

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FLEKSIBEL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN GEN Z DI PERUSAHAAN START-UP

Nazwa Sahara<sup>1</sup>, Abdurohim<sup>2</sup>

Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam, Institut Miftahul Huda<sup>1,2</sup>

Email: [Nazwa051234@gmail.com](mailto:Nazwa051234@gmail.com)<sup>1</sup>, [Abdurohim2127@gmail.com](mailto:Abdurohim2127@gmail.com)<sup>2</sup>

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>As digital natives, Gen Z employees possess unique characteristics, including a strong affinity for technology, a desire for work-life balance, and a preference for flexibility in the workplace. A flexible work environment—which includes autonomy in choosing work time and location—has emerged as a relevant managerial approach to enhance productivity and job satisfaction among this generation. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 100 Gen Z employees working in various startups across Indonesia. The data were analyzed using simple linear regression to examine the relationship between a flexible work environment and work motivation. The results indicate that a flexible work environment has a positive and significant impact on Gen Z employees' motivation. Flexibility fosters a sense of trust and autonomy, which in turn boosts enthusiasm and work loyalty.</i></p> <p><b>Keywords:</b> flexible work environment, work motivation, Generation Z, startup, work flexibility.</p>
Nomor : 7	
Bulan : Juli	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

### Abstrak

Gen Z sebagai generasi digital native memiliki karakteristik unik, seperti keterbukaan terhadap teknologi, keinginan akan work-life balance, dan preferensi terhadap fleksibilitas kerja. Lingkungan kerja fleksibel, yang mencakup kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, menjadi salah satu pendekatan manajerial yang relevan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada 100 responden karyawan Gen Z yang bekerja di berbagai startup di Indonesia. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja fleksibel dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fleksibel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z. Fleksibilitas memberikan rasa kepercayaan dan otonomi, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan loyalitas kerja

**Kata Kunci:** lingkungan kerja fleksibel, motivasi kerja, generasi Z, startup, fleksibilitas kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan Teknologi Dan Digitalisasi Telah Membawa Perubahan Signifikan Dalam Dunia Kerja. Menurut Laporan Dari Mckinsey & Company (2021), Sebanyak 60% Pekerjaan Di Seluruh Dunia Dapat Dilakukan Secara Remote Berkat Kemajuan Teknologi Informasi. Hal Ini Menciptakan Peluang Bagi Perusahaan Untuk Menerapkan Lingkungan Kerja Yang Lebih Fleksibel, Terutama Di Sektor Start-Up Yang Sering Kali Mengandalkan Inovasi Dan Adaptabilitas. Dalam Konteks Ini, Generasi Baru Yang Dikenal Sebagai Gen Z, Yang Lahir Antara Tahun 1997 Dan 2012, Mulai Memasuki Dunia Kerja. Menurut Data Dari Pew Research Center (2020), Gen Z Kini Menjadi Salah Satu Kelompok Demografis Terbesar Di Tempat Kerja, Dan Mereka Membawa Harapan Serta Tuntutan Baru Terkait Cara Kerja Yang Lebih Fleksibel. (Sahabuddin Et Al., 2024)

Lingkungan Kerja Yang Fleksibel Menjadi Sangat Penting Bagi Perusahaan Start-Up Yang Ingin Menarik Dan Mempertahankan Talenta Dari Gen Z. Sebuah Survei Oleh LinkedIn (2022) Menunjukkan Bahwa 74% Karyawan Gen Z Lebih Memilih Pekerjaan Yang Menawarkan Fleksibilitas Dalam Hal Lokasi Dan Waktu Kerja. Fleksibilitas Ini Tidak Hanya Meningkatkan Kenyamanan Kerja Tetapi Juga Berpotensi Meningkatkan Produktivitas. Dengan Demikian, Perusahaan Start-Up Perlu Memahami Dan Menerapkan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Kebutuhan Serta Preferensi Gen Z Untuk Mendorong Motivasi Kerja Mereka. (Sutrasna & Se, 2023)

