

Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor yang mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024

Ni Luh Putu Sariani^{1*}, Ni Wayan Ari Sudiartini², I Gusti Ayu Wirati Adriati³, Ni Nengah Rupadi Kertiriasih⁴

^{1,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahendradatta

E-mail :

putusariani@undiknas.ac.id¹, wayan.ari1987@gmail.com², wiratiadriati@undiknas.ac.id³, rupadi.kertiriasih@undiknas.ac.id⁴

Article History:

Received: 29 Mei 2024

Revised: 12 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

Keywords: *Fleksibilitas Kerja, Motivasi, Pekerjaan Sampingan, Generasi Milenial, Generasi Z*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja generasi Milenial dan generasi Z memilih jenis pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024. Metode penelitian yang digunakan adalah narrative literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan fleksibilitas kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi pekerja generasi milenial dan generasi Z dalam memilih jenis pekerjaan sampingan di era tahun 2020-2024. Bagi generasi milenial, pengaturan fleksibilitas kerja memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Sedangkan bagi generasi Z, pengaturan fleksibilitas kerja memberikan mereka kebebasan dan peluang untuk terus berkembang.*

PENDAHULUAN

Pekerja pada era globalisasi seperti saat ini, lebih banyak memilih pekerjaan yang cenderung santai dan dapat dikerjakan dimana saja. Ruang lingkup pekerjaan lebih luas dan tidak monoton menjadikan pilihan yang diminati oleh pekerja. Bagi sebagian besar pekerja menganggap bahwa pekerjaan bukan lagi suatu masalah tentang memiliki sebuah ruang atau bangunan tertentu. Namun, kecenderungan pada tingkat keleluasaan dan juga pendapatan yang seimbang. Diketahui bahwa ada beberapa variable yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pada pekerja. Diantaranya adalah mengenai pengaturan kerja yang fleksibel (*Flexible Work Arrangement*), keseimbangan waktu kerja dengan keluarga (*Work Life Balance*), dan keterarikan pekerja pada pekerjaan tersebut (*Employe Engangement*) yang menjadi landasan pekerja di era ini (Vebrianthy et al, 2022).

Menurut teori Carlos, peraturan kerja fleksible merupakan suatu kebijakan formal atau informal yang mengatur tentang pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja pada suatu perusahaan atau manajemen kerja. Budaya kerja fleksibilitas (*work flexibility*) lebih banyak

diterapkan pada manajemen organisasi startup. Seperti teori yang dikemukakan oleh Robbins bahwa budaya Startup mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang hal tersebut menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Sementara budaya Startup lebih dikenal dengan fleksibilitas tempat kerjanya sehingga lebih diminati oleh generasi muda di Indonesia (Febriyanti & Qomariyah, 2023).

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaannya merupakan unsur yang sangat penting, karena berkaitan dengan daya pikir dan daya fisik (Bissilisin et al., 2023). Unsur SDM yang menjadi bagian terpenting dalam perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak, sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pekerja agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Untuk itu, perlu beberapa literatur yang berkaitan untuk menjelaskan tentang unsur-unsur yang dapat mempengaruhi motivasi pekerja yang lebih tertarik pada fleksibilitas kerja salah satunya yang bisa dilakukan dengan *secondary job* (pekerjaan sampingan).

Pada penelitian yang dilakukan Stefanie, et al (2020) yang bertujuan untuk mengetahui “*Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19*” mengatakan bahwa pada situasi di tahun 2020 tren *work flexible arrangement* dapat memberikan nilai tambah yang baik bagi pekerja dan bagi organisasi khususnya pada generasi milenial dan generasi Z. Hal tersebut dapat dilihat dari sisi pekerja, dapat membantu pekerja yang berperan sebagai orang tua untuk menyelaraskan jadwal kerja dengan pengasuhan anak sehingga untuk selanjutnya dapat memberi kontribusi penting terhadap kepuasan kerja. Adanya tingkat fleksibilitas dalam pekerjaan membuat pekerja harus dapat mengimbangi antara kepentingan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga masing-masing individu harus memiliki ketahanan secara fisik dan mental untuk dapat mengatur waktu yang baik dan efisien.

