

INTISARI

Pasca pandemi Covid-19, terdapat penyesuaian sistem kerja melalui fleksibilitas lokasi bekerja, yang membuat adanya perubahan kebiasaan gaya bekerja pada masyarakat Indonesia. Penelitian ini mengeksplorasi dampak fleksibilitas kerja, khususnya pengaturan kerja fleksible-lokasi (umumnya diketahui sebagai *work from anywhere*), terhadap keterikatan karyawan dalam konteks dua generasi—X (lahir 1965–1979) dan Z (lahir 1996–2010). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif regresi linier sederhana untuk menyelidiki bagaimana *work from anywhere* memengaruhi *employee engagement*. Selain itu, dilakukan perbandingan nilai koefisien pada Generasi X dan Generasi Z untuk mengidentifikasi peran perbedaan generasi sebagai pemoderasi. Temuan pada 201 responden penelitian, dengan 93 responden Generasi X dan 108 responden Generasi Z, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari *work from anywhere* terhadap *employee engagement* di kedua generasi, dengan dampak yang lebih kuat pada Generasi Z. Hal ini menekankan pentingnya penyesuaian pendekatan dalam merancang dan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari perbedaan generasi. Penelitian ini berkontribusi untuk memahami sifat pengaturan kerja yang terus berkembang dan pengaruhnya terhadap keterikatan karyawan. Ketika organisasi bertransisi ke pendekatan *hybrid* atau pendekatan yang sepenuhnya fleksibel, mengenali perbedaan generasi menjadi suatu keharusan untuk mengoptimalkan keterikatan karyawan atau *employee engagement*.

Kata Kunci: keterikatan karyawan, Generasi X, Generasi Z, *work from anywhere*, *remote working*, pengaturan kerja fleksibel.

ABSTRACT

After the Covid-19 pandemic, there have been adjustments to the work system through flexibility in work locations, resulting in changes in working style habits among the Indonesian population. This research explores the impact of work flexibility, particularly the flexible-location work arrangement commonly known as "work from anywhere", on employee engagement within the context of two generations—X (born 1965–1979) and Z (born 1996–2010). The method employed in this study is a quantitative approach using simple linear regression to investigate how work from anywhere influences employee engagement. Additionally, a comparison of coefficient values between Generation X and Generation Z is conducted to identify the role of generational differences as a moderator. Findings from the 201 respondents, consist of 93 respondents from Generation X and 108 respondents from Generation Z, indicate a significant positive influence of work from anywhere on employee engagement in both generations, with a stronger impact on Generation Z. This emphasizes the importance of adapting approaches in designing and implementing flexible work policies, considering the moderating role of generational differences. This research contributes to understanding the evolving nature of work arrangements and their impact on employee engagement. As organizations transition to hybrid or fully flexible approaches, recognizing generational differences becomes imperative for optimizing employee engagement.

Keywords: employee engagement, Generation X, Generation Z, work from anywhere, remote working, flexible work arrangements.