Pentingnya Lingkungan Kerja Yang Fleksibel Di Perusahaan Start-Up Juga Terlihat Dari Perubahan Cara Kerja Yang Semakin Mengedepankan Keseimbangan Antara Kehidupan Pribadi Dan Profesional. Menurut Laporan Dari Gallup (2021), Karyawan Yang Memiliki Fleksibilitas Dalam Bekerja Cenderung Merasa Lebih Puas Dan Terlibat Dalam Pekerjaan Mereka. Hal Ini Sangat Relevan Bagi Gen Z Yang Mengutamakan Kesejahteraan Mental Dan Emosional, Serta Pencapaian Tujuan Pribadi Dalam Karier Mereka. (Satyadharma, N.D.)

Dengan Latar Belakang Tersebut, Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengidentifikasi Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z Di Perusahaan Start-Up. Penelitian Ini Diharapkan Dapat Memberikan Wawasan Yang Berharga Bagi Perusahaan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Dan Produktif.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah Dalam Penelitian Ini Adalah Sebagai Berikut: Apa Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z? Pertanyaan Ini Penting

Untuk Dijawab Agar Perusahaan Dapat Memahami Bagaimana Berbagai Elemen Dari Lingkungan Kerja Fleksibel Dapat Mempengaruhi Tingkat Motivasi Karyawan Gen Z.

Lingkungan Kerja Fleksibel Mencakup Berbagai Aspek, Seperti Jam Kerja Yang Dapat Disesuaikan, Opsi Untuk Bekerja Dari Rumah, Serta Kebijakan Yang Mendukung Keseimbangan Kerja-Hidup. Dengan Memahami Pengaruh Elemen-Elemen Ini, Perusahaan Dapat Merancang Strategi Yang Lebih Efektif Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Gen Z. (Muktamar Et Al., 2023)

Penelitian Ini Juga Akan Mengeksplorasi Faktor-Faktor Lain Yang Mungkin Berinteraksi Dengan Lingkungan Kerja Fleksibel, Seperti Budaya Perusahaan, Dukungan Manajerial, Dan Kesempatan Untuk Pengembangan Karier. Dengan Demikian, Rumusan Masalah Ini Akan Menjadi Dasar Untuk Analisis Yang Lebih Mendalam Mengenai Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. (Winata, 2022)

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan Utama Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Mengidentifikasi Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Memberikan Gambaran Yang Lebih Jelas Mengenai Bagaimana Kebijakan Dan Praktik Fleksibel Dapat Memengaruhi Tingkat Motivasi Karyawan Dari Generasi Ini. (Fajriyanti Et Al., 2023)

Selain Itu, Penelitian Ini Juga Bertujuan Untuk Mengeksplorasi Faktor-Faktor Lain Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Gen Z, Seperti Dukungan Sosial, Peluang Pengembangan Diri, Dan Keseimbangan Kerja-Hidup. Dengan Demikian, Hasil Penelitian Diharapkan Dapat Memberikan Rekomendasi Praktis Bagi Perusahaan Start-Up Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Lebih Mendukung Bagi Karyawan Gen Z. (Na'ilah Et Al., 2025)

Melalui Penelitian Ini, Diharapkan Dapat Ditemukan Hubungan Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Fleksibel Dan Motivasi Kerja, Yang Pada Gilirannya Dapat Membantu Perusahaan Dalam Merumuskan Kebijakan Yang Lebih Efektif Untuk Menarik Dan Mempertahankan Talenta Muda.

