

Pengaruh *Camaraderie & Work Life Balance* pada Kesiapan Gen Z Bekerja Onsite

Nadinda Putri Syifa & Eva Hotnaidah Saragih

Sekolah Tinggi Manajemen PPM, Jl. Menteng Raya No.9-19, Kebun Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10340, Indonesia

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Gen Z,
Camaraderie,
Work-Life Balance,
Readiness,
Onsite-working.

Kata Kunci:

Generasi Z,
Camaraderie,
Keimbangan kerja-hidup,
Kesiapan,
Bekerja di tempat.

This study is a continuation of the exploratory research conducted by Rasendriyo & Saragih (2023), with the aim of testing the significance of the influence of Camaraderie and Work-Life Balance on Generation Z's readiness to work onsite. The type of research conducted is basic research with a quantitative approach in the form of a survey using an electronic questionnaire distributed to 400 Generation Z employees working in the DKI Jakarta area via social media for one week. 372 data that met the criteria as samples were then processed using JASP software. This study found that Camaraderie and Work-Life Balance have a significant positive effect on Gen Z's Readiness to Work Onsite.

Corresponding author:
eva@ppm-manajemen.ac.id

SARI PATI

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian eksploratori yang dilakukan Rasendriyo & Saragih (2023), dengan tujuan menguji signifikansi pengaruh Camaraderie dan Work Life Balance terhadap kesiapan Generasi Z untuk bekerja secara onsite. Jenis penelitian yang dilakukan adalah basic research dengan pendekatan kuantitatif dalam bentuk survei menggunakan kuesioner elektronik yang disebarkan terhadap 400 karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta melalui media sosial selama satu minggu. 372 data yang memenuhi kriteria sebagai sampel kemudian diolah menggunakan software JASP. Penelitian ini menemukan bahwa Camaraderie dan Work-Life Balance secara positif signifikan mempengaruhi Kesiapan Gen Z untuk Bekerja secara Onsite.

Copyright © 2025 by Authors,
Published by IBR. This is an
open access article under the
CC BY-SA License



PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, mencatat mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z (lahir 1997-2012) sebesar 27,94% dari total populasi atau 74,93 juta jiwa. Signifikansi pada Generasi Z mungkin lebih besar dibandingkan Generasi Y atau Milenial yang merupakan generasi terbesar kedua di Indonesia dengan jumlah 25,87% dari total populasi atau 69,38 juta jiwa. Hampir separuh dari Generasi Z telah memasuki usia produktif atau usia bekerja, sementara sisanya akan memasuki dunia kerja pada tahun-tahun mendatang.

Di dunia kerja, Generasi Z dikenal sebagai generasi unik, santai, kreatif, dan aspirasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Terbentuk oleh era teknologi yang terus berkembang serta masa kecil yang didominasi oleh internet dan media sosial, Generasi Z membawa dinamika baru ke dalam lingkungan kerja yang harus dipahami secara lebih mendalam. Beberapa perusahaan dapat memberdayakan Generasi Z untuk memimpin inovasi dalam strategi pemasaran digital, perkembangan produk berbasis teknologi, dan transformasi digital secara keseluruhan.

Semasa hidupnya, Generasi Z lahir dan tumbuh pada tahun-tahun penuh gejolak dalam sejarah Indonesia yaitu pasca reformasi politik tahun 1998 di Indonesia yang menyebabkan perubahan drastis dalam masyarakat serta mengalami krisis berskala besar yaitu pandemi Covid-19. Pandemi ini menghancurkan ketidakstabilan ekonomi dalam waktu lama, dan banyak pihak hilangnya lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah mulai membuat regulasi baru untuk mencegah virus di masyarakat yang berpotensi menciptakan era baru bagi perekonomian yaitu dengan perubahan transformasi pelayanan publik digital dari sebelumnya menggunakan pelayanan tatap

muka menjadi setengah digital dengan menggunakan platform digital. Dengan kata lain, masyarakat dipaksa untuk mengadopsi pola kerja baru secara *remote* atau *Work from Home* (WFH) dari rumah masing-masing secara *online*. Pada dasarnya, bekerja secara *online* tidak jauh berbeda dengan bekerja seperti biasa. Yang membedakan hanyalah waktu serta lokasi kerja yang lebih flexible. Bekerja secara *online* dapat dilakukan dimana saja baik dari rumah, dari cafe, ataupun restaurant sesuai dengan keinginan masyarakat, serta waktu kerjanya cukup flexible tergantung jenis pekerjaan dan kebijakan dari masing-masing perusahaan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh Generasi Z yang sangat menyukai hal kebebasan dalam melakukan bekerja. Generasi Z menyukai skema *Work from Home* atau bekerja secara *online* dapat dianggap mampu meningkatkan kualitas antara kerja dan kehidupan, dapat menghemat biaya bagi karyawan, serta mendekatkan diri dengan keluarga.

