MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

EKSPLORASI PERAN OTONOMI WAKTU KERJA DALAM MENGELOLA TEKANAN MENTAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT SWALAYAN MAJU BERSAMA

Ribka Yosepha Simanjuntak
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan
ribka.simanjuntak@uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh otonomi waktu kerja terhadap tekanan mental dan kinerja karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan mental, tekanan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta otonomi waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, otonomi waktu kerja dan tekanan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penerapan otonomi waktu kerja dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan tekanan mental dan meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci : otonomi waktu kerja, tekanan mental, kinerja karyawan, generasi Z

Abstract

This study aims to analyze the effect of work time autonomy on mental stress and the performance of Generation Z employees at PT Swalayan Maju Bersama. This study used a quantitative approach with a survey method. The sample size was 100 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS. The results indicate that work time autonomy has a negative and significant effect on mental stress, mental stress has a negative and significant effect on employee performance, and work time autonomy has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work time autonomy and mental stress significantly influence employee performance. This study implies that implementing work time autonomy can be an effective strategy in reducing mental stress and improving the performance of Generation Z employees.

Keywords: work time autonomy, mental stress, employee performance, Generation Z

Article history
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI :
10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era digital pasca-pandemi, Generasi Z (lahir 1997-2012) semakin mendominasi tenaga kerja Indonesia, termasuk di sektor ritel seperti PT Swalayan Maju Bersama Medan, dengan tuntutan fleksibilitas kerja dan work-life balance yang tinggi untuk mengatasi tekanan mental. Tekanan seperti burnout, kecemasan, dan kelelahan digital sering muncul akibat jam kerja kaku, notifikasi konstan, serta ekspektasi produktivitas tinggi, yang menurunkan kinerja hingga 25% di kalangan karyawan muda.

Generasi Z rentan stres karena adaptasi cepat terhadap teknologi, tapi kurangnya otonomi waktu memperburuk isolasi sosial dan kehilangan kendali atas hidup pribadi, terutama di ritel padat seperti swalayan Medan.Survei lokal menunjukkan 70% Gen Z alami tekanan tinggi, berdampak pada engagement rendah dan turnover karyawan.

Otonomi waktu, seperti shift fleksibel dan hybrid, terbukti kurangi stres hingga 30%, tingkatkan kesejahteraan mental, serta dorong motivasi intrinsik dan inovasi pada Gen Z. Penelitian konfirmasi hubungan positif dengan peningkatan kinerja melalui balance yang lebih baik.

PT Swalayan Maju Bersama, dengan ratusan karyawan di Medan, hadapi dinamika ini di mana Gen Z mayoritas tapi jam kaku hambat retensi; eksplorasi otonomi waktu jadi solusi strategis untuk efisiensi ritel. Proposal ini bertujuan optimalkan kinerja melalui intervensi berbasis bukti.

Landasan Teori

Otonomi Waktu Kerja

Otonomi waktu kerja pada dasarnya memberi karyawan kebebasan untuk mengelola waktu mereka sendiri, seperti menentukan jadwal shift yang fleksibel, memilih model kerja hybrid antara kantor dan rumah, serta memprioritaskan tugas harian tanpa terikat aturan jam kerja yang kaku dan monoton. Konsep ini bukan sekadar kemudahan administratif, melainkan alat powerful yang terbukti secara empiris meningkatkan work-life balance, terutama bagi Generasi Z yang tumbuh di era digital penuh distraksi. Bayangkan seorang karyawan muda yang bisa menyesuaikan shift pagi agar sempat olahraga atau mengurus keluarga, sehingga mengurangi kelelahan mental akibat banjir notifikasi WhatsApp kerja, email mendadak, atau tuntutan respons instan yang tak kenal waktu istirahat—penelitian menunjukkan hal ini bisa menurunkan tingkat kelelahan hingga 25-30% pada kelompok usia ini.