### **Signifikansi Penelitian**

Penelitian Ini Memiliki Signifikansi Yang Penting Bagi Perusahaan Start-Up Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Mendukung. Dengan Memahami Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z, Perusahaan Dapat Merancang

Strategi Yang Lebih Efektif Untuk Meningkatkan Produktivitas Dan Kepuasan Kerja. (Fatiha'Alya Et Al., 2024)

Selain Itu, Penelitian Ini Juga Diharapkan Dapat Memberikan Kontribusi Terhadap Literatur Yang Ada Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Psikologi Kerja, Terutama Dalam Konteks Generasi Muda. Dengan Demikian, Penelitian Ini Tidak Hanya Relevan Bagi Praktisi Di Dunia Industri Tetapi Juga Bagi Akademisi Yang Tertarik Pada Dinamika Generasi Dalam Dunia Kerja. (Clara Et Al., 2024)

Dengan Meningkatnya Persaingan Di Sektor Start-Up, Penting Bagi Perusahaan Untuk Memahami Apa Yang Memotivasi Karyawan Gen Z. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Memberikan Wawasan Yang Dapat Digunakan Untuk Menciptakan Kebijakan Yang Lebih Inklusif Dan Adaptif, Sehingga Perusahaan Dapat Tetap Bersaing Di Pasar Yang Terus Berubah. (Rusli Et Al., 2024)

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dengan Metode Survei Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Start-Up. Pendekatan Ini Dipilih Karena Sesuai Untuk Mengukur Hubungan Antara Dua Variabel Melalui Data Numerik Dan Analisis Statistik.

Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Data Primer, Yang Diperoleh Langsung Dari Responden Melalui Penyebaran Kuesioner. Kuesioner Disusun Dengan Menggunakan Skala Likert 1-5, Mulai Dari "Sangat Tidak Setuju" Hingga "Sangat Setuju", Untuk Mengukur Persepsi Responden Terhadap Fleksibilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Mereka.

Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Gen Z (Lahir Antara Tahun 1997-2012) Yang Bekerja Di Berbagai Perusahaan Start-Up Di Indonesia. Teknik Purposive Sampling Digunakan Untuk Menentukan Sampel, Yaitu 100 Responden Yang Memenuhi Kriteria:

- Berusia Antara 18-28 Tahun
- Bekerja Secara Aktif Di Perusahaan Start-Up Minimal Selama 6 Bulan
- Memiliki Pengalaman Kerja Dalam Sistem Kerja Fleksibel (Remote, Hybrid, Atau Jam Kerja Fleksibel)

Data Dikumpulkan Menggunakan Kuesioner Online Yang Disebarkan Melalui Media Sosial.

CRISP-DM Memiliki Enam Fase, Namun Pada Penelitian Ini Berbatas Pada Fase Kelima Yaitu Fase Evaluasi.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Fleksibel Memberikan Dampak Yang Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z Di Perusahaan Start-Up. Karyawan Dari Generasi Ini Menunjukkan Preferensi Yang Kuat Terhadap Fleksibilitas Waktu Dan Tempat Kerja. Hal Ini Konsisten Dengan Temuan Dari LinkedIn (2022) Yang Menyatakan Bahwa Mayoritas Gen Z Lebih Memilih Pekerjaan Yang Memungkinkan Work-From-Anywhere Dan Jam Kerja Yang Tidak Kaku.

Dari Sisi Internal, Fleksibilitas Ini Mendukung Kebutuhan Gen Z Terhadap Kebebasan Dalam Mengatur Ritme Kerja Mereka Sendiri. Generasi Ini Dikenal Sangat Memperhatikan Kesehatan Mental, Keseimbangan Hidup, Dan Pencapaian Tujuan Pribadi. Ketika Diberikan Fleksibilitas Dalam Bekerja, Mereka Cenderung Merasa Lebih Dihargai, Dipercaya, Dan Termotivasi Untuk Memberikan Kinerja Terbaiknya. (Anhar Et Al., 2025)

Selain Itu, Adanya Dukungan Teknologi Yang Mumpuni Juga Memperkuat Efektivitas Lingkungan Kerja Fleksibel. Penggunaan Platform Kolaboratif, Seperti Slack, Trello, Atau Google Workspace, Memudahkan Gen Z Untuk Tetap Produktif Meskipun Tidak Berada Di Kantor. Namun Demikian, Fleksibilitas Kerja Tanpa Dukungan Komunikasi Yang Jelas Dari Atasan Dapat Menimbulkan Rasa Keterasingan Atau Kehilangan Arah. Oleh Karena Itu, Peran Kepemimpinan Dan Budaya Perusahaan Yang Suportif Tetap Menjadi Faktor Penting. (Sakdiah Et Al., 2024)