Pada tanggal 21 Juni 2023, Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia menyatakan bahwa masa pandemi telah digantikan dengan endemi dengan mempertimbangkan angka konfirmasi harian kasus Covid-19 di Indonesia mendekati nihil (Kementerian Sekretariat RI, 2023). Banyak perusahaan yang kembali memberlakukan sistem kerja seperti masa sebelum pandemi seperti *Work From Office* (WFO) dan ada juga perusahaan yang memberlakukan sistem kerja yang sudah diubah dan didesain sedemikian rupa untuk menyesuaikan dan mengefisiensikan waktu dan kefleksibelan saat bekerja. Tentu saja kedua sistem kerja ini memberikan dampak-dampak yang berbeda-beda terhadap perusahaan dan juga karyawan.

Namun setelah diteliti secara lebih mendalam, peneliti menemukan beberapa kekurangan adanya sistem *Work From Home* yaitu adanya koordinasi tidak selancar tatap muka langsung,

kehilangan suasana kerja, tidak termotivasi dan cepat bosan, ritme dan jam kerja yang tidak teratur, gangguan teknis, serta permasalahan administrasi. Hal tersebut membuat beberapa masyarakat secara antusias menerima berita yang disampaikan oleh Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia tentang adanya pengizinkan aktivitas masyarakat secara normal kembali, namun dengan ketentuan mengikuti protokol kesehatan dengan mencegah virus Covid-19 untuk datang kembali atau lebih dikenal dengan istilah normal baru (*The New Normal*).

Berkaitan dengan fenomena di atas, pada tahun 2023 Rasendriyo & Saragih melakukan penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap 7 (tujuh) narasumber pekerja dari Generasi Z yang bertujuan menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan Generasi Z untuk bersedia dan semangat kembali bekerja secara *onsite* (WFO atau bekerja di kantor). Dari penelitian tersebut diperoleh dua faktor yang paling sering muncul dan secara konsisten dikemukakan oleh sebagian besar narasumber. Secara berurutan kedua faktor tersebut adalah: *Camaraderie* dan *Work Life Balance*. Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Rasendriyo & Saragih (2023), dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *Camaraderie* dan *Work Life Balance* terhadap kesiapan Generasi Z untuk bekerja secara *onsite* di wilayah Jakarta.

***Camaraderie*.**

Camaraderie merupakan istilah yang menggambarkan hubungan antar individu dalam kelompok sosial yang didasari oleh niat baik dan keakraban. Menurut VandenBos (2007), *camaraderie* melibatkan hubungan positif antara teman atau anggota kelompok sosial. Hal ini diperjelas oleh Iasya & Laksmiwati (2024) yang menyatakan bahwa *camaraderie* mencakup hubungan antara dua orang atau lebih yang sering

menghabiskan waktu bersama, berbagi cerita, dan saling memberikan dukungan emosional.

Menurut Helmi dkk (dalam Myddleton & Attril, 2005) mengemukakan bahwa kecenderungan seseorang untuk dapat berteman atau membangun relasi ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu (1) *Homophily* merupakan kecenderungan manusia untuk membangun hubungan dengan orang-orang yang memiliki kesamaan dalam berbagai latar belakang budaya, gaya berpakaian, kepribadian, dan karakteristik lainnya; (2) *Physical Attraction* merupakan daya tarik seseorang terhadap penampilan fisik orang lain; (3) *Self-Disclosure* merupakan proses dimana individu membagikan informasi pribadi tentang dirinya kepada orang lain atau kelompok.

