



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
dex ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH *DIGITAL MINDSET* DAN *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA BARAT

Farhan Adithya¹, Nindatul Khopipah², Iskandar Zulkarnain³

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

¹farhanadithya7@gmail.com ²ninda0409@gmail.com

Received 25/10/25 | Revised 25/10/25 | Accepted 01/11/25

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental pola kerja, cara berpikir, serta ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja modern. Dalam konteks generasi milenial, yang kini menjadi kelompok dominan di dunia kerja, kemampuan beradaptasi terhadap digitalisasi dan kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam menentukan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Digital Mindset dan Worklife Integration terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif-asosiatif dengan jumlah responden sebanyak 37 karyawan generasi milenial yang bekerja di berbagai sektor di wilayah Jakarta Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26, yang mencakup uji reliabilitas, uji validitas, uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Digital Mindset berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Worklife Integration juga berpengaruh positif namun tidak signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,747, yang berarti bahwa kombinasi keduanya mampu menjelaskan 74,7% variasi perubahan pada kepuasan kerja karyawan milenial. Temuan ini menegaskan bahwa adaptasi terhadap teknologi digital dan kemampuan mengelola integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep *digital human resource management* yang menekankan pentingnya pola pikir digital dan kesejahteraan psikologis karyawan dalam organisasi modern. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan di wilayah perkotaan, khususnya Jakarta Barat, untuk memperkuat budaya kerja digital yang adaptif dan menciptakan kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawan.

Kata Kunci: Digital Mindset, Worklife Integration, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial, Era Digital

Abstract

The rapid development of digital technology has fundamentally transformed working patterns, mindsets, and employee expectations in the modern workplace. Among millennials — the dominant workforce generation today — the ability to adapt to digital transformation and maintain harmony between work and personal life has become crucial in determining job satisfaction. This study aims to analyze the

influence of Digital Mindset and Worklife Integration on Job Satisfaction among millennial employees in West Jakarta.

This research employed a quantitative descriptive-associative approach, involving 37 millennial employees working across various sectors in West Jakarta. Data were collected through structured questionnaires using a five-point Likert scale. The data analysis used multiple linear regression with SPSS version 26, including reliability, validity, simultaneous (F-test), and partial (t-test) analyses.

The findings reveal that partially, Digital Mindset has a positive but insignificant effect on Job Satisfaction, and Worklife Integration also shows a positive yet insignificant impact. However, both variables simultaneously have a significant influence on Job Satisfaction, with an R^2 value of 0.747, indicating that the combination of these two variables explains 74.7% of the variance in job satisfaction. This result highlights that adaptability to digital technology and the ability to integrate work and personal life are key factors in achieving sustainable job satisfaction among millennial employees. Theoretically, this study reinforces the concept of digital human resource management, emphasizing the importance of digital thinking and employee psychological well-being in modern organizations. Practically, it provides valuable insights for companies, particularly in urban areas like West Jakarta, to foster adaptive digital work cultures and develop flexible work policies that enhance employee satisfaction and overall well-being.

Keywords: *Digital Mindset, Worklife Integration, Job Satisfaction, Millennial Generation, Digital Era*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era digital telah membawa perubahan besar terhadap cara individu bekerja, berinteraksi, dan menilai kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Transformasi teknologi yang begitu cepat menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cara kerja berbasis digital, yang tidak hanya memengaruhi sistem operasional, tetapi juga perilaku dan pola pikir karyawan di berbagai sektor industri (Westerman, 2018). Dalam konteks ini, kemampuan karyawan untuk memiliki *digital mindset* menjadi kunci penting agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang dihadirkan oleh kemajuan teknologi.

Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia, termasuk di wilayah perkotaan seperti Jakarta Barat. Generasi ini dikenal sebagai kelompok yang adaptif terhadap teknologi, menghargai fleksibilitas, dan menuntut keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (PwC, 2023). Mereka lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan, memiliki nilai-nilai kolaboratif, serta memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan personal. Namun demikian, digitalisasi yang masif seringkali juga menimbulkan tekanan kerja baru yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di era digital adalah *digital mindset*. Menurut (Leonardi & Neeley, 2022), *digital mindset* mengacu pada pola pikir terbuka dan kemampuan individu untuk memahami, mengadaptasi, dan memanfaatkan teknologi digital dalam proses kerja sehari-hari. Karyawan dengan *digital mindset* yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja modern, menggunakan data secara efektif, dan menunjukkan inovasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, mereka yang kurang memiliki kesiapan digital cenderung mengalami stres, kebingungan, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja.