Penelitian Vebrianthy et al., (2022) mengenai “Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Ketertarikan Karyawan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Properti di Kota Kendari” mengatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas pekerja, namun pada setiap perubahan pada peningkatan indikator keseimbangan kehidupan pekerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja pada Perusahaan. Melalui penelitian ini, peneliti mengamati bahwa indikator fleksibel kerja tidak bisa lepas atau berdiri sendiri tanpa diikuti dengan indikator keseimbangan kehidupan pekerja. Sebab akan saling mempengaruhi antara indikator satu dengan yang lainnya untuk dapat melihat apakah loyalitas pekerja dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan pekerja, maupun ketertarikan pekerja pada perusahaan tersebut. Sebab diketahui bahwa indikator ketertarikan pekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan dua indikator sebelumnya.

Wandani & Margaretha (2022) melalui penelitiannya mengenai “Dampak Pekerjaan sebagai Panggilan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional” bahwa setiap organisasi membutuhkan lima sumber daya dasar dalam menjalankan bisnis dengan efektif diantaranya yaitu *men, money, machinery, minutes* dan *material*. Pada unsur *men*, yang merujuk pada sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi. Pekerja menjadi unsur penting karena dapat menjadi penggerak dan modal bagi perusahaan untuk berkembang. Apabila pekerja sudah tidak memiliki produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaannya maka, pekerja sudah tidak memiliki nilai atau modal penting bagi Perusahaan. Sehingga efisiensi waktu dalam

melaksanakan pekerjaan juga sangat berpengaruh pada sumber daya manusia. Kemudian unsur *money* mengacu banyaknya pertanyaan tentang mengapa individu harus bekerja dan jawaban yang disampaikan dalam setiap sumber mengatakan bahwa keharusan bekerja adalah untuk mencari nafkah. Sehingga banyak pekerja yang mencari tempat pekerjaan dengan orientasi gaji yang akan diperoleh.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis referensi secara *narrative literature review* untuk mengetahui pengaturan fleksibilitas kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pekerja generasi Milenial dan generasi Z lebih tertarik pada pekerjaan sampingan. Hal ini dikarenakan, sistem kerja fleksibel jauh lebih diminati tidak hanya pada generasi Z saja, namun juga generasi milenial yang tingkat usia dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup jauh dibandingkan dengan generasi Z. Oleh karena itu, berdasarkan dari referensi yang ada peneliti mencoba menganalisis dan menarasikan bahwa ada faktor-faktor yang eksplisit sehingga sesuai dengan perkembangan zaman saat ini maka beberapa pekerjaan tidak lagi mementingkan hal-hal yang monoton formalitas. Penelitian ini menggunakan 11 jurnal penelitian diantaranya berdasarkan pada Fleksibelitas kerja, Motivasi dan *Secondary Job*. Menurut peneliti, bahwasannya penting untuk mengetahui tentang variable-variabel tersebut sehingga diketahui kejelasan tentang trend pekerja yang sudah pasti akan menjadi wawasan penting bagi perusahaan untuk dapat mempelajari perkembangan teknologi dan pekerja saat ini. Sehingga kedepannya, setiap perusahaan dan organisasi memiliki ragam sistem dalam memanajemeni perusahaannya dan mengikuti karakteristik pekerja yang terus berkembang ditengah perkembangan global tanpa harus merubah sistem hirarki yang sudah pakem.

LANDASAN TEORI

Carlson, et al (2010) menjelaskan fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Carlson, et al (2010) juga menjelaskan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Penanda fleksibilitas kerja, sebagai berikut:

1. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan untuk mengubah jangka waktu kerja.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan untuk memilah agenda kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilah lokasi bekerja

Arini (2019) mengungkapkan bahwa *Flexible Work Arrangement* (FWA) bagaikan salah satu spectrum kerja yang mengganti waktu serta tempat pekerjaan dikerjakan secara tertib. Ada pula aspek aturan kerja yang fleksibel, adapun sebagai berikut:

1. Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, semacam agenda kerja alternatif (misal waktu fleksibel dalam bekerja serta minggu kerja terkompresi) serta menimpa agenda *shift* serta rehat.
2. Fleksibilitas *quantiy* jam kerja, semacam *part time* serta pembagian pekerjaan.
3. Fleksibilitas di *place of work*, semacam dirumah ataupun dilokasi yang tidak ditetapkan oleh industri.