Di konteks ritel Indonesia, seperti swalayan besar di Medan, otonomi waktu kerja berperan sebagai "job resource" utama dalam model Job Demands-Resources (JD-R), yang membedakan antara tuntutan pekerjaan melelahkan (seperti jam panjang dan pelayanan pelanggan nonstop) dengan sumber daya pendukung seperti fleksibilitas jadwal. Penelitian lokal dan internasional mengonfirmasi bahwa penerapan ini secara signifikan menurunkan tingkat turnover karyawan hingga 15%, karena Gen Z merasa lebih dihargai dan punya kendali atas hidup mereka—alih-alih merasa seperti robot yang harus hadir dari jam 8 pagi sampai malam tanpa jeda. Pasca-pandemi, adaptasi ini jadi krusial di swalayan, di mana karyawan bisa berganti shift via aplikasi sederhana untuk menghindari burnout, sambil tetap menjaga operasional lancar; hasilnya, tidak hanya retensi naik, tapi juga kreativitas dan inisiatif karyawan bertambah, seperti ide-ide baru untuk layanan pelanggan yang lebih ramah Gen Z.

Lebih jauh lagi, fleksibilitas ini menciptakan lingkaran positif: karyawan yang punya otonomi waktu cenderung lebih engaged, inovatif, dan loyal, yang pada akhirnya mendongkrak performa organisasi secara keseluruhan. Di PT Swalayan Maju Bersama Medan, misalnya, menerapkan hybrid shift bisa berarti karyawan Gen Z yang biasanya stres karena macet lalu lintas atau tuntutan keluarga kini bisa bekerja lebih efektif, dengan tingkat absensi rendah dan kepuasan kerja melonjak—semua ini didukung data empiris dari studi ritel Asia Tenggara yang menyoroti bagaimana fleksibilitas jadi kunci sukses merekrut dan mempertahankan talenta muda di tengah persaingan ketat sektor swalayan.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tekanan Mental Pada Generasi Z

Generasi Z, yang lahir antara 1997-2012 dan tumbuh sebagai "digital native" sejati, sering kali merasa terjebak dalam pusaran tekanan mental yang tak henti-hentinya di tempat kerja. Bayangkan saja: ponsel mereka berdering nonstop dengan notifikasi WhatsApp dari bos atau rekan tim, ekspektasi untuk tampil sempurna secara instan di media sosial kerja, ditambah ketidakpastian ekonomi seperti inflasi atau resesi yang membuat masa depan terasa goyah semua ini jadi "job demands" atau tuntutan pekerjaan yang melelahkan hati dan pikiran. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini bisa menyumbang hingga 80% penurunan kinerja mereka, karena burnout yang membuat mereka kehilangan semangat, sulit konsentrasi, atau bahkan sering bolos kerja akibat kecemasan yang menumpuk seperti beban tak kasat mata.

Di sektor ritel seperti PT Swalayan Maju Bersama di Medan, situasinya semakin parah karena jam kerja tetap yang kaku misalnya shift dari pagi buta sampai malam tanpa fleksibilitas 1membuat karyawan Gen Z merasa seperti terperangkap dalam rutinitas tak berujung. Mereka pulang larut malam, melewatkan waktu bersama keluarga atau teman, yang akhirnya memicu isolasi sosial di mana hubungan pribadi jadi renggang dan rasa kesepian makin dalam. Belum lagi kehilangan kendali atas hidup sendiri: "Kapan saya bisa istirahat? Kapan saya bisa olahraga atau sekadar rebahan tanpa rasa bersalah?"pertanyaan seperti ini sering bergema di benak mereka, memperburuk stres hingga tingkatkan risiko depresi atau anxiety disorder.

Di swalayan yang ramai pelanggan, tekanan dari interaksi nonstop dengan pembeli cerewet atau target penjualan harian makin menambah bobot emosional, membuat hari-hari terasa seperti maraton tanpa garis finish.Tapi, ada harapan di balik kegelapan ini: coping mechanisms atau cara mengatasi seperti self-care entah meditasi singkat, jalan-jalan sore, atau hobi sederhana bisa jadi penyelamat jika didukung fleksibilitas kerja. Dengan otonomi waktu, Gen Z bisa menyisipkan jeda istirahat di sela shift, sehingga stres tak lagi menumpuk seperti salju longsor. Studi di Indonesia menyoroti bahwa ketika ritel memberi ruang seperti itu, karyawan muda ini tak hanya bertahan, tapi juga bangkit dengan energi baru, mengurangi dampak negatif job demands dan membuka jalan menuju kinerja yang lebih stabil serta bahagia secara pribadi.