Selain *digital mindset*, faktor lain yang sangat relevan dalam dunia kerja modern adalah *worklife integration*. Konsep ini merupakan pengembangan dari *work-life balance*, yang menekankan pada upaya untuk menggabungkan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara harmonis, bukan memisahkannya secara kaku (Clark et al., 2021). Di era digital, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tipis — email, aplikasi komunikasi, dan sistem kerja daring memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja. Kondisi ini bisa berdampak positif karena meningkatkan fleksibilitas, tetapi juga dapat menimbulkan tekanan psikologis bila tidak dikelola dengan baik.

Bagi karyawan generasi milenial, *worklife integration* bukan hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, melainkan bagaimana mereka bisa tetap produktif sekaligus menikmati kehidupan personal. Studi oleh (Berkery et al., 2022) menemukan bahwa kemampuan mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara positif berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, loyalitas,

serta kesejahteraan psikologis. Namun, ketika integrasi ini tidak seimbang, justru dapat menimbulkan *burnout* dan menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan di wilayah Jakarta Barat telah melakukan transformasi digital dalam berbagai aktivitas kerja. Meski demikian, sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan digitalisasi yang cepat, terutama dalam hal kolaborasi jarak jauh, penggunaan teknologi baru, dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel. Hal ini membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi para pekerja muda di kawasan ini.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara kemampuan adaptasi digital dan kesejahteraan kerja. Misalnya, penelitian oleh (Bohorquez & Esteves, 2023) menemukan bahwa *digital mindset* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan efisiensi dan motivasi kerja. Sementara itu, (Allen et al., 2013) dan (Greenhaus & Allen, 2011) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan prediktor kuat bagi kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus menggabungkan kedua faktor ini — *digital mindset* dan *worklife integration* — dalam konteks karyawan generasi milenial di Jakarta Barat masih jarang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Digital Mindset dan Worklife Integration terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor psikologis dan perilaku kerja di era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang seimbang, adaptif, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara empiris berdasarkan data lapangan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengukur pengaruh antarvariabel dan menguji hipotesis dengan bantuan analisis statistik menggunakan SPSS versi 26.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada analisis data numerik yang diolah secara statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh *Digital Mindset* (X_1) dan *Worklife Integration* (X_2) terhadap *Kepuasan Kerja* (Y). Model hubungan yang digunakan bersifat kausal, yang berarti variabel independen diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di wilayah Jakarta Barat, baik pada sektor jasa, administrasi, maupun perusahaan berbasis digital. Generasi milenial dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, yang saat ini aktif dalam dunia kerja dan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja digital (PwC, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan;
2. Termasuk dalam rentang usia 27–44 tahun (generasi milenial);
3. Bekerja di perusahaan yang menerapkan teknologi digital dalam operasionalnya;
4. Berdomisili atau bekerja di wilayah Jakarta Barat;
5. Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 37 responden yang memenuhi syarat dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Jumlah tersebut telah memenuhi ketentuan minimum *sample size* untuk uji regresi berganda, yaitu minimal 10 kali jumlah indikator terbesar pada variabel penelitian (Hair et al., 2021).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Digital Mindset (X_1):
Diadaptasi dari teori (Leonardi & Neeley, 2022) dan (Bohorquez & Esteves, 2023), yang meliputi kemampuan adaptasi terhadap teknologi, kemauan belajar digital, pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan, kolaborasi digital, dan inovasi berbasis teknologi.
- Worklife Integration (X_2):
Diadaptasi dari (Clark et al., 2021) dan (Berkery et al., 2022), dengan indikator mencakup fleksibilitas waktu kerja, dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup, kemampuan mengatur stres, serta kepuasan dalam mengelola peran pribadi dan pekerjaan secara bersamaan.
- Kepuasan Kerja (Y):
Diadaptasi dari (Robbins & Judge, 2019), dengan indikator meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan kerja, pengakuan dari atasan, kesempatan berkembang, dan kesejahteraan kerja secara keseluruhan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring (Google Form) kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama periode 12–18 Oktober 2025. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara ringan secara daring untuk memperoleh pemahaman tambahan mengenai pengalaman karyawan milenial dalam menghadapi digitalisasi kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi.

