

THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS AND WORK TECHNOLOGY ON GENERATION Z PRODUCTIVITY, FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS, UNIVERSITY OF BANDAR LAMPUNG 2022–2025

Rianto¹, Habiburahman²

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia^{1,2}

E-Mail: rianto.22011101@student.ubl.ac.id¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of flexible working arrangements and work technology on the work productivity of Generation Z in Bandar Lampung. The population in this study were 761 students of the Faculty of Economics and Business, Bandar Lampung University. The sampling technique used purposive sampling with the criteria of final semester students, resulting in a sample of 88 respondents based on the Slovin formula calculation. Data collection was carried out through a Google Form-based questionnaire, then the data were analyzed using SPSS software version 27 with multiple linear regression analysis methods. The results showed that flexible working arrangements had a positive and significant effect on the work productivity of Generation Z students, work technology also had a positive and significant effect on work productivity, and flexible working arrangements and work technology simultaneously had a significant effect on the work productivity of Generation Z students at Bandar Lampung University.*

Keywords: *Flexible Working Arrangement, Work Technology, Work Productivity, Generation Z, Students.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh flexible working arrangement dan teknologi kerja terhadap produktivitas kerja Generasi Z di Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung yang berjumlah 761 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria mahasiswa semester akhir, sehingga diperoleh sampel sebanyak 88 responden berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form, kemudian data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z, teknologi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta flexible working arrangement dan teknologi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan fleksibilitas kerja yang didukung oleh teknologi kerja yang memadai mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi, serta mendorong produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z.

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangement, Teknologi Kerja, Produktivitas Kerja, Generasi Z, Mahasiswa.*

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami transformasi besar akibat pengaruh perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan dampak pandemi Covid-19. Teknologi digital telah mengubah cara perusahaan beroperasi, mulai dari proses rekrutmen, komunikasi, hingga sistem manajemen kinerja yang semakin berbasis aplikasi (Chanana & Sangeeta, 2021). Globalisasi mendorong persaingan yang lebih ketat sehingga perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap standar kerja internasional. Sementara itu, pandemi Covid-19 menjadi katalisator yang mempercepat adopsi teknologi serta memaksa perusahaan untuk mencari pola kerja baru yang lebih fleksibel agar tetap dapat beroperasi secara efektif (Zayd & Habiburahman, 2022).

Salah satu perubahan yang paling menonjol dalam dunia kerja modern adalah semakin populernya *Flexible Working Arrangement* (FWA). Konsep ini mencakup berbagai bentuk fleksibilitas, seperti kerja jarak jauh (*remote working*), sistem kerja *hybrid* yang menggabungkan kehadiran fisik dan virtual, serta jam kerja yang dapat disesuaikan (Stefanya & Winarto, 2025). FWA dianggap mampu meningkatkan *work-life balance* karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja sesuai kebutuhan pribadi, tanpa mengorbankan produktivitas. Penerapan FWA tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kerja (Prasasti et al., 2024).

Generasi Z, yang lahir pada kisaran tahun 1995 hingga 2010, mulai mendominasi dunia kerja dengan membawa karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka sangat melek teknologi karena tumbuh di era digital, sehingga lebih cepat beradaptasi dengan penggunaan perangkat kerja berbasis teknologi (Milagsita, 2024). Generasi ini juga mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, tidak hanya dalam hal lokasi dan waktu, tetapi juga dalam gaya kerja yang memberikan ruang kreativitas. Selain itu, Generasi Z lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja positif, kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan hidup. Hal tersebut membuat perusahaan perlu memahami preferensi mereka agar mampu mengelola talenta muda secara efektif (Febriyanti & Sahrani, 2024).

Pada negara Indonesia, penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) semakin banyak diadaptasi oleh berbagai perusahaan, terutama setelah pandemi Covid-19 yang mendorong perubahan pola kerja secara drastis. Banyak organisasi melihat FWA sebagai solusi untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan retensi karyawan (Dunan & Saputri, 2025). Namun, efektivitas FWA dalam meningkatkan produktivitas masih menjadi perdebatan, karena tidak semua jenis pekerjaan dapat dijalankan secara fleksibel dan ada tantangan dalam hal disiplin, komunikasi, serta pengawasan kinerja. Hal ini membuat perusahaan perlu menyesuaikan penerapan FWA dengan karakteristik industri, jenis pekerjaan, dan budaya kerja masing-masing (Habibah et al., 2024).