Menurut Friedman (2023) mengemukakan bahwa tingkatan *camaraderie* di tempat kerja dibagi menjadi empat kategori, yaitu (1) *Workplace Best Friend* merupakan hubungan persahabatan yang sangat dekat dengan rekan kerja yang ditandai dengan keterbukaan pribadi, saling menghormati, saling percaya, dan kejujuran; (2) *Workplace Close Friendly* merupakan hubungan yang memiliki ikatan emosional yang kuat antara individu-individu dalam hubungan ini, meskipun tidak seintim sahabat karib; (3) *Workplace Friendly* merupakan hubungan yang melibatkan interaksi sosial yang lebih dekat dan umumnya hubungan ini sering diajak untuk makan siang bersama, minum kopi, atau terlibat dalam aktivitas sosial lainnya; (4) *Coworker Acquaintance* merupakan jenis hubungan dimana individu saling mengenal sebatas wajah dan memiliki informasi dasar tentang satu sama lain, tetapi tidak memiliki interaksi dan kedekatan emosional yang mendalam.

Menurut Sirota *et.al* (2005) mengemukakan bahwa *camaraderie* di tempat kerja menciptakan suasana yang positif dan mendukung interaksi

yang hangat, menarik, dan kooperatif. Berikut adalah beberapa aspek dari persahabatan di tempat kerja yang sering disukai oleh karyawan (1) Hubungan Antar Karyawan merupakan interaksi dan koneksi yang terjadi antara individu di lingkungan kerja; (2) Kerja Tim dalam Unit Pekerja merupakan suatu kolaborasi dan koordinasi yang terjadi anggota suatu unit atau divisi dalam perusahaan; (3) Kerja Sama Tim Lintas merupakan kolaborasi antara berbagai departemen atau divisi dalam organisasi yang beroperasi di suatu lokasi fisik; (4) Kerja Sama Tim dan Kerja Sama di Seluruh Perusahaan merupakan dua konsep kolaborasi yang saling terkait namun berbeda dalam skala dan konteks yang meluas di seluruh perusahaan, yang mana berfokus pada pencapaian tujuan atau hasil yang spesifik dalam proyek atau kegiatan sehari-hari.

Work Life Balance.

Work Life Balance merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. *Work life balance* membahas terkait bagaimana individu mengelola waktu dan energinya untuk memenuhi tuntutan dari berbagai aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Mengelola waktu dan energi dengan baik merupakan dasar untuk mencapai *work life balance*. Ini melibatkan perencanaan yang cermat, prioritas yang jelas, dan kemampuan untuk mengatakan “tidak” ketika diperlukan. Hal tersebut setiap individu harus mampu memenuhi komitmen pekerjaan mereka tanpa mengorbankan waktu dan perhatian yang diperlukan untuk keluarga dan hubungan pribadi lainnya. Selain pekerjaan dan keluarga, penting untuk menyisihkan waktu untuk aktivitas pribadi yang memberikan kepuasan dan kebahagiaan, seperti hobi, olahraga, dan waktu luang. Ketidakseimbangan dalam hal ini bisa berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang, seperti meningkatkan stres,

kelelahan, dan menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan. Pemberi kerja juga memiliki peran besar dalam membantu karyawan mencapai *work life balance*, seperti dengan menawarkan program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, dan budaya kerja yang mendukung merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan yang memuaskan dan mencegah dampak negatif tersebut (Rahmayati, 2021).

Greenhaus *et.al.* (2002) mengusulkan tiga komponen utama dalam mengukur *work life balance* yang mencakup berbagai aspek kehidupan seseorang. Ketiga komponen ini adalah: (1) *Time Balance* merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dengan seimbang dan efektif antara aktivitas kerja dan aktivitas di luar kerja, baik itu pekerjaan, keluarga, pendidikan, maupun kegiatan pribadi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa individu memiliki cukup waktu untuk aktivitas kerja, kegiatan pribadi, waktu keluarga, serta rekreasi; (2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) merupakan tingkat keterlibatan individu dalam peran kerja dan peran non-kerja. Keseimbangan keterlibatan terjadi ketika seseorang merasa sama-sama terlibat dan berkomitmen dalam peran kerja dan peran non kerja; (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan peran mereka dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan. Keseimbangan ini tercapai ketika tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang.

