

Pengaruh Konten Tren *Slow living*, *Work life balance*, Dan *Self development* Di Tiktok Terhadap Komitmen Kerja Generasi Milenial Di Kota Malang

Veny Happy Pangayom ^{*)}

Pardiman ^{)}**

Ahmad Subhan Mahardani ^{*)}**

Email: venihepy@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines the influence of slow living, work life balance, and self development content on TikTok on the work commitment of millennials in Malang City. An explanatory quantitative design was applied to 95 respondents selected through non-probability purposive sampling. Respondents were millennials who lived or worked in Malang City, actively used TikTok, and had viewed the three types of content. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with IBM SPSS through instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that slow living content has a positive and significant effect on work commitment ($B = 0.192$; $t = 2.656$; $p = 0.009$). Work life balance has no significant effect ($B = 0.058$; $t = 0.581$; $p = 0.563$). Self development has a positive and significant effect ($B = 0.170$; $t = 3.273$; $p = 0.002$). Simultaneously, the three variables significantly affect work commitment ($F = 6.898$; $p < 0.001$). The adjusted R-square of 0.158 shows that the model explains 15.8% of work commitment variation, while 84.2% is explained by other factors.

Keywords: *Slow living, Work life balance, Self development, TikTok, Work Commitment*

Pendahuluan

Individu memperoleh informasi, membentuk identitas, dan memahami berbagai nilai kehidupan. Tiktok Menjadi Salah Satu Platform Yang Banyak Digunakan Karena Menyajikan Konten Singkat, Menarik, mudah diakses, serta disesuaikan dengan minat pengguna melalui halaman For You Page. Tiktok tidak hanya berfungsi sebagai media hiburan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran, refleksi, dan pembentukan gaya hidup (Putri et al., 2024; Syarifuddin et al., 2025).

Generasi milenial merupakan kelompok yang tumbuh bersama perkembangan internet dan teknologi digital. Dalam dunia kerja, generasi ini dikenal membutuhkan fleksibilitas, kesempatan pengembangan diri, keseimbangan kehidupan, serta kesesuaian pekerjaan dengan tujuan pribadi (Dimock, 2019; Waworuntu et al., 2022). Tingginya penggunaan Tiktok memungkinkan nilai-nilai yang disampaikan melalui konten digital memengaruhi cara generasi milenial memandang pekerjaan, karier, dan organisasi.

Konten *slow living* mengajarkan kehidupan yang lebih sederhana, terencana, tenang, dan berorientasi pada kualitas hidup. Gaya hidup ini dapat membantu pekerja mengurangi tekanan, mengatur prioritas, serta membangun keseimbangan emosional dan sosial (Khair et al., 2023; Putra, 2025). Sementara itu, konten *work life balance* menekankan kemampuan membagi waktu dan energi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, keseimbangan tersebut belum tentu langsung meningkatkan komitmen kerja karena komitmen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan tujuan karier.

Konten *self development* berisi pembelajaran keterampilan, pengelolaan emosi, refleksi diri, kebiasaan produktif, dan perencanaan karier. Paparan konten tersebut dapat membantu generasi

milenial mengenali potensi diri, meningkatkan kemampuan beradaptasi, serta mempersiapkan diri menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja (Aminullah & Ali, 2020; Muzakkiyah, 2016).

Ketiga jenis konten tersebut dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap komitmen kerja. Komitmen kerja mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan memberikan usaha terbaik, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Robbins & Coulter, 2017). Konten *slow living* dan *work life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga dapat mendorong individu membatasi keterlibatan kerja. Sementara itu, *self development* dapat meningkatkan kompetensi, tetapi juga mendorong seseorang mencari peluang karier yang lebih sesuai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berpengaruh positif terhadap komitmen dan perilaku kerja (Anwar et al., 2023; Bella et al., 2025). Namun, penelitian yang secara langsung menghubungkan konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* di TikTok dengan komitmen kerja masih terbatas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* di TikTok secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja generasi milenial di Kota Malang. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* di TikTok, baik secara parsial maupun simultan, terhadap komitmen kerja generasi milenial yang berdomisili atau bekerja di Kota Malang.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi membahas bagaimana karakter individu, kelompok, struktur, dan lingkungan memengaruhi perilaku manusia di tempat kerja. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa perilaku organisasi digunakan untuk memahami dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui analisis sikap, persepsi, nilai, emosi, motivasi, dan interaksi. Dalam penelitian ini, konten TikTok diposisikan sebagai pengaruh lingkungan eksternal yang dapat membentuk pola pikir, nilai hidup, serta sikap generasi milenial terhadap pekerjaan. Perubahan sikap tersebut kemudian tercermin melalui tingkat komitmen kerja.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan kekuatan psikologis yang mengarahkan individu untuk mempertahankan keterikatan dengan organisasi dan bertindak sesuai tujuan yang diyakini. Kusumaputri (2015) menjelaskan bahwa komitmen mendorong seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu serta membentuk kesesuaian antara individu dengan organisasi. Robbins dan Coulter (2017) memandang komitmen organisasi sebagai tingkat identifikasi karyawan terhadap organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, dan keinginan mempertahankan keanggotaan. Dengan demikian, komitmen kerja terlihat melalui rasa memiliki, loyalitas, kesediaan berusaha, dan konsistensi kontribusi.

