

# Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Gen Z: Perbandingan pada Perusahaan yang menerapkan Pengaturan Kerja Fleksibel dengan yang Bekerja dari Kantor = Innovative Work Behavior of Gen Z Employees: Comparison between Companies using Flexible Work Arrangements with Those Working From Office

Monica Sekar Widiaristi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523579&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Gen Z yang memasuki dunia kerja dituntut untuk memiliki perilaku kerja inovatif. Salah satu kebijakan organisasi yang berperan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif dan sesuai dengan karakteristik Gen Z adalah pengaturan kerja fleksibel. Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan perilaku kerja inovatif pada karyawan Gen Z yang menjalankan pengaturan kerja fleksibel (WFA/hybrid). Peneliti juga ingin melihat perbedaan perilaku kerja inovatif antara karyawan Gen Z yang bekerja secara fleksibel dengan yang bekerja dari kantor. Partisipan merupakan 217 orang berusia 18-28 tahun, sedang bekerja secara WFO/WFA/hybrid, dan berdomisili di Indonesia. Hasil analisis dengan bootstrap (N= 1000) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel dapat memprediksi perilaku kerja inovatif secara positif dan signifikan ( $r = 0.23$ ,  $p = 0.02$ ). Pengaturan kerja fleksibel dapat menjelaskan 5.7% varians dari perilaku kerja inovatif. Hasil analisis juga menunjukkan perbedaan perilaku kerja inovatif antara karyawan Gen Z yang bekerja secara fleksibel ( $M = 38.58$ ,  $SD = 7.84$ ) dan karyawan Gen Z yang bekerja dari kantor ( $M = 33.85$ ,  $SD = 9.60$ ), signifikan secara statistik,  $t(215) = 3.88$ ,  $p = 0.00$ . Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk mulai menerapkan lebih banyak pengaturan kerja fleksibel agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan ide yang inovatif.

.....Gen Z employees are required to have innovative work behaviors. An organizational policy that could increase innovative work behavior and is in accordance with Gen Z characteristics is flexible work arrangements. In this study, researchers want to see the relationship between flexible work arrangements and innovative work behavior among Gen Z employees who work flexibly (WFA/hybrid). Researchers also want to see differences in innovative work behavior between Gen Z employees who work flexibly and those who work from an office. Participants are 217 people aged 18–28 years old, currently working on a WFO/WFA/hybrid basis, and domiciled in Indonesia. The bootstrap analysis (N= 1000) shows that flexible work arrangements can positively and significantly predict innovative work behavior ( $r = 0.23$ ,  $p = 0.02$ ). Flexible work arrangements can explain 5.7% of the variance in innovative work behaviors. The analysis also shows differences in innovative work behaviors between Gen Z employees who work flexibly ( $M = 38.58$ ,  $SD = 7.84$ ) and who work from offices ( $M = 33.85$ ,  $SD = 9.60$ ), statistically significant,  $t(215) = 3.88$ ,  $p = 0.00$ . This research suggests that companies start implementing more flexible working arrangements so that employees feel comfortable and motivated to come up with innovative ideas.