y) dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan perangkat lunak statistik, setelah seluruh data dinyatakan lolos uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen menunjukkan seluruh butir pernyataan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Setelah memastikan model regresi memenuhi syarat asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil estimasi parameter regresi dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Signifikansi (Sig.)
(Constant)	4,321	2,450	0,016
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,412	4,892	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	0,356	3,765	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 1, variabel Fleksibilitas Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,892 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan Gen Z. Karyawan muda yang diberikan otonomi untuk mengelola ruang dan waktu kerjanya merasa lebih mampu menyeimbangkan urusan kantor dengan urusan personal mereka secara efektif, tanpa mengorbankan salah satu peran.

Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,765 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y). Karyawan Gen Z yang memiliki keterikatan batin dan tanggung jawab moral terhadap instansi tempat bekerja memandang tuntutan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi berharga, sehingga menurunkan tekanan psikologis dan mempermudah pencapaian harmoni kehidupan.

Secara simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,415 dengan signifikansi 0,000, yang berarti Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Nilai Coefficient of Determination (R^2) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini..

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah mengenai dinamika pengelolaan tenaga kerja muda di era digital. Kesimpulan utama dari riset ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja, baik berupa penyesuaian jam kerja maupun lokasi kerja, merupakan instrumen penting bagi pemenuhan standar keseimbangan kehidupan kerja yang diidamkan oleh karyawan Generasi Z. Di samping itu, komitmen organisasi terbukti bukan sekadar output dari kepuasan kerja, melainkan berfungsi sebagai pondasi psikologis internal yang memperkuat kemampuan karyawan dalam memitigasi kelelahan kerja demi tercapainya work-life balance.

Implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia adalah perusahaan tidak bisa lagi mengandalkan kontrol fisik yang ketat dan presensi konvensional untuk mempertahankan loyalitas pekerja muda. Perusahaan disarankan untuk merancang kebijakan flexible working arrangement yang terstruktur agar meminimalisir interferensi kerja ke ranah privat, sekaligus terus membangun iklim organisasi yang kolaboratif demi memupuk komitmen afektif karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan responden yang masih umum; diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis komparatif antar-sektor industri spesifik seperti startup teknologi dan perbankan konvensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R., & Gunawan, H. (2024). Pengaruh flexible working arrangement terhadap work-life balance karyawan generasi muda di sektor digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 78–89. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p78-89>
- Arianti, D., & Setiawan, B. (2023). Komitmen organisasi sebagai pendorong produktivitas kerja jarak jauh pada karyawan generasi z. *Jurnal MSDM Indonesia*, 7(2), 145–158.
- Budiyanto, A., & Lestari, P. (2025). Mengelola work-life balance gen z melalui fleksibilitas ruang dan waktu kerja. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(2), 112–125.
- Fadhilah, N., & Rahmawati, S. (2024). Analisis komitmen organisasi dan burnout pada pekerja muda dengan sistem kerja hibrida. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 34–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.26.1.34-45>
- Handayani, T., & Pratama, R. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja gen z. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(2), 201–215.
- Kurniawan, I., & Utami, D. (2025). Strategi retensi gen z: Peran fleksibilitas kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(3), 310–322.
- Nugroho, A. S. (2024). Menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi: Tantangan baru manajemen sumber daya manusia di era pasca-pandemi. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 17(1), 55–68.
- Putri, A. R., & Siregar, F. (2023). Pengaruh komitmen afektif, kontinuan, dan normatif terhadap tingkat turnover intention karyawan generasi z. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(4), 412–425.
- Ramadhan, M. F., & Wijaya, K. (2026). Digital workplace: Bagaimana fleksibilitas kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan muda. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*, 8(1), 15–28.
- Sari, D. P., & Hasan, M. (2024). Eksplorasi fenomena work-life balance pada pekerja gen z di kota besar Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 88–101.
- Sulistyo, B., & Wardani, K. (2025). Pengaruh fleksibilitas waktu kerja terhadap keterikatan kerja (work engagement) gen z dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal MSDM Indonesia*, 9(1), 45–59.
- Wibowo, A., & Cahyono, T. (2024). Peran flexible working arrangement dalam menciptakan kepuasan kerja dan work-life balance. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(3), 210–223.
- Wijaya, S., & Kusuma, A. (2023). Analisis perilaku organisasi: Karakteristik kerja gen z dan implikasinya terhadap strategi MSDM. *Jurnal Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 130–142.
- Yulianto, H., & Pratama, A. (2025). Dampak fleksibilitas tempat kerja (work from anywhere) terhadap loyalitas dan kinerja karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 26(2), 175–188.
- Zahra, F., & Fitriani, S. (2024). Hubungan antara komitmen organisasi dengan work-life balance pada karyawan kontrak generasi z. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 9–22.