



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12401-12413

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Y di Kota Bima

ST.Nurfadila^{1✉}, Kartini Aprianti², Ikbil Irawan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: st.nurfadila.stiebima21@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja generasi Y di kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi Y yang ada di kota Bima. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 96 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Y di Kota Bima. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan fleksibilitas waktu kerja dan dukungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Y di Kota Bima.

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Fleksibilitas Waktu Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of flexible working hours and social support on job satisfaction of generation Y in Bima City. The population in this study were all generation Y in Bima City. The sample in this study was 96 respondents with a purposive sampling technique. Data collection techniques with observation, questionnaires and literature studies. Data analysis techniques with multiple linear regression. The results of this study indicate that flexibility of working hours and social support partially have a significant effect on job satisfaction of generation Y in Bima City. The results of the study simultaneously show that flexibility of working hours and work support together have a significant effect on job satisfaction of generation Y in Bima City.

Keywords: *Social Support, Flexibility Of Working Hours, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Generasi Y atau milenial adalah kelompok demografis yang lahir antara awal 1980-an hingga awal 2000-an. Mereka dikenal karena pertubuhan teknologi digital dan internet, yang membentuk cara mereka berkomunikasi, bekerja, dan berinteraksi dengan dunia. Generasi Y telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018). Generasi Y, dikenal dengan generasi digital natives. Genenasi Y lahir dalam era digital yang memungkinkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai daerah dalam hitungan detik. Generasi Y terbiasa mendapatkan informasi dengan cepat, sehingga dalam kehidupan kerja, Generasi Y ini termasuk generasi yang tidak suka dengan kata-kata 'wait', dengan alasan ini Generasi Y dikenal sebagai generasi yang tidak sabar (Syaifa Tania, 2022).

Generasi Y menjadi salah satu sumber daya manusia yang mendominasi didunia kerja. Topik sumber daya manusia menjadi bahasan yang kompleks di setiap organisasi utamanya dalam mengelola generasi Y karena melibatkan banyak orang, pikiran, gagasan, dan pengambilan keputusan. Mengingat kompleksnya hal ini, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengatur segala sesuatunya. Manajemen Sumber daya manusia adalah sebuah kerangka kerja formal untuk sebuah organisasi dengan tujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Ganis et al., 2022).

Kepuasan karyawan dalam bekerja adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang membuat rasa

senang atau tidak yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memang menjadi perhatian bagi pekerja yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik dimana keseimbangan akan tercapai bila ada keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan. Perkembangan dunia kerja saat ini ditandai oleh perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan bagaimana karyawan memandang pekerjaan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja (Pratama & Setiadi, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah fleksibilitas waktu kerja. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu yang diinginkan oleh generasi Y (milenial) dalam bekerja. Generasi Y cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Sari, 2025). Fleksibilitas waktu kerja adalah kebebasan seorang pekerja untuk menentukan dan membuat keputusan tentang kapan, dimana, dan berapa lama individu dapat melakukan pekerjaannya. Fleksibilitas dalam waktu kerja memungkinkan mereka untuk mengatur waktu dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kesempatan untuk memilih jam kerja memberikan rasa kemandirian yang penting bagi generasi Y meningkatkan motivasi dan kepuasan. Dengan kemajuan teknologi, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel yang dapat memudahkan kontrol terhadap pekerjaan dan pekerja dapat mengatur waktu kerja dimana saja dan kapan saja (Yusuf et al., 2023).

Dengan adanya fleksibilitas kerja, pekerjaan dapat dilakukan dimana saja, kapan saja, sehingga para pekerja merasa tidak ada beban jam kerja yang diterapkan, dengan berkurangnya beban yang diberikan oleh perusahaan. Dengan berkurangnya beban tersebut maka para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa ada tekanan kerja, sehingga karyawan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan ingin bekerja lebih maksimal lagi.