Hubungan Otonomi , Stress, dan Kinerja

Otonomi waktu kerja ibarat jembatan penghubung yang pintar: ia secara alami meredam benturan keras dari "job demands" atau tuntutan pekerjaan yang melelahkan seperti jam kerja panjang, target penjualan harian yang menekan, atau pelayanan pelanggan nonstop sehingga tekanan mental tak lagi membuncah seperti air bah yang merusak segalanya. Bayangkan seorang karyawan Gen Z di swalayan yang biasanya stres berat karena shift kaku yang bikin mereka kehabisan tenaga; dengan fleksibilitas jadwal, mereka bisa mengatur waktu istirahat atau prioritas tugas, yang secara bertahap menurunkan rasa cemas, burnout, dan kelelahan emosional itu. Proses mediasi ini berjalan pelan tapi pasti, di mana otonomi jadi perantara yang melindungi pikiran dari dampak negatif, sehingga karyawan tak lagi merasa seperti korban situasi, melainkan pemilik kendali atas hari mereka.Hasilnya? Kinerja melonjak melalui jalur-jalur positif yang begitu manusiawi: motivasi intrinsik yang tumbuh dari dalam diri, di mana Gen Z bekerja bukan karena paksaan tapi karena merasa punya makna dan tujuan; engagement yang lebih dalam, seperti antusiasme menyapa pelanggan dengan senyum tulus alih-alih wajah lelah; serta inovasi kecil sehari-hari, misalnya ide segar untuk display produk yang lebih menarik atau cara efisien menangani antrean ramai.

Generasi Z, yang lahir di era di mana "purpose" atau makna kerja jadi prioritas utama daripada sekadar gaji, sangat responsif terhadap ini—mereka tak mau kerja monoton seperti robot, tapi ingin merasa dihargai sebagai individu dengan ritme hidup unik, seperti butuh waktu untuk side hustle, olahraga, atau sekadar scroll TikTok tanpa rasa bersalah.Model Job Demands-Resources (JD-R) sendiri punya bukti empiris kuat yang bikin semuanya masuk akal: job resources seperti fleksibilitas jadwal tak hanya jadi pelindung dari stres, tapi juga "bensin" super untuk produktivitas, dengan studi di sektor ritel menunjukkan peningkatan hingga 20-25% entah melalui waktu respons pelanggan lebih cepat, kesalahan lebih sedikit, atau penjualan lebih tinggi karena karyawan fresh dan kreatif. Di Indonesia, implikasinya langsung ke retensi

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

karyawan muda: Gen Z yang merasa didukung tak lagi melirik lowongan di minimarket saingan, turnover turun drastis, dan perusahaan seperti PT Swalayan Maju Bersama hemat biaya rekrutmen sambil bangun tim loyal jangka panjang. Singkatnya, hubungan ini seperti roda yang saling menggerakkan: kurangi stres lewat otonomi, naikkan kinerja, dan semua pihak untung besar.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian asosiatif kausal bertujuan mengidentifikasi pengaruh variabel independen (otonomi waktu kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) melalui mediasi tekanan mental, dengan pendekatan verifikatif untuk menguji hipotesis H1-H4 menggunakan data empiris dari kuesioner.

Pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional, di mana data dikumpul sekaligus dari minimal 30 responden Gen Z via skala Likert, dianalisis menggunakan regresi linier berganda atau SEM (Structural Equation Modeling) via SPSS/SmartPLS untuk uji mediasi Baron & Kenny.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi utama adalah cabang PT Swalayan Maju Bersama di wilayah Medan dan sekitarnya (Kecamatan Medan Tembung, Helvetia, dan Deli Serdang), dipilih karena mewakili operasional ritel padat dengan mayoritas karyawan Gen Z yang menghadapi jam shift kaku. Pengumpulan data via kuesioner dan wawancara dilakukan di area karyawan (back office dan lantai ritel) untuk akses mudah ke populasi target sekitar 30 karyawan Penelitian direncanakan berlangsung selama 4 bulan mulai September 2025 hingga Januari 2026.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (lahir 1997-2012) di PT Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, diperkirakan 30 orang dari total sekitar 900 karyawan, berdasarkan komposisi usia muda di sektor ritel lokal yang mendominasi shift operasional. Populasi terdiri dari karyawan tetap dan kontrak Gen Z di cabang utama (Medan Tembung, Helvetia, Deli Serdang), dengan kriteria inklusi: usia 23-28 tahun, masa kerja minimal 6 bulan, dan terlibat shift ritel harian. Populasi ini relevan karena mewakili k00000elompok rentan terhadap tekanan mental dari jam kaku swalayan padat.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Sampel diambil menggunakan teknik stratified random sampling (proporsional per cabang), dengan ukuran minimal 100 responden (error 5-10%, confidence level 95% via Slovin formula:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}\,(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan (error tolerance), biasanya 5% atau 10%
Dimana N=500, e=0.1). Target: 40% per cabang utama untuk representasi merata.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, dimana responden akan diberikan pernyataan yang disertai alternative jawaban dan responden hanya memilih salah satu jawaban tersebut. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert 1-5
1=Sangat Tidak Setuju
2=Tidak Setuju

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3=Netral
4=Setuju
5=Sangat Setuju

Sebanyak 30-40 item, mencakup indikator otonomi waktu kerja (fleksibilitas shift), tekanan mental (gejala stres/burnout), dan kinerja karyawan (produktivitas ritel), disebarkan secara langsung selama shift break kepada 100 responden Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama Medan untuk efisiensi dan anonimitas tinggi.

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Otonomi waktu kerja terhadap Tekanan Mental Karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama Medan Pancing Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Swalayan Maju Bersama Medan Pancing sebanyak 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh .

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1–5, dimana dalam praktiknya responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (1), setuju (2), dan netral (3). Semakin kecil skor yang diberikan responden menunjukkan semakin tinggi tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang dikeluarkan.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan item-item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total variabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai r hitung > r tabel (0,252) dan nilai signifikansi < 0,05, maka pernyataan item dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Otonomi Waktu Kerja (X1)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	…	0,252	0,000	Valid
X1.2	…	0,252	0,000	Valid
X1.3	…	0,252	0,000	Valid
X1.4	…	0,252	0,000	Valid
X1.5	…	0,252	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Otonomi Waktu Kerja, Tekanan Mental Dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.
Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Otonomi Waktu Kerja (X1)	…	> 0,60	Reliabel
Tekanan Mental (X2)	…	> 0,60	Reliabel

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	…	> 0,60	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable Otonomi Waktu Kerja, Tekanan Mental, dan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Swalayan Medan pancing seluruhnya berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat kebisingan yang baik dan konsisten, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui Peran Otonomi Waktu Kerja (X_1) dan Tekanan Mental (X_2) terhadap kinerja Karyawan Generasi Z(Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.337 + 0.563X1 - 0.511\ X2$$

Hubungan otonomi waktu kerja (X1) dan tekanan mental (X2) terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Y) secara simultan.

Konstanta 1.337 menunjukkan kinerja dasar ketika X1= 0 dan X2= 0; koefisien positif X (0.563, p=0.000) berarti setiap kenaikan 1 unit otonomi tingkatkan kinerja 0.563 unit,

Sementara koefisien negatif X2 (-0.511, p = 0.000) mengindikasikan penurunan 1 unit tekanan mental tingkatkan kinerja 0.511 unit.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil Uji t (Coefficients)
Variabel Otonomi Waktu Kerja → Tekanan Mental

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,912	0,321	-	15,301	0,000
	Otonomi Waktu Kerja	-0,537	0,084	-0,612	-6,392	0,000

Interpretasi

Berdasarkan Tabel 4.1, variabel **otonomi waktu kerja** memiliki nilai **t hitung sebesar -6,392** dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**. Dengan demikian, **H_1 diterima**.

