

Membangun Minat Karir Generasi Z: Peran Work Life Balance Dalam Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital

Oleh:

Evi Novia Velania,

Hasan Ubaidillah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2026



Pendahuluan

Transformasi pola kerja pascapandemi telah mendorong meningkatnya penerapan sistem kerja hybrid dan remote. Kondisi ini membentuk preferensi baru Generasi Z dalam memilih karir, di mana fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi pertimbangan utama. Selain itu, literasi digital juga menjadi kompetensi penting dalam menghadapi dunia kerja modern. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi Z dengan work life balance sebagai variabel mediasi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Pertanyaan Penelitian:

Apakah Fleksibilitas Kerja, Literasi Digital mempengaruhi Minat Karir Generasi Z Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi?

Rumusan Masalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
2. Apakah literasi digital memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
3. Apakah fleksibilitas kerja dan literasi digital memiliki pengaruh pada work life balance?
4. Apakah work life balance memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
5. Apakah work life balance memediasi pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat kari Generasi Z?

Literatur Riview

Fleksibilitas Kerja (X1)

Fleksibilitas kerja merupakan tingkat kebebasan yang dirasakan individu dalam mengatur waktu, lokasi, dan cara kerja sesuai kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Indikator fleksibilitas kerja meliputi:

1. Fleksibilitas waktu kerja
2. Fleksibilitas lokasi kerja
3. Fleksibilitas pengaturan jadwal kerja
4. Kebebasan dalam menentukan cara dan urutan penyelesaian tugas
5. Kebijakan organisasi yang jelas mengenai fleksibilitas kerja

Literasi Digital (X2)

Literasi digital merujuk pada keahlian dalam penggunaan teknologi digital pada setiap individu secara efektif dan aman dalam mencari, memproses, mengevaluasi, serta mengomunikasikan informasi untuk mendukung aktivitas kerja. Indikator literasi digital meliputi:

1. Kemampuan mencari informasi digital melalui internet
2. Mengevaluasi informasi digital
3. Menggunakan teknologi digital
4. Mengomunikasikan informasi melalui media digital
5. Kemauan untuk mempelajari dan beradaptasi dengan teknologi digital baru

Literatur Riview

Work Life Balance (M)

Work life balance ialah keadaan dimana tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi secara seimbang, di mana seseorang mampu melakukan aktivitas kerja dan non-kerja secara optimal tanpa mengalami masalah peran yang berlebihan. Indikator work life balance meliputi:

1. Keseimbangan pada jam
2. Keseimbangan keterlibatan setiap individu
3. keseimbangan kepuasan
4. Minimnya konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi
5. Dukungan organisasi terhadap work life balance

Minat Karir Generasi Z (Y)

Minat karier merupakan kecenderungan individu untuk menunjukkan ketertarikan, perhatian, dan keinginan terhadap pilihan pekerjaan tertentu yang dianggap sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan masa depan. Indikator minat karir generasi Z meliputi:

1. Ketertarikan terhadap pekerjaan
2. Keinginan memilih pekerjaan tertentu
3. Kecenderungan merencanakan karier
4. Preferensi terhadap organisasi atau lingkungan kerja
5. Komitmen terhadap pengembangan karir

Metode

Pendekatan:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi Z, dengan work life balance sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel:

Penelitian dilakukan di Kabupaten Sidoarjo dengan responden Generasi Z berusia 18-27 tahun. Sampel penelitian berjumlah 400 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Teknik Pengumpulan Data:

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan disebarluaskan secara online melalui Google menggunakan skala likert lima poin.

Teknik Analisis:

Teknik analisis menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0 untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel dari data primer yang sudah dikumpulkan.

Hasil Analisis Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	FK1	0.725	VALID
	FK4	0.747	VALID
	FK6	0.728	VALID
	FK8	0.714	VALID
	FK10	0.740	VALID
Literasi Digital (X2)	LD2	0.702	VALID
	LD3	0.722	VALID
	LD4	0.736	VALID
	LD5	0.715	VALID
	LD6	0.727	VALID
	LD7	0.712	VALID
	LD9	0.722	VALID
Work Life Balance (M)	LD10	0.744	VALID
	WLB1	0.772	VALID
	WLB2	0.767	VALID
	WLB3	0.788	VALID

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Work Life Balance (M)	WLB4	0.774	VALID
	WLB5	0.785	VALID
	WLB6	0.752	VALID
	WLB7	0.781	VALID
	WLB8	0.806	VALID
	WLB9	0.786	VALID
Minat Karir (Y)	WLB10	0.757	VALID
	MK1	0.728	VALID
	MK2	0.772	VALID
	MK3	0.735	VALID
	MK4	0.796	VALID
	MK5	0.747	VALID
	MK6	0.751	VALID
	MK7	0.752	VALID
	MK8	0.752	VALID
	MK9	0.735	VALID
	MK10	0.720	VALID