Sebuah penelitian pada tahun 2008 menunjukkan bahwa 75% kelompok milenial diperkirakan akan bekerja di 2 sampai 5 perusahaan dan bahkan penelitian terbaru dikatakan bahwa lebih 25% milenial berharap bekerja di lebih dari 6 perusahaan (Deloitte, 2017). Fleksibilitas waktu kerja adalah salah satu yang diinginkan oleh generasi milenial dalam bekerja karena generasi Y menyadari bahwa untuk mencapai suatu posisi dalam pekerjaan diperlukan kemampuan untuk berpindah ke peran baru yang lebih baik (Yusuf et al., 2023). Dalam sebuah survei lainnya yang dilakukan oleh Amplified Brand mengungkapkan bahwa 75% milenial mengatakan bahwa mereka juga sangat menyukai

perusahaan yang memungkinkan para karyawannya mendapatkan keseimbangan kerja dan fleksibilitas dalam bekerja (Rachmawati & Trimardhani, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan sosial. Dukungan sosial adalah perhatian, kepedulian, penghargaan, bantuan, atau kenyamanan yang diberikan kepada seseorang oleh orang lain. Dukungan ini bisa berupa kata-kata, tindakan, atau bantuan materi yang membuat seseorang merasa dihargai, dicintai, dan memiliki nilai. Karyawan yang didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung lebih termotivasi dan memiliki Tingkat stres, lebih rendah. Menurut Taylor, (2015) bahwa peran dukungan sosial dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental. Generasi Y (milenial) seringkali lebih produktif ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Adiyanti & Sari, 2024)

Dukungan sosial adalah suatu bentuk kebersamaan dalam lingkup sosial, dimana di dalamnya terdapat sekumpulan dari individu-individu, yang dapat memberikan beberapa bentuk dukungan , misalnya bantuan nyata, dukungan emosional, atau juga dukungan informasi sehingga individu tersebut dapat merasakan nyaman (Klinger, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Davidescu et al., 2020).

Dukungan sosial dapat diperoleh dari orang-orang yang berada di sekitar seperti keluarga,teman,atau pasangan dan juga rekan kerja (Taylor, 2015). Dukungan sosial juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, dukungan sosial memberikan motivasi dalam bekerja yang di dapat dari berbagai sumber salah satunya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dukungan emosional yang mereka terima dapat meningkatkan rasa ketertarikan dan kepuasan terhadap pekerjaan (Susanti & Paskarini, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, adapun permasalahan terkait fleksibilitas waktu kerja, kepuasan kerja dan dukungan sosial pada generasi Y di Kota Bima yaitu terkait fleksibilitas waktu kerja dimana sekalipun karyawan generasi Y diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan namun tidak jarang juga mereka tetap kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena bekerja dengan waktu yang fleksibel menimbulkan pandangan negatif masyarakat terhadap pekerjaan karena terkadang bekerja hingga malam hari. Bekerja dengan waktu yang fleksibel juga berdampak pada naiknya turunnya pendapatan yang didapatkan sehingga pendapatan seringkali tidak menentu, hal ini tentu juga akan menurunkan kepuasan dalam bekerja.

Permasalahan terkait dukungan sosial yaitu beberapa karyawan generasi Y merasa kurang didukung oleh rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan atau ketika ada masalah dalam pekerjaannya. Mereka lebih memilih menyelesaikan masalah dalam pekerjaan seorang diri karena kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Individu yang membutuhkan orang-orang terdekat yang dapat dipercaya untuk membantu dalam mengatasi permasalahannya maka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam bekerja. Permasalahan kepuasan kerja yaitu karyawan generasi Y merasa masih kurangnya penghargaan yang sesuai seperti pengakuan dan imbalan yang diberikan atas kontribusi atau pencapaian mereka dalam bekerja. Penghargaan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja namun penghargaan yang tidak sesuai akan menurunkan kepuasan yang berdampak pada retensi karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Generasi Y di Kota Bima".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis "pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja generasi Y di Kota Bima . Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Menurut Sugiyono, (2016) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang ada di kota Bima sebanyak 51,309 jiwa menurut data BPS tahun 2024. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Peneliti menggunakan rumus Lemeshow untuk mengambil sampel karena populasi dalam penelitian ini sangat besar (Oktavia, 2024). Dalam penelitian ini, persyaratan

instrumen, analisis regresi berganda, asumsi klasik, dan hipotesis diuji dengan menggunakan uji simultan (F) dan uji parsial (t) menggunakan program SPSS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah penetapan sampel dengan ditetapkan berdasarkan pertimbangan atau standar yang harus dipenuhi oleh sampel yang diambil atau dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria responden penelitian ini adalah: (a) generasi Y yang sudah bekerja (b) berusia 25-44 tahun, (c) lokasi pekerjaan atau tempat bekerja di Kota Bima, (d) kondisi pekerjaan dengan menerapkan sistem kerja yang fleksibel.