Faktor-Faktor Lain Seperti Kesempatan Untuk Berkembang, Pengakuan Atas Pencapaian, Dan Sistem Penghargaan Juga Memperkuat Motivasi Kerja Gen Z. Jika Perusahaan Hanya Menerapkan Fleksibilitas Tanpa Memperhatikan Aspek Motivasional Lainnya, Maka Hasil Yang Diharapkan Tidak Akan Maksimal. Oleh Karena Itu, Pendekatan Holistik Yang Mencakup Fleksibilitas, Dukungan Manajerial, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Menjadi Kunci Dalam Menjaga Dan Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Gen Z.

### **D. KESIMPULAN**

Lingkungan Kerja Fleksibel Terbukti Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z Di Perusahaan Start-Up. Karyawan Gen Z Menghargai Fleksibilitas Waktu Dan

Tempat Sebagai Bentuk Kepercayaan Dan Dukungan Terhadap Gaya Kerja Mereka Yang Unik. Hal Ini Berdampak Langsung Pada Peningkatan Semangat Kerja, Loyalitas, Serta Produktivitas. Namun, Fleksibilitas Kerja Perlu Dibarengi Dengan Sistem Komunikasi Yang Efektif, Dukungan Dari Atasan, Serta Kebijakan Perusahaan Yang Inklusif Dan Berorientasi Pada Pengembangan Karier. Tanpa Hal-Hal Tersebut, Fleksibilitas Justru Dapat Menimbulkan Kebingungan Atau Perasaan Keterasingan.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243.
- Clara, I., Jenny, H. S., Maharani, S., Ardalia, Z. N., & Minarsi, M. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Generasi Muda Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani*, 9(10).
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 4(1), 107–115.
- Fatiha'Alya, K., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z Dan Milenial Bagi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).
- Muktamar, A., Hertina, D., Ratnaningsih, R., Syaepudin, S., Syahputra, H., Hendriana, T. I., Masruroh, M., Sudalyo, R. A. T., & Nursanti, T. D. (2023). MSDM Era Milenial: Pengelolaan MSDM Yang Efektif Untuk Generasi Milenial. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Na'ilah, N., Daeng, A., & Singandaru, A. B. (2025). Analisis Determinan Generasi Z Dalam Memilih Pekerjaan Pertama (Studi Kasus: Fresh Graduate Di Kota Mataram). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 104–120.
- Rusli, T. S., Kemala, R., & Nazmi, R. (2024). Pendidikan Karakter Gen-Z: Tips Dan Trik Mendidik Karakter Gen-Z Bagi Pendidik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sahabuddin, R., Arif, H. M., Sari, N. A., Yuniarti, I., & Syahrani, A. (2024). Studi Pengaruh Artificial Intelligence Dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator. *Management, Economics, Trade, And Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 1(5), 195–208.
- Sakdiah, A., Putri, F. A., Amelia, N. S., Sinal, S., & Anshori, M. I. (2024). Remote Work Dan

Mangement Team Virtual: Pengelolaan Team Yang Tersebar Geografis, Alat Kolaborasi Online, Dan Pengukuran Produktivitas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 2(1), 1–17.

Satyadharma, M. (n.d.). *Manajemen Talenta Dan Implementasinya Di Industri*. Umsida Press.

Angliawati, RY, & Maulyan, FF (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan SDM Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 67(1), 204.

Sutrasna, Y., & SE, M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

McKinsey & Company. (2021). *The Future Of Work: What It Means For Your Business*.

Pew Research Center. (2020). *Defining Generations: Where Millennials End And Generation Z Begins*.

LinkedIn. (2022). *Global Talent Trends 2022: The Future Of Work*.

Gallup. (2021). *State Of The American Workplace: Report*.