Komitmen kerja pada penelitian ini diukur melalui keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan berusaha demi kesuksesan organisasi, kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi, serta kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi. Nurhasanah et al. (2025) menegaskan bahwa penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi serta kemauan bekerja melampaui tuntutan merupakan bentuk penting komitmen. Tingkat komitmen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, keadilan organisasi, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan karier, dukungan sosial, dan budaya organisasi.

Konten *Slow living*

Slow living merupakan pola hidup yang menekankan kesederhanaan, ketenangan, kesadaran, dan kehadiran penuh dalam menjalani aktivitas. Khair et al. (2023) menyatakan bahwa *slow living*

mengarahkan individu untuk menikmati proses, memilih kualitas dibandingkan kuantitas, serta mengurangi tekanan akibat tuntutan kecepatan dan produktivitas berlebihan. Dalam konteks TikTok, konten *slow living* dapat berupa pengelolaan rutinitas yang tenang, konsumsi sadar, perencanaan keuangan, pengurangan aktivitas impulsif, dan penciptaan keseimbangan sosial-emosional.

Putra (2025) mengidentifikasi lima aspek utama *slow living*, yaitu konsumsi sadar, manajemen keuangan terencana, resistensi terhadap konsumerisme, kesejahteraan finansial, serta keseimbangan sosial dan emosional. Penerapan konsep tersebut dipengaruhi oleh tekanan kehidupan modern, kesadaran finansial, nilai pribadi, lingkungan sosial, kesiapan psikologis, dan dukungan struktural. Ketika pekerja mampu mengurangi stres dan mengelola prioritas secara sadar, mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih stabil serta mempertahankan keterikatan yang sehat terhadap organisasi.

Work life balance

Work life balance adalah kondisi ketika individu mampu menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kurniasari dan Bahjahtullah (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan ini memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kebutuhan diri dan keluarga. Prasetyo dan Sukono (2023) menempatkan kebijakan organisasi, fleksibilitas waktu, dan kesempatan menjalankan aktivitas di luar pekerjaan sebagai bagian penting dalam tercapainya keseimbangan. Ketidakseimbangan dapat muncul karena beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, rapat, lembur, atau tuntutan perjalanan dinas.

Asepta dan Maruno (2018) mengukur *work life balance* melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu berkaitan dengan pembagian waktu antara bekerja, keluarga, istirahat, dan aktivitas personal. Keseimbangan keterlibatan menunjukkan kemampuan individu hadir secara fisik maupun emosional dalam kedua ranah kehidupan, sedangkan keseimbangan kepuasan menggambarkan perasaan cukup dan harmonis terhadap hasil yang dicapai dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Self development

Self development merupakan proses sadar untuk meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan kesadaran, kemampuan, bakat, keterampilan, pola pikir, sikap, dan pengelolaan emosi. Muzakkiyah (2016) menjelaskan bahwa pengembangan diri membantu individu mengarahkan kebiasaan dan perilaku agar mampu mengatasi masalah serta mencapai tujuan hidup dan karier. Aminullah dan Ali (2020) menempatkan pendidikan, jaringan sosial, dan pengalaman sebagai faktor utama yang memperluas pengetahuan, membentuk karakter, dan meningkatkan kemampuan adaptasi.

Indikator *self development* meliputi kesadaran diri, pengembangan keterampilan, manajemen diri, motivasi belajar, pemanfaatan pengalaman, kemampuan membangun relasi, serta pertumbuhan sikap dan emosi. Individu yang aktif mengembangkan diri cenderung lebih siap menghadapi perubahan, memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, serta mampu memberikan kontribusi yang relevan bagi organisasi. Proses ini dapat memperkuat komitmen ketika pekerjaan dipandang sebagai sarana aktualisasi, pembelajaran, dan pencapaian tujuan personal.