Data sekunder diperoleh dari studi literatur, berupa jurnal ilmiah, laporan organisasi, buku teks, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk memperkuat landasan teoretis dan pembahasan hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas dan Validitas
Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari setiap konstruk. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha $> 0,7$ (Hair et al., 2021). Sedangkan uji validitas menggunakan analisis korelasi item-total dengan batas nilai signifikansi $p < 0,05$.
2. Uji Deskriptif Statistik
Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi nilai pada setiap indikator penelitian, meliputi nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan rentang skor.
3. Uji Regresi Linear Berganda
Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Digital Mindset* (X_1) dan *Worklife Integration* (X_2) terhadap *Kepuasan Kerja* (Y).
Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

- di mana:
 - Y = Kepuasan Kerja
 - a = Konstanta

- b_1, b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel
 - X_1 = Digital Mindset
 - X_2 = Worklife Integration
 - e = Error term
4. Uji F (Simultan)
Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara *Digital Mindset* dan *Worklife Integration* terhadap *Kepuasan Kerja*. Model dinyatakan signifikan apabila $p < 0,05$.
 5. Uji t (Parsial)
Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ dan arah koefisien positif.
 6. Koefisien Determinasi (R^2)
Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 antara 0–1 menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel dalam model.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

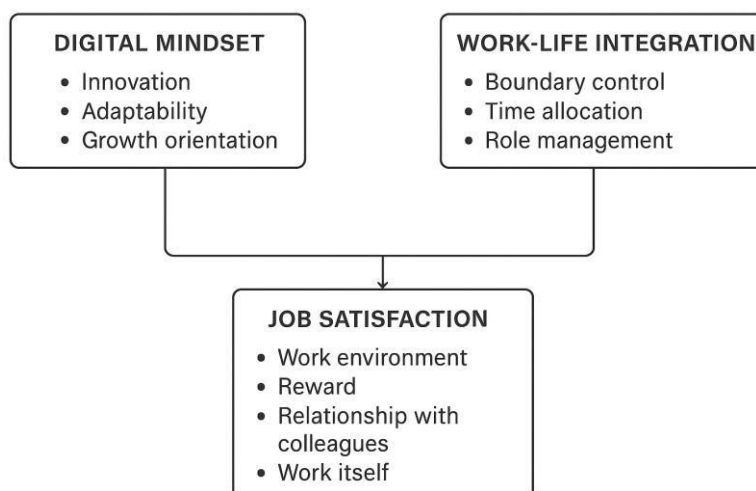
- H₁: Digital Mindset berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat.
- H₂: Worklife Integration berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat.
- H₃: Digital Mindset dan Worklife Integration secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat.

Narasi Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa *digital mindset* dan *worklife integration* merupakan dua faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja di era digital.

Karyawan yang memiliki *digital mindset* tinggi mampu beradaptasi dengan teknologi baru, menyelesaikan pekerjaan lebih efisien, dan merasa puas dengan kinerjanya (Leonardi & Neeley, 2022). Sementara itu, *worklife integration* memungkinkan individu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan (Clark et al., 2021).

Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, fleksibel, dan menyenangkan bagi karyawan milenial, yang secara keseluruhan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut: Gambar Kerangka Berpikir



HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Digital Mindset (X_1)	0,945	5	Sangat Reliabel
Worklife Integration (X_2)	0,914	5	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,904	6	Sangat Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik (Hair et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan telah mampu secara konsisten mengukur konstruk variabel yang diwakilinya.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Digital Mindset (X_1) dan Worklife Integration (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,801	0,642	0,584	0,588
2	0,864	0,747	0,649	0,540

Berdasarkan tabel di atas, nilai $R^2 = 0,747$, menunjukkan bahwa Digital Mindset dan Worklife Integration secara bersama-sama menjelaskan 74,7% variasi dari Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat, sementara sisanya 25,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Nilai R^2 sebesar 0,747 termasuk dalam kategori kuat (Hair et al., 2021), artinya model yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik terhadap variabel dependen. Uji F (Simultan)

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
2	7,665	0,000	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Sig = 0,000 $< 0,05$, yang berarti model regresi yang digunakan layak dan signifikan secara simultan. Dengan demikian, Digital Mindset dan Worklife Integration secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien Beta	t Hitung	Sig.	Keterangan
Digital Mindset (X_1)	0,410	1,685	0,104	Tidak Signifikan
Worklife Integration (X_2)	0,367	1,452	0,158	Tidak Signifikan

Nilai koefisien positif menunjukkan arah hubungan yang searah, meskipun secara parsial keduanya belum signifikan. Artinya, peningkatan Digital Mindset dan Worklife Integration cenderung meningkatkan Kepuasan Kerja, tetapi secara statistik pengaruhnya belum cukup kuat.