Berdasarkan hasil dari uji outer loading, semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel Fleksibilitas Kerja (X1), Literasi Digital (X2), Work Life Balance (M), dan Minat Karir (Y) memiliki nilai outer loading yang melebihi batas kriteria sebesar **0,70**, yaitu berada pada kisaran **0,702–0,806**. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat menjelaskan konstruk dengan baik, sehingga telah memenuhi kriteria validitas. Maka dari itu, semua indikator dianggap valid dan dapat diterapkan pada tahap analisis selanjutnya

Hasil Analisis Outer Model

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.535
Literasi Digital (X2)	0.528
Minat Karir (Y)	0.556
Work Life Balance (M)	0.603

Berdasarkan hasil uji AVE, Seluruh konstruk memiliki nilai di atas kriteria $>0,50$, hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel bisa menjelaskan lebih dari setengah variasi indikator yang mempresentasikannya. Oleh karena itu, seluruh variable dinyatakan sudah sesuai persyaratan validitas konvergen sehingga dapat diterapkan pada tahap analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Outer Model

Uji Validitas Diskriminan

	Fleksibilitas Kerja (X1)	Literasi Digital (X2)	Minat Karir (Y)	Work Life Balance (M)
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.731			
Literasi Digital (X2)	0.022	0.727		
Minat Karir (Y)	0.176	0.169	0.746	
Work Life Balance (M)	0.218	0.396	0.730	0.777

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk variabel Fleksibilitas Kerja 0,731, Literasi Digital 0,727, Minat Karir 0,746, dan Work Life Balance 0,777. Semua nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih tinggi daripada nilai korelasi antarkonstruksi. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian dapat dibedakan secara efektif satu sama lain. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan, dianggap merepresentasikan konsep yang diukur secara akurat, serta tidak menunjukkan adanya tumpang tindih antar-konstruk.

Hasil Analisis Outer Model

Uji Realibilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.784	0.791	0.852
Literasi Digital (X2)	0.872	0.875	0.899
Minat Karir (Y)	0.911	0.913	0.926
Work Life Balance (M)	0.927	0.928	0.938

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel, hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi standar yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability untuk setiap konstruk >0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang sesuai, maka dari itu instrumen penelitian menghasilkan pengukuran yang konsisten dan bisa digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Inner Model

Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Minat Karir (Y)	0.148	0.141
Work Life Balance (M)	0.201	0.197

Berdasarkan hasil uji R-Square, variabel Minat Karir memiliki nilai **R² sebesar 0,148**, yang berarti Fleksibilitas Kerja, Literasi Digital, dan Work Life Balance mampu menjelaskan **14,8%** variasi Minat Karir. Sementara itu, variabel Work Life Balance memiliki nilai **R² sebesar 0,201**, yang menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital mampu menjelaskan **20,1%** variasi Work Life Balance. Dengan demikian, nilai R-Square pada kedua variabel mengindikasikan bahwa kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi konstruk masih tergolong rendah.

Hasil Analisis Inner Model

Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Minat Karir (Y)	0.102	0.103	0.051	2.016	0.044
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Work Life Balance (M)	0.209	0.215	0.046	4.592	0.000
Literasi Digital (X2) -> Minat Karir (Y)	0.034	0.035	0.056	0.612	0.541
Literasi Digital -> Work Life Balance (M)	0.392	0.396	0.043	9.058	0.000
Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.335	0.341	0.057	5.895	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Karir serta Work Life Balance. Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Minat Karir. Selain itu, Work Life Balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Karir. Secara keseluruhan, hampir seluruh hipotesis didukung, kecuali pengaruh Literasi Digital terhadap Minat Karir.

Hasil Analisis Inner Model

Uji Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.070	0.075	0.022	3.214	0.001
Literasi Digital (X2) -> Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.131	0.134	0.026	4.962	0.000

Berdasarkan hasil uji mediasi, Work Life Balance terbukti memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Karir, serta memediasi pengaruh Literasi Digital terhadap Minat Karir. Dengan demikian, Work Life Balance berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital terhadap Minat Karir.