Hafidzi, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015:607). Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan (Suwanto, 2020) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Menurut Bangun (2012:314), pendekatan-pendekatan dalam motivasi, antara lain:

1. Pendekatan Tradisional.

Pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

Psikolog Abraham Maslow merumuskan teori motivasi manusia berdasarkan gagasan bahwa ada hierarki kebutuhan manusia. Teori ini menyatakan bahwa individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkat kebutuhan manusia, yang diperingkat menurut tingkat kepentingan mulai dari kebutuhan tingkat rendah (biogenik) hingga kebutuhan tingkat tinggi (psikogenik), antara lain (Nasution, 2023):

1. *Physiological Needs* atau kebutuhan fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama dan paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, termasuk makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan seks serta semua kebutuhan biogenik.

2. *Safety Needs* atau kebutuhan keamanan

Kebutuhan-kebutuhan ini tidak hanya berkaitan dengan keamanan fisik, tetapi juga dengan ketertiban, stabilitas, rutinitas, keakraban, dan kontrol atas kehidupan dan lingkungan seseorang.

3. *Social Needs* atau kebutuhan sosial

- Kebutuhan sosial, seperti cinta, kasih sayang, kepemilikan, dan penerimaan.
4. *Egoistic Needs* atau kebutuhan ego
Tingkat ini mencakup kebutuhan egoistik, yaitu:
 - a. Kebutuhan ego yang diarahkan ke dalam diri mencerminkan kebutuhan individu akan penerimaan diri, harga diri, kesuksesan, kemandirian, dan kepuasan pribadi.
 - b. Kebutuhan ego yang diarahkan keluar termasuk kebutuhan untuk gengsi, reputasi, status, dan pengakuan dari orang lain.
 5. *Self-Actualization Needs* atau kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan aktualisasi diri mengacu pada keinginan individu untuk memenuhi potensinya yaitu untuk menjadi segala sesuatu yang mampu ia capai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature review*. Menurut Tuginem (2023), *Literature review* adalah suatu kumpulan kegiatan dalam mengumpulkan data dengan membaca, mencatat, dan mengelola bahan penelitian yang ditemukan. Tahapan *literature review* terdiri dari 3 tahapan, yaitu pencarian literatur, kriteria literatur dan proses sintesis (Wulansari, 2023). Penelitian ini mengadopsi 3 tahapan tersebut:

1. Pencarian Literatur
Tahap ini dilakukan selama kurang lebih 1 bulan, yaitu April-Mei 2024. Peneliti melakukan pencarian literatur yang akan direview pada database Scopus. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian literatur adalah “Flexibility”, “Motivation”, ditemukan 4.872 dokumen. Dilanjutkan dengan pemilihan dokumen dari 2012-2024 maka terdapat 3.177 dokumen. Setelah memilih dokumen dari subjek Business, Management and Accounting maka terdapat 334 dokumen. Kemudian setelah memilih dokumen artikel saja maka didapat 253 dokumen. Dilanjutkan dengan pemilihan dokumen Bahasa Inggris maka terdapat 244 dokumen. Setelah dokumen terkumpul, maka dilakukanlah skringing artikel dan membaca *full* artikel maka mendapatkan 31 artikel. Dari 31 artikel yang terskrining inilah peneliti menemukan 11 artikel yang direview.
2. Kriteria Literatur
Peneliti menentukan kriteria inklusi dan eksklusi untuk membatasi pencarian, hal ini dilakukan agar lebih memudahkan peneliti untuk menemukan literatur yang diinginkan. Kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan oleh peneliti adalah (1) Literatur yang akan direview dalam penelitian ini menggunakan Bahasa Inggris. Literatur yang tidak menggunakan bahasa tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini. (2) Jangka waktu publikasi adalah 13 tahun yaitu dari tahun 2012 hingga tahun 2024. Literatur yang dipublikasi sebelum tahun 2012 tidak digunakan dalam penelitian ini. (3) Literatur yang digunakan merupakan artikel ilmiah dan tersedia dalam bentuk full-text. Artikel yang bukan merupakan artikel ilmiah tidak digunakan dalam penelitian ini. (4) Metode penelitian yang digunakan dalam literatur dapat berupa metode penelitian kualitatif maupun kuantitatif. (5) Literatur membahas topik yang berkaitan dengan pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja. Literatur yang tidak membahas topik tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Proses Sintesis
Dari 11 literatur yang telah ditentukan untuk ditelaah, peneliti mengumpulkan dua informasi dari setiap literatur yaitu metode dan subyek penelitian yang digunakan serta hasil penelitian terkait pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi