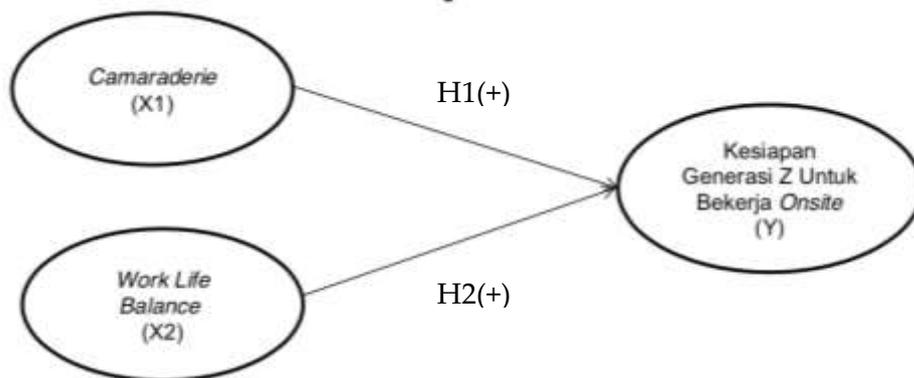
Sebagian besar peneliti telah melakukan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) diantara individu. Salah satu penelitian yang telah dilakukan Poulouse & Sudarsan (2014) mengelompokkan secara luas berdasarkan dimensi utama *work life balance* yaitu: (1) Faktor individu merupakan faktor yang dilakukan untuk

menentukan bagaimana seseorang memandang dan mengalami *work life balance*. Faktor individu meliputi kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional; (2) Faktor organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi *work life balance* di kalangan individu dijelaskan dalam kaitannya dengan pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan dan program *work life balance*, dukungan kerja, stres kerja, teknologi dan faktor-faktor terkait peran; (3) Faktor sosial merupakan faktor di dalam masyarakat yang mempengaruhi persepsi kerja keseimbangan hidup antar individu dijelaskan dalam hal tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga & sosial dukungan, serta faktor sosial lainnya; (4) Faktor lainnya merupakan faktor-faktor di luar

faktor individu, organisasi, dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya umur, gender, status pernikahan, status orang tua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Model dan Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori tentang pengaruh *camaraderie* dan *work life balance* terhadap kesiapan Generasi Z untuk bekerja *onsite*, maka dikembangkan model dan hipotesis penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 1. Model dan Hipotesis Penelitian

H1(+): *Camaraderie* berpengaruh positif terhadap kesiapan Generasi Z untuk bekerja *onsite*.

Menurut Patel & Plowman (dalam Gallup, 2022) mengemukakan bahwa memiliki hubungan *camaraderie* di tempat kerja di tengah pandemi Covid-19 menunjukkan peningkatan yang signifikan pada tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa rasa dukungan dan solidaritas dari rekan kerja dapat memberikan rasa aman dan stabilitas di masa yang penuh ketidakpastian. Karyawan yang memiliki *camaraderie* di tempat kerja cenderung lebih terlibat dan termotivasi yang dapat meningkatkan

hubungan dengan pelanggan dan mitra internal, menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, mendukung tempat kerja yang aman dengan lebih sedikit kecelakaan dan masalah keandalan, mendorong kreativitas dan kolaborasi antar rekan kerja, serta membuat suasana kerja lebih menyenangkan dan mengurangi stres, sehingga karyawan lebih menikmati pekerjaannya. Patel & Plowman juga menunjukkan bahwa memiliki *camaraderie* di tempat kerja menjadi kunci bagi keterlibatan karyawan dan keberhasilan kerja serta berkaitan dengan hasil bisnis, termasuk profitabilitas, keselamatan, pengendalian, inventaris, dan retensi. Secara keseluruhan, membangun dan

memelihara hubungan yang kuat di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

H2(+): *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kesiapan Generasi Z untuk bekerja *onsite*