PEMBAHASAN

1. Definisi Variabel Penelitian

Digital Mindset (X_1)

Digital mindset merupakan pola pikir terbuka dan adaptif yang dimiliki individu dalam menghadapi perubahan teknologi di lingkungan kerja. Menurut (Leonardi & Neeley, 2022), *digital mindset* bukan hanya tentang kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup cara berpikir yang strategis, kolaboratif, dan berbasis data dalam mengambil keputusan kerja. Karyawan dengan *digital mindset* yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap sistem kerja digital, mampu

memanfaatkan informasi dan teknologi secara efektif, serta cenderung memiliki sikap proaktif dalam menghadapi perubahan.

Dalam konteks penelitian ini, *digital mindset* mencerminkan sejauh mana karyawan generasi milenial mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi digital dalam pekerjaannya. Mereka yang memiliki *digital mindset* tinggi biasanya percaya diri dalam menggunakan teknologi baru, berpikir inovatif, dan tidak takut terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital. Kondisi tersebut dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif, meningkatkan efisiensi, serta menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Worklife Integration (X₂)

Worklife integration merupakan kemampuan individu untuk mengelola dan menggabungkan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Menurut (Clark et al., 2021), konsep ini berbeda dengan *work-life balance* karena tidak berfokus pada pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan pada bagaimana keduanya dapat saling mendukung secara fleksibel. Di era digital, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, sehingga kemampuan mengintegrasikan keduanya sangat penting agar karyawan tetap produktif tanpa kehilangan keseimbangan hidup.

Karyawan yang memiliki *worklife integration* yang baik mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Mereka dapat menyesuaikan waktu kerja, memanfaatkan teknologi untuk bekerja secara efisien, serta menjaga kesejahteraan emosional dan sosial. Bagi generasi milenial di Jakarta Barat, konsep ini menjadi sangat relevan karena mereka lebih menghargai fleksibilitas kerja, kebebasan waktu, dan keseimbangan antara pencapaian profesional serta kepuasan pribadi.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi pengalaman dan kondisi kerja yang mereka rasakan (Robbins & Judge, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan bangga terhadap pekerjaan yang dijalannya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas tinggi, semangat kerja, dan keinginan untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, pengakuan atas hasil kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan milenial yang merasa perusahaannya memberikan dukungan digital yang memadai serta fleksibilitas dalam mengatur kehidupan kerja, umumnya akan merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Digital Mindset terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Digital Mindset berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat. Nilai koefisien regresi positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *digital mindset* seorang karyawan, maka kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik ($\text{Sig} = 0,104 > 0,05$).

Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun generasi milenial dikenal sebagai kelompok yang adaptif terhadap teknologi, tingkat kesiapan digital di kalangan karyawan masih bervariasi. Sebagian besar responden mungkin sudah terbiasa menggunakan alat kerja digital seperti Google Workspace, Zoom, atau aplikasi kolaborasi daring lainnya, tetapi belum sepenuhnya mampu mengintegrasikannya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja atau kesejahteraan kerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Leonardi dan Neeley (2022) yang menjelaskan bahwa *digital mindset* adalah kemampuan untuk berpikir dan bertindak berbasis data serta memiliki keberanian untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Individu dengan *digital mindset* tinggi biasanya memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena merasa kompeten dan percaya diri dalam menghadapi tantangan digital. Namun, tanpa dukungan organisasi yang memadai, pengaruh tersebut sering kali tidak muncul secara signifikan.

Selain itu, (Bohorquez & Esteves, 2023) menyebutkan bahwa keberhasilan penerapan *digital mindset* sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan sistem manajemen yang mendukung transformasi digital. Artinya, jika perusahaan belum memiliki infrastruktur dan pelatihan digital yang kuat, maka karyawan dengan *digital mindset* tinggi tidak akan merasakan dampak nyata terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, meskipun arah hubungan menunjukkan pengaruh positif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *digital mindset* belum sepenuhnya menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Jakarta Barat. Organisasi perlu berperan aktif dalam membangun budaya digital yang mendukung pembelajaran, inovasi, serta adaptasi teknologi agar pengaruhnya menjadi lebih signifikan di masa mendatang.