Sebagai kota yang sedang berkembang, Bandar Lampung memiliki dinamika dunia kerja yang semakin beragam, mulai dari sektor perdagangan, jasa, hingga munculnya *start-up* yang berorientasi digital, di samping perusahaan konvensional yang masih dominan. Perkembangan ini memunculkan tantangan baru bagi pengusaha maupun manajer dalam mengelola tenaga kerja, khususnya dari generasi muda. Dengan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan di Bandar Lampung dituntut untuk menemukan strategi manajemen karyawan yang lebih adaptif agar mampu menghadapi perubahan tren kerja sekaligus meningkatkan daya saing di tingkat regional maupun nasional.

Generasi Z yang mulai mendominasi angkatan kerja di Bandar Lampung memiliki preferensi dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka cenderung menuntut fleksibilitas dalam jam dan lokasi kerja, kesempatan untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan atau jenjang karier, serta kepuasan kerja yang selaras dengan kehidupan pribadi. Generasi ini lebih memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dibandingkan sekadar imbalan finansial, sehingga perusahaan perlu memahami kebutuhan tersebut. Jika dikelola dengan baik, tuntutan Generasi Z dapat menjadi peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, produktif, dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan karena menurunkan efektivitas kerja individu maupun tim. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Meskipun kepuasan kerja memiliki peran krusial, masih banyak perusahaan di Bandar Lampung yang belum sepenuhnya memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, khususnya bagi

karyawan Generasi Z. Aspek-aspek seperti gaji yang kompetitif, apresiasi atau pengakuan terhadap hasil kerja, lingkungan kerja yang kondusif, fleksibilitas jam maupun lokasi kerja, serta kesempatan pengembangan karier sering kali kurang diperhatikan secara optimal. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara ekspektasi generasi muda dengan kebijakan perusahaan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas karyawan.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang tidak puas cenderung mengalami penurunan motivasi, kurang bersemangat dalam bekerja, serta lebih mudah mencari peluang di tempat lain, sehingga tingkat *turnover* menjadi tinggi. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Jika dibiarkan, rendahnya kepuasan kerja dapat melemahkan daya saing perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat di era modern.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dunan & Saputri (2025), Prasasti et al (2024), serta Soeradi & Yuniasanti (2025) menemukan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu maupun lokasi kerja mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berlawanan, di mana penerapan FWA justru menghadirkan tantangan tersendiri, seperti kesulitan dalam pengawasan, menurunnya intensitas interaksi antarpegawai, dan berkurangnya kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak diimbangi dengan sistem kontrol dan komunikasi yang efektif.

Meskipun topik FWA telah banyak dikaji di berbagai negara maupun kota besar di Indonesia, penelitian yang secara spesifik menyoroti hubungan FWA, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan Generasi Z di Bandar Lampung masih terbatas. Padahal, kota ini sedang berkembang dengan sektor usaha yang beragam, mulai dari perdagangan, jasa, hingga start-up, yang kini mulai mempekerjakan banyak tenaga kerja muda dari Generasi Z. Minimnya kajian lokal membuat perusahaan di Bandar Lampung belum memiliki acuan yang jelas untuk merumuskan strategi manajemen karyawan yang sesuai dengan karakteristik generasi ini.

Keterbatasan penelitian tersebut menciptakan *research gap* yang penting untuk diteliti lebih lanjut. Dengan memahami pola kerja, preferensi, dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z, perusahaan dapat merancang kebijakan FWA yang tepat guna. Hal ini tidak hanya akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga mampu mempertahankan talenta muda yang berpotensi menjadi aset jangka panjang bagi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen SDM di Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada responden, sedangkan penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan dengan topik *Flexible Working Arrangement*, teknologi kerja, Generasi Z, dan produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung yang berjumlah 761 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa semester akhir. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 responden.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, di mana reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2021).

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *Flexible Working Arrangement* (X_1) dan Teknologi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F, dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja. Variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert 1–5 dengan indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional variabel.