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh Prayoga & Lajira (2022), generasi Z dalam bekerja cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja sebesar 45% dan kehadiran fisik di kantor sebesar 69%. Temuan ini mencerminkan preferensi unik dari generasi Z yang memiliki implikasi penting bagi kebijakan dan lingkungan kerja. Sebanyak 45% dari generasi Z mengharapkan fleksibilitas dalam bekerja. Ini mencakup fleksibilitas dalam jadwal kerja, lokasi kerja (*remote working*), dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas ini dianggap penting oleh generasi Z karena memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup mereka, serta mengelola waktu mereka secara lebih efektif. Meskipun mengharapkan fleksibilitas, sebesar 69% dari generasi Z juga menginginkan kehadiran fisik di kantor. Ini menunjukkan bahwa mereka masih menghargai interaksi langsung dengan rekan kerja, kolaborasi tatap muka, dan membangun hubungan kerja yang kuat. Kehadiran fisik juga memberikan kesempatan untuk belajar langsung dari rekan kerja dan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih kaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *basic research* dengan pendekatan kuantitatif dalam bentuk survei menggunakan kuesioner elektronik yang disebarluaskan melalui media sosial selama satu minggu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang berusia produktif atau usia bekerja di wilayah DKI Jakarta. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) diperoleh angka sebesar 2.678.252 jiwa untuk populasi yang dimaksud pada penelitian ini. Berdasarkan populasi penelitian yang telah ditetapkan di atas, maka sampel responden dari survei yang akan dilakukan harus memenuhi kriteria: (1) Pekerja/karyawan aktif, (2) dari Generasi Z (tahun kelahiran antara 1997 hingga 2010), (3) saat ini bekerja secara onsite, (4) di wilayah Jabodetabek, dan (5) pernah bekerja secara online. Sampel untuk penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh angka sebesar 399,9 jiwa yang dibulatkan menjadi 400 jiwa.

Tabel 1 berisikan dasar teori dan indikator penelitian dari 3 variabel yang diteliti. Secara total terdapat 23 pernyataan yang terdiri dari: 9 pernyataan yang mengukur Camaraderie, 8 pernyataan yang mengukur Work-Life Balance, dan 6 pernyataan yang mengukur Kesiapan Gen Z untuk Bekerja Onsite. Respon pada kuesioner menggunakan lima level skala Likert yang terdiri dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Data diolah dengan menggunakan software JASP untuk mendapatkan hasil analisis statistik deskriptif & analisis kuantitatif, uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR KUESIONER	REFERENSI
Camaraderie (X1)	Positive Work Environment	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki rekan kerja yang baik, asyik, dan bisa diajak bercanda Saya memiliki rekan kerja yang bersedia mengajarkan hal-hal terkait pekerjaan Saya memiliki rekan kerja yang dapat diajak berdiskusi 	Rasendriyo & Saragih (2023)

	Coworker Social Support	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain Saya memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan 	
	Coworker Communication	<ul style="list-style-type: none"> Saya bisa berinteraksi langsung secara fisik dengan rekan-rekan 	
	Intimacy	<ul style="list-style-type: none"> Saya bisa membina hubungan dekat dengan rekan kerja di dalam maupun di luar tempat kerja Saya bisa menghabiskan banyak waktu bersama rekan kerja baik di kantor maupun di luar kantor 	
	Sympathy	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki rekan kerja yang memberi bantuan dan arahan saat saya membutuhkan 	
Work-Life Balance (X2)	Work Discipline	<ul style="list-style-type: none"> Tempat kerja memberikan kelonggaran peraturan namun tetap menekankan disiplin 	Rasendriyo & Saragih (2023); Fisher, Bulger & Smith (2010)
	Employee Leave	<ul style="list-style-type: none"> Tempat kerja mudah memberikan izin cuti sehingga karyawan leluasa dan fokus mengurus persolana pribadi 	
	Work Motivation	<ul style="list-style-type: none"> Tempat kerja membuat fokus dalam bekerja yang tidak bisa dicapai jika bekerja di rumah Pekerjaan saya memberikan saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk melakukan pekerjaan saya Karena pekerjaan saya, suasana hati saya ketika di rumah menjadi lebih baik Suasana hati saya lebih baik di tempat kerja karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya 	
	Individual Achievement	<ul style="list-style-type: none"> Saya mampu mencapai apa yang saya inginkan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan 	
Kesiapan Gen Z Bekerja Onsite (Y)	Participating in the New Work Method	<ul style="list-style-type: none"> Saya bersedia mengikuti model kerja yang baru yaitu bekerja secara onsite Saya mempelajari cara kerja baru dengan adanya perubahan dari bekerja online menjadi offline 	Rasendriyo & Saragih (2023); Hanpachern, Morgan & Griego (1998)
	Promoting the New Work Method	<ul style="list-style-type: none"> Saya memberi dukungan terhadap model kerja yang baru yaitu work from office Saya meyakini bahwa perubahan cara kerja menjadi work from office merupakan solusi tepat untuk memenuhi tuntutan bisnis saat ini Saya aktif menyampaikan kepada orang lain tentang alasan pentingnya kembali bekerja secara onsite Saya semangat mengerjakan tugas-tugas secara offline langsung di tempat kerja 	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Alat Ukur