3. Pengaruh Worklife Integration terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Worklife Integration juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\text{Sig} = 0,158 > 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengintegrasikan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Hasil ini mencerminkan realitas bahwa generasi milenial di Jakarta Barat cenderung menghargai fleksibilitas dalam bekerja. Mereka senang bekerja dengan waktu yang dinamis dan memiliki kebebasan dalam mengatur prioritas. Namun, di sisi lain, kemajuan teknologi membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Banyak karyawan masih mengalami kesulitan untuk benar-benar “beristirahat” dari pekerjaan karena keterhubungan digital yang terus-menerus.

Penelitian ini mendukung pendapat Clark et al. (2021) yang menyatakan bahwa *worklife integration* dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja apabila individu mampu mengelola waktu dan peran hidupnya secara harmonis. Namun, jika integrasi tersebut tidak diimbangi dengan batasan yang jelas, justru dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan (Berkery et al., 2022) yang menegaskan bahwa fleksibilitas kerja yang tidak terkontrol dapat memunculkan fenomena *work spillover* — di mana pekerjaan menembus ruang pribadi individu. Kondisi inilah yang kemungkinan menjadi penyebab pengaruh *worklife integration* terhadap kepuasan kerja belum signifikan dalam penelitian ini.

Maka, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Kebijakan seperti *flexible hours*, *hybrid working system*, dan *employee well-being programs* perlu diterapkan untuk memastikan integrasi kehidupan dan pekerjaan tidak menimbulkan stres kerja berlebih.

4. Pengaruh Simultan Digital Mindset dan Worklife Integration terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Digital Mindset dan Worklife Integration secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$) dengan nilai R^2 sebesar 0,747. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 74,7% variasi perubahan pada Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Barat.

Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja di era digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam bekerja, tetapi juga oleh kemampuan mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki *digital mindset* tinggi dan mampu mengelola integrasi kerja-kehidupan dengan baik akan merasa lebih produktif, dihargai, dan puas dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau kondisi kerja, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti dukungan organisasi, fleksibilitas, dan perasaan bermakna dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kesiapan digital dan keseimbangan hidup menjadi elemen penting dalam membangun kesejahteraan kerja di lingkungan modern.

Hasil ini juga memperkuat teori Hair et al. (2021) bahwa variabel-variabel perilaku individu seperti *mindset*, *adaptability*, dan *psychological well-being* memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan kepuasan kerja di era digital. Oleh karena itu, perusahaan di Jakarta Barat perlu

memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan agar dapat membentuk lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan sehat bagi karyawan milenial.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

1. Meningkatkan literasi digital karyawan.
Perusahaan perlu secara aktif memberikan pelatihan dan pendampingan teknologi agar karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi perubahan digital, serta mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja.
2. Mendorong budaya fleksibilitas dan keseimbangan kerja.
Organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang fleksibel namun terukur, misalnya dengan menerapkan sistem kerja hybrid yang memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja secara mandiri tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Membangun kepemimpinan digital yang empatik.
Pemimpin perlu memiliki *digital leadership mindset*, yaitu mampu memimpin dengan memanfaatkan teknologi sekaligus memahami aspek emosional karyawan agar mereka merasa didukung secara moral dan profesional.
4. Menciptakan lingkungan kerja berbasis well-being.
Program *employee well-being*, konseling psikologis, dan penghargaan berbasis kinerja digital dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan di era digitalisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Pengaruh Digital Mindset dan Worklife Integration terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Barat*, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen *Digital Mindset* dan *Worklife Integration* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja*. Meskipun secara parsial pengaruhnya belum signifikan, hasil ini tetap menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan semakin baik mereka dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin meningkat.

Hal ini menandakan bahwa generasi milenial sebagai angkatan kerja dominan di era digital membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang tidak hanya berbasis teknologi, tetapi juga memperhatikan keseimbangan hidup. *Digital mindset* membantu karyawan memahami, memanfaatkan, dan mengoptimalkan teknologi dalam pekerjaannya, sedangkan *worklife integration* berperan dalam menjaga keseimbangan psikologis agar mereka tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan mental maupun hubungan sosial.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747, yang berarti *Digital Mindset* dan *Worklife Integration* secara simultan mampu menjelaskan 74,7% variasi terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan milenial di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan secara bersama-sama. Dengan demikian, perusahaan yang beroperasi di wilayah urban seperti Jakarta Barat perlu memperkuat budaya kerja digital yang inklusif dan adaptif, sekaligus menegakkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas serta kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya dihasilkan dari gaji dan fasilitas, tetapi juga dari perasaan dihargai, kesempatan berinovasi, serta dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup karyawan. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang menggabungkan teknologi dengan kemanusiaan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas tenaga kerja milenial di era digital.