Hubungan Konten Slow living Dengan Komitmen Kerja

Konten *slow living* mendorong individu menjalani kehidupan secara lebih teratur, sadar, dan seimbang. Pemahaman tersebut dapat membantu generasi milenial mengelola waktu, energi, tekanan, dan konsumsi sehingga kesejahteraan meningkat. Putra (2025) menyatakan bahwa kesadaran dan keseimbangan sosial-emosional merupakan bagian penting dalam *slow living*. Ketika pekerja memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, mereka dapat berfokus pada pekerjaan, mengurangi kelelahan, dan mempertahankan hubungan yang lebih positif dengan organisasi. Oleh karena itu, konten *slow living* diperkirakan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Hubungan *Work life balance* Dengan Komitmen Kerja

Konten *work life balance* memberikan pengetahuan mengenai pengaturan waktu, penetapan batasan, pemulihan setelah bekerja, dan pengelolaan tanggung jawab pribadi. Keseimbangan yang baik dapat mengurangi konflik peran dan membuat karyawan merasa kehidupannya tidak sepenuhnya dikendalikan pekerjaan. Anwar et al. (2023) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Namun, pengaruh tersebut dapat berbeda sesuai karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, minat karier, dan nilai individual. Berdasarkan hubungan teoritis tersebut, *work life balance* diperkirakan berpengaruh terhadap komitmen kerja.

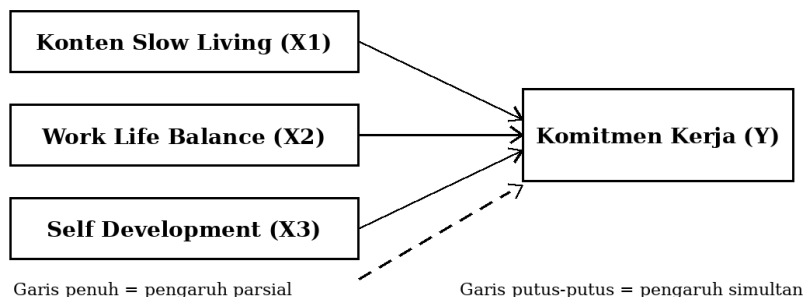
Hubungan *Self development* dengan Komitmen Kerja

Konten *self development* dapat memotivasi generasi milenial untuk mengenali potensi, memperbaiki kelemahan, mempelajari keterampilan baru, dan mengembangkan ketangguhan emosional. Muzakkiyah (2016) menjelaskan bahwa pengembangan diri membantu individu mengarahkan sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan. Ketika organisasi menyediakan ruang bagi penerapan kompetensi dan pertumbuhan, pekerja cenderung merasa pekerjaannya bermakna serta memiliki alasan yang lebih kuat untuk bertahan. Dengan demikian, *self development* diperkirakan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Hubungan *Slow living*, *Work life balance*, Dan *Self development* Dengan Komitmen Kerja

Slow living, *work life balance*, dan *self development* memiliki keterkaitan dalam membentuk cara individu mengelola kehidupan, pekerjaan, dan pertumbuhan pribadi. Ketiganya menekankan kesadaran diri, kemampuan menetapkan prioritas, pengendalian tekanan, dan orientasi terhadap kualitas hidup. Paparan ketiga konten tersebut secara bersama-sama dapat membentuk sikap kerja yang lebih reflektif, stabil, dan terarah. Oleh karena itu, kombinasi *slow living*, *work life balance*, dan *self development* diperkirakan berpengaruh terhadap komitmen kerja generasi milenial.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Konten *slow living* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi milenial.
- H2: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi milenial.
- H3: *Self development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi milenial.
- H4: Konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja generasi milenial.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Kota Malang pada Kecamatan Klojen, Lowokwaru, Blimbing, dan Sukun selama

September 2025 sampai Juli 2026. Populasi penelitian adalah generasi milenial yang telah bekerja, berdomisili atau bekerja di Kota Malang, aktif menggunakan TikTok, serta pernah melihat dan memahami konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development*. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, populasi dikategorikan sebagai unknown population.