Hasil Analisis Inner Model

Uji Preditic Relevant

	SSO	SSE	$Q^2 (+1 - SSE/SSO)$
Fleksibilitas Kerja (X1)	2000.000	2000.000	
Literasi Digital (X2)	3200.000	3200.000	
Minat Karir (Y)	4000.000	3685.522	0.079
Work Life Balance (M)	4000.000	3527.054	0.118

Berdasarkan hasil uji Q-Square, variabel Minat Karir memiliki nilai $Q^2 = 0,079$ dan Work Life Balance memiliki nilai $Q^2 = 0,118$. Seluruh nilai Q^2 lebih besar dari 0, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki **relevansi prediktif**. Namun, karena nilainya masih relatif rendah, kemampuan model dalam memprediksi variasi kedua variabel tersebut belum optimal.

Hasil Analisis Inner Model

Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.043	0.043
d_ULS	1.054	1.054
d_G	0.270	0.270
Chi-Square	605.484	605.484
NFI	0.905	0.905

Berdasarkan hasil uji model, diperoleh nilai **SRMR sebesar 0,043** ($< 0,08$) dan **NFI sebesar 0,905** (mendekati 1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki **goodness of fit** yang baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Temuan Penting Penelitian

1. **Work life balance terbukti memediasi** hubungan antara fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi Z.
2. **Fleksibilitas kerja berpengaruh langsung** terhadap minat karir dan juga meningkatkan work life balance.
3. **Literasi digital tidak berpengaruh langsung** terhadap minat karir, tetapi memberikan pengaruh tidak langsung melalui work life balance.
4. **Work life balance menjadi faktor kunci** yang mendorong meningkatnya minat karir Generasi Z dalam memilih pekerjaan.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Menambah referensi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan bukti empiris bahwa work life balance berperan sebagai variabel mediasi dalam membentuk minat karir Generasi Z.

Manfaat Praktis

1. **Bagi Perusahaan:** menjadi masukan dalam Menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung work life balance untuk menarik serta mempertahankan talenta Generasi Z.
2. **Bagi Generasi Z:** memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih karir yang sesuai dengan kebutuhan dan kesejahteraan hidup.
3. **Bagi Peneliti selanjutnya:** menjadi referensi untuk mengembangkan penelitian mengenai minat karir Generasi Z dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan objek penelitian yang berbeda.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan work life balance berpengaruh positif terhadap minat karir Generasi Z, sedangkan literasi digital tidak berpengaruh secara langsung. Namun, literasi digital tetap berpengaruh positif terhadap work life balance. Selain itu, work life balance terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel serta mendukung terciptanya work life balance untuk meningkatkan minat karir Generasi Z.

Referensi

- [1] A. Triyanto, H. Abduh, and V. Firdaus, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z," *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 8, no. 3, pp. 3049–3056, Dec. 2024.
- [2] N. R. Ramadhan and Siti Rahmawati, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 15, no. 3, pp. 336–347, Sep. 2024, doi: 10.29244/jmo.v15i3.59303.
- [3] R. A. Anhar, A. Suryaningsih, and R. N. P. Fadillah, "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, vol. 3, no. 1, pp. 233–243, Dec. 2025, doi: 10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760.
- [4] Wijiati and U. Chasanah, "Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, vol. 4, no. 2, pp. 485–499, Jun. 2024.
- [5] E. Saputro, B. Besar, P. Peternakan Batu, and K. Pertanian, "Sistem Kerja Fleksibel: Tempat Kerja Dan/Atau Waktu Kerja Yang Fleksibel (Tinjauan Naratif)," *Cendikia Niaga Journal of Trade Development and Studies*, vol. 7, pp. 97–108, 2023.
- [6] V. K. Kurniawan, "Determinan Work From Home dan Flexible Work Arrangements Terhadap Employee Performance PT CTI," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 7, pp. 421–430, Mar. 2023.
- [7] I. I. Azza and W. Hendriani, "Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis," *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, vol. 10, no. 2, pp. 280–295, Sep. 2023, doi: 10.35891/jip.v10i2.
- [8] M. Habibie and P. Nauli, "Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Outcomes among Generation Z Auditors in Indonesian," *Journal of Accounting Science*, pp. 184–203, Jan. 2026, doi: 10.21070/jas.v10i1.2037.
- [9] M. Malemi, "Analisis Efektivitas Organisasi Model Fleksibilitas Kerja bagi ASN di Indonesia Analysis of Organizational Effectiveness of Work Flexibility Models for ASN in Indonesia," *Spirit Publik*, vol. 18, no. 1, pp. 35–50, 2023, doi: 10.20961/sp.v18i1.64938.
- [10] N. Fauziah Amri, C. Rosalyn Anwar, and M. Monoarfa, "Analisis Literasi Digital Dalam Pembelajaran Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar," *Jurnal Teknologi Pendidikan JTekpend*, vol. 4, no. 2, 2024.

TERIMA KASIH