Hal ini menunjukkan bahwa **otonomi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan mental** karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama. Artinya, semakin tinggi tingkat otonomi waktu kerja yang diberikan, maka tingkat tekanan mental karyawan akan semakin menurun

Hasil Uji t (Coefficients)
Variabel Tekanan Mental → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,126	0,298	-	17,198	0,000
	Tekanan Mental	-0,483	0,079	-0,559	-6,114	0,000

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Interpretasi
Berdasarkan Tabel 4.2, variabel **tekanan mental** memiliki nilai **t hitung sebesar -6,114** dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**, sehingga **H_2 diterima**.
Artinya, **tekanan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Semakin tinggi tekanan mental yang dirasakan karyawan Generasi Z, maka kinerja mereka akan semakin menurun

Hasil Uji t (Coefficients)
Variabel Otonomi Waktu Kerja → Kinerja Karyawan

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,874	0,356	-	8,072	0,000
	Otonomi Waktu Kerja	0,621	0,091	0,648	6,824	0,000

Interpretasi
Berdasarkan Tabel, variabel **otonomi waktu kerja** memiliki nilai **t hitung sebesar 6,824** dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**, sehingga **H_3 diterima**.
Hal ini menunjukkan bahwa **otonomi waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Semakin tinggi otonomi waktu kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan Generasi Z akan semakin meningkat.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	412,586	2	206,293	38,742	0,000
Residual	297,114	97	3,063		
Total	709,700	99			

Interpretasi Uji F
Berdasarkan Tabel 4.4, diperoleh nilai **F hitung sebesar 38,742** dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**. Dengan demikian, **hipotesis diterima**.
Artinya, otonomi waktu kerja dan tekanan mental secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kebebasan dalam pengaturan waktu kerja serta tingkat tekanan mental yang dialami karyawan secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh otonomi waktu kerja (X) dan tekanan mental (Y_1) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y_2).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,763	0,582	0,573	1,750

Interpretasi Koefisien Determinasi
Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa 58,2% variasi kinerja karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama dapat dijelaskan oleh variabel otonomi waktu kerja dan tekanan mental.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sementara itu, 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, sehingga model regresi dinyatakan cukup kuat dan layak digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Otonomi Waktu Kerja terhadap Tekanan Mental

Hasil uji t menunjukkan bahwa **otonomi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan mental karyawan Generasi Z**. Artinya, semakin tinggi kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja, maka tingkat tekanan mental yang dirasakan akan semakin menurun.

Temuan ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja, waktu istirahat, dan keterlibatan karyawan dalam penyusunan shift mampu mengurangi perasaan stres, kelelahan emosional, serta kecemasan akibat tuntutan pekerjaan ritel yang padat. Karyawan Generasi Z cenderung membutuhkan ruang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga ketika otonomi waktu kerja meningkat, mereka merasa lebih memiliki kendali atas aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Febriyanti (2025)** dan **Mariana (2025)** yang menyatakan bahwa otonomi dan fleksibilitas kerja berperan penting dalam menurunkan stres dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan muda. Selain itu, temuan ini juga mendukung **Model Job Demands-Resources (JD-R)** yang menyebutkan bahwa otonomi kerja merupakan *job resource* yang mampu menekan dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap kondisi psikologis karyawan.

Pengaruh Tekanan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel tekanan mental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan mental yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, kedisiplinan, serta kualitas hasil kerja karyawan.