Dari penelitian ini di ambil sampel sebanyak 96 orang generasi milenial yang sudah bekerja yang dimana pengambilan data menggunakan kuesioner secara online melalui google form dan offline, pada pengambilan data secara online terdapat sebanyak 46 orang responden, dan secara offline sebanyak 50 orang responden..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. karakteristik responden

Karakteristik responden	Total	%
Jenis kelamin		
Perempuan	36 orang	37,5
Laki-laki	60 Orang	62,5
Usia		
25-29 tahun	71 orang	73,9
30-34 tahun	18 orang	18,8
35-44 tahun	7 orang	7,3
Lama bekerja		
>1 tahun	35 orang	36,4
1-3 tahun	36 orang	37,5
4-6 tahun	18 orang	18,8
<6 tahun	7 orang	7,3
Pekerjaan		
Sales	66 orang	68,7
Driver Grab	27 orang	28,2
Lainnya	3 orang	3,1

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan generasi Y sejumlah 96 orang di kota Bima dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak di dominasi oleh laki-laki dengan Jumlah responden sebanyak 60 orang (62,5%), dengan usia responden terbanyak sekitar umur 25-29 tahun dengan jumlah 71 orang (73,9%), dan dengan masa kerja sekitar 1-3 tahun sebanyak 38 orang (37,5%) dan dengan rata-rata pekerjaan sebagai karyawan sales sebanyak 66 orang (68,7%).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Kepuasan Kerja dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas masing – masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,555 dan VIF 1.802. karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,555 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,802 < 10,0$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi . Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik – titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Hasil nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 1,930. Untuk $n = 96$ dan $k = 2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dengan nilai dU sebesar 1,710, $dU < dw < 4 - dU$, sehingga $1,710 < 1,930 < 2,29$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	2.519	.715	.476
	TOTAL_X1	.380	.092	.345	.000
	TOTAL_X2	.581	.092	.528	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Berdasarkan Tabel 9 analisis regresi linear berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.801 + 0,380 X_1 + 0,581 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

- Berdasarkan tabel 9 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1.801 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 1.801.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,380$ menunjukkan bahwa Fleksibilitas waktu kerja (X1) bertambah 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,581$ menunjukkan dukungan sosial (X2) bertambah 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,581 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.634	2.492
Sumber: Data diolah SPSS.2025				

Untuk dapat memberikan pedoman terhadap hubungan variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat mengacu pada tabel berikut:

Tabel 4. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2016)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.801, artinya tingkat keeratan hubungan antara Fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial terhadap Produktivitas kerja pada generasi Y di Kota Bima sebesar 0,801, berada pada interval 0,80 – 1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Dari tabel diatas, diperoleh R Square sebesar 0,641 artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja generasi Y di Kota Bima sebesar 64,1% dan sisanya sebesar 35,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	2.519		.715	.476
	Fleksibilitas waktu kerja	.380	.092	.345	4.138	.000
	Dukungan sosial	.581	.092	.528	6.334	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS.2025

H1: Diduga Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk fleksibilitas waktu kerja nilai t hitung sebesar 4,138 > t tabel 1,661 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fleksibilitas waktu kerja terhadap kepuasan kerja generasi Y di Kota Bima. Dengan demikian H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurafifah & Pasaribu, (2023) dimana juga menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja . Penelitian lain oleh D. et Al, (2020) juga menegaskan terdapat peran positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari peningkatan variabel fleksibilitas kerja. Temuan ini jug sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ancok, (2021) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

H2: Diduga Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk Dukungan sosial diperoleh kerja nilai t hitung sebesar 6,334 > t tabel 1,661 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja Generasi Y di Kota Bima. Dengan demikian H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulanndari, (2018) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karena karyawan dapat merasa di dukung oleh rekan kerja, atasan dan organisasi cenderung akan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Dan penelitian yang dilakukan oleh Haffas, (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja akan meningkat. Penelitian ini juga sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Bastian (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja, karena jika ada interaksi yang terjalin dengan baik melalui dukungan yang diterima dan diberikan dari sesama karyawan, atasan, dan keluarga akan menumbuhkan perasaan dihargai dan dibutuhkan.