Setiap pertanyaan pada variabel *camaraderie* (X1) dan *work life balance* (X2) dinyatakan valid karena memiliki nilai *p-value* kurang dari 0.05 (*Alpha* 5%). Selanjutnya, ketiga variabel ditemukan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha ketiganya di atas 0,70 (nilai *cronbach's alpha* pada variabel *camaraderie* sebesar 0.952, variabel *work life balance* sebesar

0.838, dan *gen z readiness to work onsite* sebesar 0.928).

Dari hasil uji normalitas, variabel *camaraderie* (X1), *work life balance* (X2), dan *gen z readiness to work onsite* (Y) memperoleh nilai *p-value* kurang dari 0.05 (*Alpha* 5%) serta nilai signifikansi dari *shapiro-wilk* pada variabel *camaraderie* sebesar 0.869, variabel *work life balance* sebesar 0.943, dan *gen z readiness to work onsite* sebesar 0.665. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

normal.

Dari hasil uji multikolinearitas, variabel *camaraderie* (X1) dan *work life balance* (X2) pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.873, dimana nilai tersebut lebih rendah dari nilai maksimal VIF yaitu 10 ($VIF < 10$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

Terakhir, dari hasil uji heteroskedastisitas, pola *scatterplots* variabel *camaraderie* (X1) dan *work life balance* (X2) menunjukkan titik-titik tidak menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *Camaraderie* (X1) menunjukkan bahwa nilai derajat kebebasan (df) sebesar 398 serta memiliki nilai p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok yaitu “*Camaraderie* berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z untuk Bekerja Onsite”.
2. Variabel *Work Life Balance* (X2) menunjukkan bahwa nilai derajat kebebasan (df) sebesar 398 serta memiliki nilai p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dataada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok yaitu “*Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Generasi Z untuk Bekerja Onsite”.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Test	Statistic	df	p
CAMARADERIE	Student	21.753	398	< .001
	Mann-Whitney	6635.500		< .001
WORK LIFE BALANCE	Student	33.142	398	< .001
	Mann-Whitney	6655.500		< .001

Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai R² pada variabel *camaraderie* (X1) dan *work life balance* diperoleh sebesar 0.791. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yang diukur, yaitu kesiapan Gen Z untuk bekerja secara onsite.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	6.313
M ₁	0.889	0.791	0.790	2.893

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pengaruh Camaraderie terhadap Kesiapan Generasi Z untuk Bekerja Onsite

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai derajat kebebasan (df) sebesar 398 serta memiliki nilai p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%). Dikarenakan p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%), dapat disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik. Artinya, hipotesis nol (yang biasanya menyatakan tidak ada perbedaan atau hubungan) dapat ditolak, dan ada cukup bukti untuk mendukung hipotesis alternatif. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 398, penelitian ini memiliki ukuran sampel yang cukup besar, yang memberikan kekuatan lebih dalam mengidentifikasi perbedaan atau efek yang signifikan. Singkatnya, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan atau perbedaan yang signifikan berdasarkan data yang dianalisis.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara camaraderie (kebersamaan dan hubungan sosial di tempat kerja) dengan kesiapan generasi Z untuk bekerja onsite. Artinya, ketika terdapat tingkat camaraderie yang tinggi di tempat kerja, generasi Z cenderung merasa lebih siap dan lebih termotivasi untuk bekerja langsung di lokasi kerja, bukan hanya dari jarak jauh atau secara virtual.

Peningkatan camaraderie dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, membangun kepercayaan, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan komitmen generasi Z terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, generasi Z mungkin merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja di lingkungan yang menawarkan dukungan sosial yang kuat dan hubungan kerja yang positif (Patel & Plowman,2022).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesiapan Generasi Z untuk Bekerja Onsite

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai derajat kebebasan (df) sebesar 398 serta memiliki nilai p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%). Dikarenakan p-value kurang dari 0.05 (Alpha 5%), dapat disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik. Artinya, hipotesis nol (yang biasanya menyatakan tidak ada perbedaan atau hubungan) dapat ditolak, dan ada cukup bukti untuk mendukung hipotesis alternatif. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 398, penelitian ini memiliki ukuran sampel yang cukup besar, yang memberikan kekuatan lebih dalam mengidentifikasi perbedaan atau efek yang signifikan. Singkatnya, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan atau perbedaan yang signifikan berdasarkan data yang dianalisis.