motivasi pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ringkasan 11 literatur yang telah ditelaah mengenai pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja disajikan pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja

No	Sumber Literature	Metode dan subyek Penelitian	Pengaturan fleksibilitas sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja
1	Shockley & Allen (2012)	Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif. Data dikumpulkan dengan melakukan survei online melalui email kepada karyawan fakultas dari salah satu universitas yang ada di wilayah Tenggara Amerika Serikat. Pengolahan data survei yang dilakukan dengan menggunakan ukuran tendensi sentral, yaitu variabilitas.	Karyawan lebih termotivasi menggunakan fleksibilitas sebagai sarana untuk membantu mereka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
2	Ahmad, et al (2013)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesiner kepada 41 karyawan Departemen XYZ. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial.	Implementasi jam kerja yang fleksibel menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di Departemen XYZ
3	Bal & Lange (2015)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif studi longitudinal di antara karyawan AS dan studi di antara karyawan di 11 negara-negara di seluruh dunia.	Fleksibilitas SDM penting bagi pekerja muda untuk meningkatkan keterlibatan, sedangkan bagi pekerja yang lebih tua, hal ini meningkatkan kinerja mereka.

4	Kreye (2016)	Penelitian ini menggunakan mixed methods, data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur, survei dan sumber sekunder.	Analisis menunjukkan sangat pentingnya faktor motivasi intrinsik pada individu seperti sifat memuaskan hasil kerja dan pengembangan keterampilan yang menunjukkan rasa kepemilikan dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, organisasi perlu menetapkan konteks motivasi ekstrinsik karyawan yang tinggi dengan memungkinkan fleksibilitas kerja untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan umpan balik dari supervisor mengenai kinerjanya.
5	Rožman, et al (2017)	Penelitian ini didasarkan pada penelitian survey terhadap 2 kelompok umur karyawan yang bekerja di Slovenia, yaitu usia 50 tahun dan usia 50-65 tahun. Uji Mann-Whitney U untuk memverifikasi perbedaan motivasi dan kepuasan dalam tempat kerja antara kedua kelompok.	Karyawan yang lebih tua lebih termotivasi oleh fleksibilitas di tempat kerja. Mereka lebih puas dengan hubungan interpersonal di perusahaan; pekerjaan mereka; jam kerja dan pembagian kewajiban kerja; dan fasilitasi pengaturan mandiri terhadap kecepatan pekerjaan yang dilakukan.
6	Ko & Kim (2018)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 197 pekerja di Korea yang terdiri dari 92 pekerja laki-laki dan 105 pekerja Perempuan. Jawaban kuesioner yang diterima diolah menggunakan analisis regresi dengan bantuan program STATA 12.	Pekerja laki-laki keempat faktor motivasi, yaitu motivasi pribadi kehidupan, motivasi untuk produktivitas, perilaku teman sebaya dan kekhawatiran tentang kerugian karir, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk menggunakan <i>Flexible Work Arrangement</i> (FWA). Namun pekerja perempuan, dampaknya adalah kekhawatiran terhadap kerugian karir pada niat untuk menggunakan FWA tidak signifikan. Hasil analisis perbedaan gender menunjukkan hal tersebut tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh motivasi kehidupan pribadi terhadap niat menggunakan FWA sedangkan tiga faktor motivasi