Tabel 6.Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032.291	2	516.146	83.113	.000 ^b
	Residual	577.542	93	6.210		
	Total	1609.833	95			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
6b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Data diolah SPSS.2025

H3: Diduga Fleksibilitas Waktu Kerja (X1)dan Dukungan Sosial (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Fleksibilitas waktu kerja dan Dukungan sosial secara simultan terhadap Kepuasan kerja sebesar $83.113 > f$ tabel 3,09 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Waktu Kerja (X1)dan Dukungan Sosial (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). pada Generasi Y di Kota Bima. Dengan demikian H3 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alik, (2022) menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dan sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandana, (2021) menyatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel secara efektif dan dukungan sosial mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas waktu Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Generasi Y di Kota Bima, Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Generasi Y di Kota Bima dan Fleksibilitas Waktu Kerja dan Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Generasi Y di Kota Bima. Ada beberapa saran yang bisa peneliti berikan berdasarkan Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut Diharapkan kepada pimpinan Perusahaan/organisasi agar meningkatkan fleksibilitas kepada karyawan yang Fleksibel cenderung lebih fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik yang langsung berdampak pada tingkat Kepuasan kerja. Perusahaan/organisasi perlu mempertimbangkan hal-hal yang dapat membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Dukungan sosial yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka serta meningkatkan status sosial dan prestasi mereka harus menjadi perhatian perusahaan/organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 204–215.
- Al., (Odeyoyin Et. (2015). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Pt. Daya Manunggal Salatiga*.
- Al, D. Et. (2020). *Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees—Implications For Sustainable Human Resource Management*.
- Alik, A. (2022). *Pengaruh Flexibility Time Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work Life Balance*. [Http://Repository.Unissula.Ac.Id/26925/](http://Repository.Unissula.Ac.Id/26925/)
- Aminudin, A. T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Veritra Sentosa Internasional*.
- Ancok, W. &. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi*.
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. 3*.

- Bastian, S. Dan. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Aviation Security*.
- David & Oscar. (2017). *Cultivating Effective Social Support Through Abstraction: Reframing Sosial Support Promotes Goal-Pursuit*.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees-Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/Su12156086>
- Deloitte. (2017). *Apprehensive Millennials: Seeking Stability And Opportunities Inan Uncertain World*.
- Desto, A., Nasser, E., Widjaja, Y. R., Antapani, A., Terusan, J., No, S., & Kiaradondong, K. (2024). *Gaya Kepemimpinan Adaptif Untuk Generasi Milenial Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya , Indonesia*. 2(4).
- Frisnoiry, S., Sihotang, H. M. W., Indri, N., & Munthe, T. (2024). Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(1).
- Gebi Angelina Zahra, & Kukuh Setyo Pambudi. (2023). Mengungkap Fenomena Turnover Pada Generasi Y Di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Flourishing Journal*, 2(11), 685–696. <https://doi.org/10.17977/Um070v2i112022p685-696>
- Ghozali, . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*.
- Haffas, M. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh*.
- Herzberg, F. (2013). *Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development And Retention Of Generation Y Employees: A Conceptual Framework. *Employee Relations*, 40(2), 433–455. <https://doi.org/10.1108/Er-09-2016-0172>
- Nurafifah & Pasaribu. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z Dan Milenial Pada Pt Xyz*.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V4i2.6602>

- Rachmawati, D., & Trimardhani, V. (2021). Motivasi Generasi Milenial Dalam Beradaptasi Dengan Budaya Kerja Di Pt. X. *Lugas Jurnal Komunikasi*, 5(2), 83–93. <https://doi.org/10.31334/Lugas.V5i2.1337>
- Sari, W. T. (2025). *Hubungan Antara Flexible Working Arrangements Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Milenial*. 21(1), 8–15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (Mppki)*, 5(9), 1122–1128. <https://doi.org/10.56338/Mppki.V5i9.2563>
- Suwandana, N. P. S. D. & I. G. M. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place Di Jakarta Selatan*.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(1), 770–777. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i1.6319>
- Syaifa Tania. (2022). Perbedaan Generasional Dalam Memaknai Praktik Periklanan Digital Oleh Influencer Di Media Sosial. *Lontar: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 54–63. <https://doi.org/10.30656/Lontar.V10i1.4247>
- Taylor, S. E. (2015). *Pengaruh Dukungan Sosial*.
- Wulanndari, M. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk Saluran Distribusi, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen*.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja Pada Perusahaan Swasta Di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Lppm Umj*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/Semnaslit>