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara work life balance (keseimbangan kehidupan kerja di tempat kerja) dengan kesiapan generasi Z untuk bekerja onsite. Artinya, penelitian ini mendukung adanya hubungan positif antara work life balance dan kesiapan generasi Z untuk bekerja onsite. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kesiapan mereka untuk bekerja di lokasi fisik, dibandingkan dengan hanya bekerja dari jarak jauh. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi bagaimana generasi Z memandang dan bersiap untuk bekerja di lingkungan kerja tradisional (Prayoga & Lajira, 2022).

Penelitian ini menegaskan bahwa work life balance bukan hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga dapat mempengaruhi aspek-aspek praktis seperti kesiapan dan efektivitas kerja onsite. Jika keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat mendorong kesiapan untuk bekerja di lokasi, maka upaya untuk meningkatkan keseimbangan

kehidupan kerja mungkin bermanfaat dalam memfasilitasi transisi generasi Z ke lingkungan kerja fisik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa Camaraderie dan Work-Life Balance secara positif signifikan mempengaruhi Kesiapan Gen Z untuk Bekerja secara Onsite.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, diantaranya:

- Dalam proses pencarian literatur, ditemukan bahwa jumlah jurnal dan artikel yang secara spesifik membahas variabel camaraderie yang berfokus pada Generasi Z masih terbatas. Hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam memperoleh sumber referensi yang mendalam dan komprehensif terkait topik tersebut.
- Banyak jurnal akademik yang relevan dengan penelitian ini terkunci, sehingga sulit diakses tanpa langganan atau pembayaran. Keterbatasan akses ini mengurangi jumlah sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung analisis dan pembahasan dalam penelitian ini.
- Kurangnya penelitian terdahulu yang membahas secara spesifik tentang camaraderie di tempat kerja dalam konteks Generasi Z juga mempengaruhi ketersediaan data empiris yang dapat digunakan sebagai referensi perbandingan atau validasi hasil penelitian ini.
- Waktu yang tersedia untuk melakukan penelitian ini juga menjadi salah satu keterbatasan. Waktu yang terbatas membatasi kemampuan untuk mengeksplorasi lebih jauh dan mencari alternatif sumber referensi yang mungkin lebih relevan dan berguna.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan di atas, disarankan kepada peneliti selanjutnya berkaitan dengan pengaruh camaraderie dan work life balance terhadap keputusan generasi z untuk bekerja onsite sebagai berikut:

- Melakukan penelitian lebih lanjut tentang camaraderie di tempat kerja, yang lebih mendalam bagaimana bentuk interaksi sosial dan kegiatan tim di tempat kerja dapat meningkatkan rasa kebersamaan. Penelitian ini dapat mencakup studi kasus perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun camaraderie.
- Mengkaji berbagai strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat meliputi kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan, dan inisiatif lainnya yang mendukung work life balance, serta bagaimana strategi- strategi tersebut mempengaruhi keputusan generasi Z untuk bekerja onsite.
- Melakukan evaluasi bagaimana pengaruh camaraderie dan work life balance terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan pada generasi Z. Pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang tidak hanya menarik generasi Z untuk bekerja onsite tetapi juga mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

Dengan melakukan penelitian lanjutan berdasarkan saran-saran di atas, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh camaraderie dan work life balance terhadap keputusan generasi Z untuk bekerja onsite, serta membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan generasi ini.