			lainnya mempunyai perbedaan yang signifikan berdasarkan gender.
7	Giovanis (2018)	Penelitian ini didasarkan pada penelitian Survei <i>Workplace Employment Relations Studi</i> (WERS) yang dilakukan selama tahun 2004 dan 2011 kepada karyawan di Inggris Raya.	Fleksibilitas waktu secara positif mempengaruhi produktivitas kerja karena menghilangkan stress karyawan yang berhubungan dengan kemacetan lalu lintas saat berangkat ke tempat kerja dan membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja.
8	Churchill & Craig (2019)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan survei yang melibatkan 259 karyawan dari berbagai perusahaan Industri TI di Indonesia dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan program IBM AMOS 26.	Baik laki-laki maupun perempuan tertarik pada <i>gig economy</i> karena alasan terkait pendapatan, meskipun sebagian besar dari mereka memiliki pekerjaan di luar <i>gig economy</i> . Fleksibilitas merupakan motivator penting bagi kedua <i>gender</i> , namun perempuan lebih cenderung melaporkan bahwa mereka melakukan pekerjaan <i>gig</i> karena 'sesuai dengan jadwal mereka' dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen non-kerja seperti keluarga lebih membatasi perempuan dibandingkan laki-laki. Lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan yang melaporkan bahwa kerja <i>gig</i> efektif dalam menghasilkan pendapatan
9	Piasna, et al (2021)	Penelitian ini menggunakan mencakup pekerja dari 28 Eropa negara menggunakan data dari EWCS (Survei Kondisi Kerja Eropa) 2010-2015.	Pengaturan kerja yang Fleksibel mendorong pekerja terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan berbayar tambahan, hal ini dimotivasi oleh ketidakamanan ekonomi pada pekerjaan utama.
10	Baša, et al (2023)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terbuka dan tertutup kepada Generasi Y dan Z secara daring. Jawaban kuesioner yang diterima diolah menggunakan Microsoft Excel dan Program statistic SPSS.	Pekerja Generasi Y dan Z lebih memilih bekerja di Perusahaan swasta atau menengah yang memiliki jam kerja fleksibel, karena motivasi terpenting dari pekerja kedua generasi adalah keluarga, teman, uang dan karier.

11	Febriana & Mujib (2024)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan survei yang melibatkan 259 karyawan dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan program IBM AMOS 26.	Pengaturan kerja yang fleksibel, gaya partisipatif, dan keterlibatan emosional mempengaruhi produktivitas karyawan dalam hubungan langsung dan tidak langsung. Hal ini dikarenakan motivasi karyawan meningkat terhadap tujuan yang dimiliki dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dengan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
----	-------------------------	--	---

Sumber: Database Scopus (Data diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan ringkasan penelitian terdahulu pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa pengaturan fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja. Adapun pengaturan fleksibilitas kerja yang dapat meningkatkan motivasi pekerja, yaitu jam kerja yang fleksibel, Lokasi kerja yang fleksibel dan kesempatan untuk bekerja secara mandiri (Wahdiniawati et al., 2024). Ketiga fleksibilitas tersebut banyak dicari oleh pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z, sehingga bagi organisasi pengaturan fleksibilitas kerja merupakan langkah yang mendukung *work life balance* dan kesejahteraan kedua pekerja tersebut saat ini (Gabriellova & Buchko, 2021).

Generasi milenial cenderung memilih pekerjaan sampingan yang dapat memberikan fleksibilitas dan kebebasan dalam bekerja. Mereka menginginkan pekerjaan yang dapat menyesuaikan dengan gaya hidup hedonisme mereka (*Generali*, 2023). Dalam teori hiarki kebutuhan Maslow, gaya hidup tersebut digolongkan sebagai kebutuhan ego, yakni kebutuhan yang diarahkan untuk bersenang-senang sehingga mendorong mereka untuk memilih pekerjaan sampingan diluar pekerjaan utama agar gaya hidup terpenuhi (Nasution, 2023). Sedangkan Bagi generasi Z, pengaturan fleksibilitas kerja menjadi pertimbangan penting dalam memilih pekerjaan. Generasi ini menginginkan pekerjaan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan dan prestasi, sehingga mereka tertarik dengan pekerjaan sampingan yang dapat memberikan kebebasan dan otonomi dalam bekerja. Selain itu, generasi Z juga termotivasi untuk memilih pekerjaan sampingan yang memberikan mereka kesempatan untuk terus belajar dan berkembang (Hutagalung, 2022; Sartini & Budiarti, 2020).