Limitations and Future Research

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan yang dapat menjadi peluang perbaikan dan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Pertama, dari sisi jumlah dan cakupan responden, penelitian

ini hanya melibatkan 37 orang karyawan milenial di wilayah Jakarta Barat. Jumlah tersebut masih terbatas sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan terhadap populasi tenaga kerja milenial di daerah lain atau pada sektor industri yang berbeda. Penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas jumlah responden, mencakup wilayah yang lebih luas seperti Jakarta Pusat, Tangerang, atau Bekasi, agar hasilnya lebih representatif terhadap kondisi tenaga kerja Indonesia di era digital.

Kedua, dari sisi pendekatan analisis, penelitian ini masih menggunakan metode regresi linear berganda yang bersifat deskriptif asosiatif. Walaupun metode ini cukup efektif untuk mengetahui hubungan antarvariabel, namun belum mampu menggambarkan efek mediasi atau moderasi antarvariabel yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* atau *Partial Least Squares (PLS)* agar hasil analisis menjadi lebih mendalam dan mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dengan lebih akurat.

Ketiga, variabel penelitian dalam studi ini masih terbatas pada dua aspek utama, yaitu *Digital Mindset* dan *Worklife Integration*. Padahal, dalam dunia kerja modern, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti *organizational culture*, *psychological well-being*, *leadership style*, *employee engagement*, dan *organizational support*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel tersebut agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kepuasan kerja di era digitalisasi.

Selain itu, penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan pendekatan mixed-method, yaitu menggabungkan data kuantitatif dengan wawancara kualitatif mendalam. Hal ini bertujuan untuk menggali persepsi dan pengalaman subjektif karyawan milenial dalam menghadapi transformasi digital dan upaya mereka menjaga keseimbangan kehidupan pribadi serta profesional. Dengan begitu, hasil penelitian tidak hanya kuat secara statistik tetapi juga kaya secara kontekstual.

Penghargaan

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, memberikan arahan, dan menginspirasi penulis selama proses penelitian ini berlangsung. Dukungan beliau tidak hanya memberikan pemahaman akademis, tetapi juga menumbuhkan semangat dan kepercayaan diri dalam mengembangkan penelitian ini hingga selesai. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden karyawan generasi milenial di Jakarta Barat yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner secara jujur dan objektif. Tanpa partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan memperoleh data empiris yang valid dan bermakna.

Tidak lupa, peneliti juga berterima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Universitas Pamulang, khususnya di program studi Manajemen, yang telah memberikan dukungan moral, berbagi ide, serta membantu dalam proses pengolahan data. Apresiasi juga diberikan kepada keluarga dan sahabat peneliti yang senantiasa memberikan dukungan emosional dan spiritual selama proses penyusunan jurnal ini berlangsung.

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran *digital mindset* dan *worklife integration* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial. Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi para akademisi, praktisi, serta organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, seimbang, dan berorientasi pada kesejahteraan di era digital yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Berkery, E., Morley, M. J., Tiernan, S., & Purtill, H. (2022). Work–Life Integration in the Digital Era: Impacts on Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 148, 456–468.

- Bohorquez, E., & Esteves, J. (2023). Digital Mindset and Employee Performance: Mediating Role of Technological Adaptability. *Information Systems Frontiers*, 25(2), 567–582.
- Clark, S. C., Peters, J., & Butterfield, L. (2021). Integrating Work and Life: The Role of Organizational Support. *Human Resource Management Review*, 31(3).
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–39. <https://doi.org/10.1177/0149206310386164>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Leonardi, P. M., & Neeley, T. (2022). *The Digital Mindset: What It Really Takes to Thrive in the Age of Data, Algorithms, and AI*. Harvard Business Review Press.
- PwC. (2023). *Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023*. PwC Research Report.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th (ed.)). Pearson Education Limited.
- Westerman, G. (2018). Your Company Doesn't Need a Digital Strategy. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 57–65.