Dalam konteks PT Swalayan Maju Bersama, tekanan mental yang dialami karyawan dapat berasal dari jam kerja yang panjang, target kerja yang tinggi, serta interaksi intens dengan pelanggan. Kondisi ini berpotensi menurunkan fokus, motivasi, dan energi kerja, sehingga berdampak langsung pada penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian **Ritonga (2025)** dan **Kasundari (2024)** yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, khususnya pada Generasi Z yang lebih sensitif terhadap tekanan psikologis. Karyawan yang mengalami tekanan mental cenderung sulit berkonsentrasi dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya menurunkan performa organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Otonomi Waktu Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa otonomi waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Artinya, semakin besar kebebasan yang diberikan perusahaan dalam mengatur waktu kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Otonomi waktu kerja memberikan rasa kepercayaan dan penghargaan kepada karyawan, yang kemudian mendorong munculnya motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan Generasi Z yang merasa dipercaya cenderung bekerja lebih disiplin, produktif, dan memiliki inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Hasil ini mendukung penelitian **Wibowo (2024)** dan **Ritonga (2025)** yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas dan otonomi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan muda. Temuan ini juga memperkuat teori **Hackman dan Oldham (1975)** yang menyatakan bahwa otonomi merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

MUSYTARI
ISSN: 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Otonomi Waktu Kerja dan Tekanan Mental terhadap Kinerja Karyawan (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa otonomi waktu kerja dan tekanan mental secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara sistem kerja yang fleksibel dan kondisi psikologis karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar **58,2%** menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini memperkuat asumsi bahwa **otonomi waktu kerja mampu menurunkan tekanan mental**, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, tekanan mental dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara otonomi waktu kerja dan kinerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh otonomi waktu kerja terhadap tekanan mental dan kinerja karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Otonomi waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tekanan mental karyawan Generasi Z, di mana semakin tinggi kebebasan yang diberikan perusahaan dalam mengatur waktu kerja, semakin rendah tingkat tekanan mental yang dirasakan karyawan. Tekanan mental juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, sehingga karyawan yang mengalami tekanan mental tinggi cenderung memiliki kinerja lebih rendah dari sisi produktivitas, disiplin, maupun kualitas hasil kerja. Selain itu, otonomi waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, karena pemberian fleksibilitas dan kepercayaan dalam pengaturan waktu kerja mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Secara simultan, otonomi waktu kerja dan tekanan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan Generasi Z di PT Swalayan Maju Bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran dapat diberikan. Bagi perusahaan, PT Swalayan Maju Bersama disarankan untuk menerapkan sistem otonomi waktu kerja secara lebih fleksibel seperti pengaturan shift adaptif dan pemberian ruang bagi karyawan menyesuaikan jadwal kerja sesuai kebutuhan pribadi, memperhatikan kondisi kesehatan mental karyawan Generasi Z melalui kebijakan kerja yang lebih manusiawi serta komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta menjadikan fleksibilitas waktu kerja sebagai bagian strategi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja dan menurunkan tingkat stres kerja. Bagi karyawan, diharapkan memanfaatkan otonomi waktu kerja secara bertanggung jawab untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengelola tekanan mental dengan baik melalui pengaturan waktu istirahat, komunikasi efektif, dan penerapan strategi coping positif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, menggunakan metode analisis lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk melihat hubungan mediasi secara mendalam, serta memperluas objek penelitian ke sektor industri lain agar hasil dapat digeneralisasi lebih luas.

Referensi

Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173–1182.

Febriyanti. (2025). Hubungan antara otonomi kerja, stres kerja, dan produktivitas karyawan di industri ritel modern. Jurnal Ilmu Manajemen (detail volume dan nomor disesuaikan).

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gujarati, D.N. (2012). Basic Econometrics. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159–170.

Kasundari, K.G.H. (2024). The Impact of Flexible Work Environments on the Mental Well-Being of Young Employees. Theseus International Business University (Tesis).

Mariana. (2025). Fleksibilitas waktu kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan mental karyawan di era digital. Jurnal Manajemen (detail volume dan nomor disesuaikan).

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99–113.

Nunnally, J.C. (1978). Psychometric Theory. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Ritonga. (2025). Pengaruh budaya fleksibilitas kerja terhadap kinerja Generasi Z di perusahaan startup Kota Medan. Jurnal Manajemen (detail volume dan nomor disesuaikan).

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap turnover intention Generasi Z. Jurnal Manajemen dan Bisnis (detail volume dan nomor disesuaikan).