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan purposive sampling. Kriteria responden meliputi kelahiran tahun 1981–1996, telah bekerja, berdomisili atau bekerja pada wilayah penelitian, aktif menggunakan TikTok, dan pernah melihat ketiga jenis konten yang diteliti. Instrumen terdiri atas 19 item pernyataan, sehingga jumlah sampel ditetapkan sebesar lima kali jumlah indikator, yaitu 95 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, artikel, dan publikasi ilmiah yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas Glejser, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, dengan Y sebagai komitmen kerja, X_1 sebagai konten *slow living*, X_2 sebagai *work life balance*, dan X_3 sebagai *self development*.

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Kerja (Y)

Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan tetap menjadi anggota, kesediaan berusaha demi kesuksesan organisasi, kesesuaian nilai, dan kesesuaian tujuan.

Konten *Slow living* (X_1)

Konten *slow living* adalah paparan konten TikTok yang menampilkan gaya hidup sederhana, tenang, sadar, dan seimbang. Indikatornya meliputi konsumsi sadar, manajemen keuangan terencana, resistensi terhadap konsumerisme, kesejahteraan finansial, serta keseimbangan sosial dan emosional.

Work life balance (X_2)

Work life balance adalah kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikatornya meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Self development (X_3)

Self development adalah proses sadar untuk meningkatkan kualitas diri. Indikatornya meliputi kesadaran diri, pengembangan keterampilan, manajemen diri, motivasi belajar, pemanfaatan pengalaman, kemampuan membangun relasi, serta pengembangan sikap dan emosi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Responden penelitian berjumlah 95 orang. Berdasarkan jenis kelamin, 46 responden atau 48,4% adalah laki-laki dan 49 responden atau 51,6% adalah perempuan. Berdasarkan usia, kelompok 30–35 tahun mendominasi sebanyak 56 orang atau 58,9%, disusul usia 36–40 tahun sebanyak 22 orang atau 23,2%, dan usia 41–45 tahun sebanyak 17 orang atau 17,9%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi generasi milenial usia produktif yang masih aktif dalam pengembangan karier.

Berdasarkan pekerjaan, responden terdiri atas 25 karyawan swasta atau 26,3%, 19 wirausaha atau 20,0%, 16 content creator/designer/editor atau 16,8%, 15 pegawai BUMN atau 15,8%, 14 ASN atau 14,7%, dan 6 pekerjaan lainnya atau 6,3%. Responden terbanyak berasal dari Kecamatan Lowokwaru sebanyak 35 orang atau 36,8%, kemudian Klojen 22 orang atau 23,2%, Blimbing 20 orang

atau 21,1%, dan Sukun 18 orang atau 18,9%. Sebaran pekerjaan dan wilayah menunjukkan bahwa sampel memiliki latar belakang yang beragam.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa konten *slow living* memperoleh nilai rata-rata 3,97, *work life balance* 3,93, *self development* 3,80, dan komitmen kerja 4,08. Nilai tertinggi pada variabel *slow living* terdapat pada item mengenai hidup yang lebih seimbang sebesar 4,22. *Work life balance* memiliki nilai tertinggi 3,99 pada keterlibatan dalam kehidupan pribadi di luar pekerjaan. *Self development* memperoleh nilai tertinggi 4,02 pada kemampuan mengelola emosi dan sikap, sedangkan komitmen kerja memperoleh nilai tertinggi 4,26 pada kesediaan memberikan usaha lebih untuk organisasi. Secara umum, seluruh variabel dinilai baik oleh responden.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Konten <i>Slow living</i>	X1.1	0,682	0,202	Valid
Konten <i>Slow living</i>	X1.2	0,808	0,202	Valid
Konten <i>Slow living</i>	X1.3	0,739	0,202	Valid
Konten <i>Slow living</i>	X1.4	0,606	0,202	Valid
Konten <i>Slow living</i>	X1.5	0,539	0,202	Valid
<i>Work life balance</i>	X2.1	0,811	0,202	Valid
<i>Work life balance</i>	X2.2	0,782	0,202	Valid
<i>Work life balance</i>	X2.3	0,784	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.1	0,536	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.2	0,573	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.3	0,694	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.4	0,623	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.5	0,650	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.6	0,628	0,202	Valid
<i>Self development</i>	X3.7	0,503	0,202	Valid
Komitmen Kerja	Y.1	0,636	0,202	Valid
Komitmen Kerja	Y.2	0,764	0,202	Valid
Komitmen Kerja	Y.3	0,717	0,202	Valid
Komitmen Kerja	Y.4	0,723	0,202	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Seluruh item memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel 0,202. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel konten *slow living*, *work life balance*, *self development*, dan komitmen kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Konten <i>Slow living</i>	0,708	5	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0,701	3	Reliabel
<i>Self development</i>	0,726	7	Reliabel
Komitmen Kerja	0,671	4	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	95
Test Statistic	0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,128