HASIL PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.746	.995		2.759	.007
	<i>Flexible Working Arrangement</i>	.341	.082	.340	4.145	.000
	Teknologi Kerja	.587	.075	.642	7.826	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,746 + 0,341X_1 + 0,587X_2$$

di mana Y adalah Produktivitas Kerja, X_1 adalah *Flexible Working Arrangement*, dan X_2 adalah Teknologi Kerja. Interpretasi hasil regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,746 menunjukkan bahwa apabila *Flexible Working Arrangement* (X_1) dan Teknologi Kerja (X_2) dianggap bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung tetap memiliki nilai sebesar 2,746. Nilai ini merepresentasikan tingkat dasar produktivitas kerja tanpa pengaruh kedua variabel independen.
2. Koefisien regresi *Flexible Working Arrangement* (X_1) sebesar 0,341 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada *Flexible Working Arrangement* akan meningkatkan Produktivitas Kerja mahasiswa sebesar 0,341 poin, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem kerja fleksibel, maka produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi Teknologi Kerja (X_2) sebesar 0,587 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Teknologi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Teknologi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja mahasiswa sebesar 0,587 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini lebih besar dibandingkan koefisien X_1 , yang menunjukkan bahwa Teknologi Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, Teknologi Kerja memiliki nilai beta sebesar 0,642, sedangkan *Flexible Working Arrangement* memiliki nilai beta sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan bahwa Teknologi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung dibandingkan dengan *Flexible Working Arrangement*.

Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.969 ^a	.939	.938	2.647
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Teknologi Kerja, *Flexible Working Arrangement*

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,969, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel *Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Bandar Lampung. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,939 atau 93,9% menunjukkan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,9% variasi perubahan Produktivitas Kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,938 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang sangat tinggi. Adapun sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi individu, beban kerja, maupun faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel(n-2;α0,05)}	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ ke Y	4.145	2.042	t _{hitung} < t _{tabel} (0,000 < 0,05)	H1 diterima
X ₂ ke Y	7.826	2.042	t _{hitung} < t _{tabel} (0,000 < 0,05)	H2 diterima

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2025

- Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,145, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem kerja fleksibel, maka produktivitas kerja mahasiswa akan semakin meningkat.
- Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16, variabel Teknologi Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 7,826, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Teknologi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, Ho ditolak dan H2 diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Teknologi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa, terutama dalam mendukung efektivitas, efisiensi, dan kualitas penyelesaian tugas.

Uji Hipotesis Anova atau Uji F

Tabel 4 Hasil Uji Secara Anova (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9186.589	2	4593.294	655.332	.000 ^b
	Residual	595.775	85	7.009		
	Total	9782.364	87			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi Kerja, *Flexible Working Arrangement*

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil Uji ANOVA (Uji F) pada Tabel 4. diperoleh nilai F hitung sebesar 655,332, yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) dan Teknologi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi penerapan sistem kerja fleksibel dan dukungan teknologi kerja yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa Generasi Z, baik dari segi efektivitas, efisiensi, maupun kualitas penyelesaian tugas.

PEMBAHASAN

***Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), variabel *Flexible Working Arrangement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,145 yang lebih besar dari t tabel 2,042, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan pengaturan kerja yang fleksibel, baik dari segi waktu, tempat, maupun pola kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitas mahasiswa dalam menyelesaikan tugas dan aktivitas kerja yang dijalani.

Secara empiris, fleksibilitas kerja memberikan ruang bagi mahasiswa Generasi Z untuk menyesuaikan aktivitas akademik dan pekerjaan dengan kondisi pribadi mereka. Fleksibilitas tersebut mendorong kenyamanan, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan fokus dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Mahasiswa yang memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja cenderung mampu bekerja lebih optimal, menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Alhamdi (2018) yang menyatakan bahwa faktor pendukung kerja, seperti kompetensi dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam konteks penelitian ini, *Flexible Working Arrangement* berperan sebagai faktor pendukung yang meningkatkan motivasi dan kenyamanan mahasiswa dalam bekerja. Selain itu, temuan ini juga relevan dengan penelitian Dunan & Saputri (2025) dan Ratono et al (2024) yang menegaskan bahwa *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik mahasiswa, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja yang dihasilkan.