KESIMPULAN

Pengaturan Fleksibilitas kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi pekerja generasi milenial dan generasi Z dalam memilih jenis pekerjaan sampingan di era tahun 2020-2024. Bagi generasi milenial, pengaturan fleksibilitas kerja memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Sedangkan bagi generasi Z, pengaturan fleksibilitas kerja memberikan mereka kebebasan dan peluang untuk terus berkembang.

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mencakup data primer atau penelitian lapangan yang dapat memberikan wawasan langsung dari generasi milenial dan generasi Z sebagai responden atau subyek penelitian. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana flexibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja generasi milenial dan generasi Z dalam memilih pekerjaan sampingan pada era mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, R. A., Idris, M. T. M., & Hashim, M. H. (2013). A Study of Flexible Working Hours and Motivation. *Asian Social Science*, 9(3), 208–215. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n3p208>
- Arini, L. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Bal, P. M., & Lange, A. H. D. (2015). From Flexibility Human Resource Management to Employee Engagement and Perceived Job Performance Across The Lifespan: A Multisample Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126–154. <https://doi.org/10.1111/joop.12082>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baša, K., Machová, R., Baša, P., & Doležalová, V. (2023). Comparative Analysis of the Workplace Expectations of Generations Y and Z. *Acta Polytechnica Hungarica*, 20(3), 211–230. <https://doi.org/10.12700/APH.20.3.2023.3.13>
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10516>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Churchill, B., & Craig, L. (2019). Gender in The Gig Economy: Men and Women using Digital Platforms to Secure Work in Australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741–761. <https://doi.org/10.1177/1440783319894060>
- Febriana, A., & Mujib, M. (2024). Increasing Productivity of Gen Z Employees: The Role of Flexible Work Arrangements and Participative Style. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(0), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2489>
- Febriyanti, M. N., & Qomariyah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Fleksibilitas terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Perusahaan Rintisan (Startup). *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 16–29. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9278>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Generali. (2023). *Ternyata Ini Gaya Hidup Generasi Milenial yang Bisa Mengancam Keuangan! PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia*. <https://www.generali.co.id/id/healthyliving/healthy-protection/gaya-hidup-generasi-milenial-yang-bisa-mengancam-keuangan>
- Giovanis, E. (2018). The Relationship between Flexible Employment arrangements and Workplace Performance in Great Britain. *International Journal of Manpowe*, 39(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0083>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>

- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ko, E. J., & Kim, S. S. (2018). Intention to use flexible work arrangements: The case of workers in Korea and gender differences in motivation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1438–1460. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>
- Kreye, M. E. (2016). Employee Motivation in Product-Service System Providers. *Production Planning & Control*, 27(15), 1249–1259. <https://doi.org/10.1080/09537287.2016.1206219>
- Nasution, O. B. (2023). *Hirarki Kebutuhan Maslow*. STIE YKPN YOGYAKARTA Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta. <https://www.stieykpn.ac.id/read/440/hirarki-kebutuhan-maslow.html>
- Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2021). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 181–199. <https://doi.org/10.1177/1024258920958836>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2017). Motivation and Satisfaction of Employees in The Workplace. *Business Systems Research*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>
- Sartini, R., & Budiarti, L. (2020). Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan Status Karyawan sebagai Variabel Moderasi. *Tadbir Muwahhid*, 4(1), 31–44. <https://doi.org/10.30997/jtm.v4i1.2636>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), 217–231.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1725–1750. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.666>
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Tuginem, H. N. (2023). Penelitian Strategi Pengembangan Koleksi di Perpustakaan Pada Google Scholar: Sebuah Narrative Literature Review. *Jurnal Pustaka Budaya*, 10(1), 2442–7799. <https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11275>
- Vebrianthy, V., Abbas, B., & Sabilalo, H. M. A. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Properti di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.46>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24683>
- Wandani, N. K. A. S., & Margaretha, M. (2022). Dampak Pekerjaan sebagai Panggilan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.32833/majem.v11i1.214>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>