REFERENCES

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Penduduk Menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, Indonesia*. Data diambil 15 Mei 2024, dari <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>.
- BBC: Bitesize. *Millennials, Baby Boomers, or Gen Z: Which One Are You and What Does It Mean?*. Data diambil 13 Mei 2024, dari <https://www.bbc.co.uk/bitesize/articles/zf8j92p>
- Fauzi, F. I., & Tarigan, F. N. 2023. Strawberry Generasi: Keterampilan Orang Tua Mendidik Generasi Z. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 6(1), 1-10. <https://ejournal.uij.ac.id/index.php/CONS/article/view/2047/1402>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2009. Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Friedman, S. (2023, 8 Agustus). *Four Types of Work Friendship (And Which One Is Best For You)*. Data diambil 10 Mei 2024, dari https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_types_of_work_friendship_and_which_one_is_best_for_you
- Greenhaus, J., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work life balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Helmi, A. F., Rembulan, C. L., & Priwati, A. R. (2020). *Riset-riset Cyberpsychology*. Yogyakarta: Zahir Publishing. <https://psikologi.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/24/2022/03/Riset-Cyberpsycolog-Avin-Cicilia-Acintya-UGM.pdf>
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. 1998. An Extension of the Theory of Margin: A Framework for Assessing Readiness for Change. *Scholarly Journal*, 9(4), 339-350.
- Herlina., & Loisa, R. 2018. Analisis Dampak Kualitas Persahabatan pada Peningkatan Kinerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Generasi Milenial. *MetaCommunication; Journal of Communication Studies*, 3(2), 2356-4490.
- Iasya, A. F., & Laksmiwati, H. 2024. Hubungan Antara Kualitas Persahabatan dan Agreeableness dengan Forgiveness pada Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 15-32. 2010.
- IDN Times (IDN Research Institute). (2024). *Indonesia Gen Z Report: Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges, and Opportunities*. Data diambil 21 Mei 2024, dari <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Kementerian Kesehatan. (2020, 31 Maret). *Topik Kesehatan: Covid-19*. Data diambil 11 Mei 2024, dari <https://ayosehat.kemkes.go.id/topik/covid-19>.
- Kementerian Kesehatan. (2020). *Peran Ditjen Kesmas dalam Pandemi Covid-19 2020-2021*. Data diambil 11 Mei 2024, dari https://kesmas.kemkes.go.id/assets/uploads/contents/others/Kiprah_Ditjen_Kesmas_Pandemi_COVID19_web.pdf.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2023, 21 Juni). *Pemerintah Putuskan Indonesia Masuki Masa Endemi*. Data diambil 11 Mei 2024, dari https://setneg.go.id/baca/index/pemerintah_putuskan_indonesia_masuki_masa_endemi
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(4), 01-17.
- Patel, A., & Plowman, S. (2022, 17 Agustus). *The Increasing Importance of a Best Friend at Work*. <https://www.gallup.com/workplace/397058/increasing-importance-best-friend-work.aspx>

- Prasetya, A. P., Hanum, K. Z. (2024). Transitioning Job Redesign: Dampak Perubahan Sistem Kerja pada Saat dan Sesudah Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(5), 1711- 1721.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. 2022. Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millennial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(1).
- Raja, S., & Stein, S. (2014). *Work Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance*. Data diambil 10 Juni 2024, dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4079063/pdf/10-1055-s-0034-1376172.pdf>
- Ramadhani, Y. (2024, 4 Mei). *Tantangan Gen Z dalam Dunia Kerja: Mengubah Label Generasi Stroberi!*. Data diambil 19 Maret 2024, dari <https://genre.id/artikel/tantangan-gen-z-dalam-dunia-kerja-mengubah-label-generasi-stroberi/>
- Rasendriyo, J., & Saragih, E. H. (2023). Bagaimana Meningkatkan Employee Engagement Generasi Z Saat Harus Kembali Bekerja Secara Offline. *Prosiding Konferensi Nasional dan Riset Manajemen (KNRM) XII Semarang*, 3-5 Oktober 2023.
- Sirota, D., Mischkind, L. A., & Meltzer, M. I. (2005). *The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Data diambil 10 April 2024, dari <https://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780137148707/samplepages/0137148704.pdf>
- Shoobridge, G. (2020, 7 Juni). *Foster Camaraderie to Build a Great Place to Work*. <https://www.linkedin.com/pulse/foster-camaraderie-build-great-place-work-gonzalo-shoobridge-ph-d->
- VandenBos, G. R. (2007). *APA dictionary of psychology*. Washington DC: American Psychological Association. American Psychological Association. (n.d.). Internet addiction. <https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/EBUPT200956.pdf>
- Wirapratama, J. D., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Kesiapan Karyawan Untuk Kembali Bekerja di Kantor Perubahan dari WFH ke WFO. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13(2), 101-116.