Teknologi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa Teknologi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,826 yang lebih besar dari t tabel 2,042, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi kerja yang memadai, mudah digunakan, dan sesuai dengan kebutuhan tugas mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mahasiswa. Teknologi kerja membantu mahasiswa dalam berkomunikasi, mengelola tugas, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik Generasi Z yang akrab dengan teknologi digital dan menjadikan teknologi sebagai bagian penting dalam aktivitas kerja maupun akademik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyu Arista & Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong keterlibatan dan kenyamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Teknologi kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai sarana pendukung yang meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Kumbadewi et al (2021), Ningsih (2024) dan Amanda Anasty et al (2025) yang menemukan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Teknologi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan diri mahasiswa, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

***Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 655,332 yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,10, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,938 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 93,8% variasi Produktivitas Kerja, sementara sisanya 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara fleksibilitas kerja dan dukungan teknologi yang memadai menciptakan kondisi kerja yang sangat kondusif bagi mahasiswa Generasi Z. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan dalam pengaturan aktivitas, sementara teknologi kerja berperan sebagai alat pendukung utama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sinergi kedua variabel ini mendorong mahasiswa untuk bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif.

Hasil penelitian ini secara umum konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor fleksibilitas kerja dan dukungan teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat hasil-hasil sebelumnya bahwa kombinasi fleksibilitas kerja dan teknologi kerja merupakan determinan utama dalam mendorong peningkatan produktivitas, khususnya pada Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan Teknologi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Penerapan fleksibilitas kerja yang mencakup pengaturan waktu, lokasi, serta kebebasan dalam menyelesaikan tugas terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, keseimbangan aktivitas, dan efektivitas kerja mahasiswa. Selain itu, pemanfaatan teknologi kerja yang mudah digunakan, mendukung komunikasi, dan sesuai dengan kebutuhan tugas juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan keteraturan pekerjaan. Sinergi antara fleksibilitas kerja dan dukungan teknologi menciptakan kondisi kerja yang kondusif, mendorong motivasi, meningkatkan fokus, serta menghasilkan produktivitas kerja mahasiswa yang lebih optimal dan berkualitas.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, mahasiswa Generasi Z Universitas Bandar Lampung disarankan untuk memanfaatkan fleksibilitas kerja secara optimal dengan tetap menjaga disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan manajemen waktu agar produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Pihak universitas serta instansi tempat mahasiswa bekerja atau magang diharapkan dapat mendukung penerapan *Flexible Working Arrangement* yang terstruktur dan disertai komunikasi, target kerja, serta evaluasi yang jelas, sekaligus menyediakan fasilitas teknologi kerja yang memadai dan pelatihan penggunaannya. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, manajemen waktu, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek dan konteks penelitian agar hasil yang diperoleh semakin komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PATRA SEMARANG CONVENTION HOTEL. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Amanda Anasty, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2025). Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif Dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wilayah Jakarta Timur. *Epsilon Journal of Management*, 3(2), 25–47. <https://doi.org/10.62951/epsilon.v3i2.62>
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Dunan, H., & Saputri, A. N. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *ECo-Buss*, 7(3), 1711–1723. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2006>
- Febriyanti, C., & Sahrani, R. (2024). HUBUNGAN ANTARA MINDSET DENGAN PEMILIHAN KARIR PADA GENERASI Z. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(3), 447–458. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i3.27244.2024>
- Habibah, U., Sukamdani, N. B., & Sembiring, E. C. (2024). PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 29(3), 424–441. <https://doi.org/10.35760/eb.2024.v29i3.10206>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 8.
- Milagsita, A. (2024, November 17). *Gen Z Tahun Berapa? Ini Urutan 7 Generasi Berdasarkan Tahunnya*. <https://www.detik.com/jogja/berita/d-7642308/gen-z-tahun-berapa-ini-urutan-7-generasi-berdasarkan-tahunnya>.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.341>
- Prasasti, A. N., Ramadhan, D., & Br Surbakti, M. (2024). Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 6855–6864. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4738>
- Ratono, Efnu Munanda, & Agung Surya Dwianto. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas: Analisis Pada Karyawan Kcp Bank Syariah Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 5(1), 97–108. <https://doi.org/10.36312/jcm.v5i1.2597>
- Soeradi, N. I. A., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan Flexibility Work Arrangement dengan Work Life Balance Pada Mahasiswa Gen Z. *PSIKODIMENSIA*, 23(2), 196–204. <https://doi.org/10.24167/psidim.v23i2.12707>
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 484–490. <https://doi.org/10.37034/infeb.v7i3.1201>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wahyu Arista, D., & Kurnia, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*.
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AYA PUJIAN PRATAMA PADA MASA COVID-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>