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konten <i>Slow living</i>	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work life balance</i>	0,966	1,035	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Self development</i>	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Konten <i>Slow living</i>	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work life balance</i>	0,252	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Self development</i>	0,097	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	7,334	2,101	–	3,491	0,001
Konten <i>Slow living</i>	0,192	0,072	0,253	2,656	0,009
<i>Work life balance</i>	0,058	0,100	0,056	0,581	0,563
<i>Self development</i>	0,170	0,052	0,315	3,273	0,002

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi adalah $Y = 7,334 + 0,192X_1 + 0,058X_2 + 0,170X_3 + e$. Konstanta 7,334 menunjukkan tingkat komitmen kerja ketika seluruh variabel independen dianggap tetap. Koefisien konten *slow living* sebesar 0,192, *work life balance* sebesar 0,058, dan *self development* sebesar 0,170 menunjukkan arah hubungan positif. Kenaikan pada masing-masing variabel cenderung diikuti peningkatan komitmen kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	110,395	3	36,798	6,898	0,000
Residual	485,436	91	5,334	–	–
Total	595,832	94	–	–	–

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai F hitung sebesar 6,898 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Dengan demikian, H4 diterima dan model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Konten <i>Slow living</i>	2,656	0,009	Berpengaruh signifikan
<i>Work life balance</i>	0,581	0,563	Tidak berpengaruh signifikan
<i>Self development</i>	3,273	0,002	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Konten *slow living* memiliki signifikansi 0,009 sehingga H1 diterima. *Work life balance* memiliki signifikansi 0,563 sehingga H2 ditolak. *Self development* memiliki signifikansi 0,002 sehingga H3 diterima. Berdasarkan standardized beta, *self development* memiliki pengaruh parsial paling dominan sebesar 0,315, disusul konten *slow living* sebesar 0,253 dan *work life balance* sebesar 0,056.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,430	0,185	0,158	2,30965

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,185 menunjukkan bahwa 18,5% variasi komitmen kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Setelah mempertimbangkan jumlah prediktor, Adjusted R Square sebesar 0,158 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 15,8%, sedangkan 84,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan karier, dan kesesuaian nilai pribadi.

Pengaruh Simultan Konten *Slow living*, *Work life balance*, dan *Self development* terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Temuan ini menegaskan bahwa nilai gaya hidup digital tidak berdiri sendiri. Pemahaman mengenai hidup yang lebih sadar, kemampuan mengatur keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dorongan untuk terus berkembang dapat membentuk pola pikir yang lebih reflektif dalam menjalankan pekerjaan. Individu yang mampu mengelola tekanan, mempertahankan kualitas kehidupan, dan meningkatkan kompetensi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan organisasi.

Walaupun kontribusi model masih terbatas, pengaruh simultan tersebut memperlihatkan bahwa media sosial dapat menjadi salah satu lingkungan pembentuk perilaku kerja. Hal ini selaras dengan kerangka perilaku organisasi yang menempatkan faktor eksternal, teknologi, dan nilai sosial sebagai unsur yang memengaruhi persepsi dan sikap karyawan. Paparan konten TikTok dapat menjadi sumber

inspirasi, tetapi penerapannya tetap dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, kebijakan organisasi, kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, dan tujuan karier masing-masing individu.

Pengaruh Konten *Slow living* terhadap Komitmen Kerja

Konten *slow living* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Koefisien regresi 0,192 menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman dan penerapan nilai *slow living* diikuti peningkatan komitmen kerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui kemampuan *slow living* dalam membantu individu menetapkan prioritas, mengurangi perilaku konsumtif, mengelola keuangan, dan menciptakan keseimbangan sosial-emosional. Kondisi hidup yang lebih teratur dapat mengurangi tekanan yang mengganggu konsentrasi dan hubungan dengan pekerjaan.

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa item paling dominan adalah perasaan hidup lebih seimbang setelah menerapkan prinsip *slow living*. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya memahami *slow living* sebagai aktivitas santai, tetapi sebagai cara mengelola ritme kehidupan. Putra (2025) menegaskan bahwa *slow living* berkaitan dengan konsumsi sadar, perencanaan keuangan, kesejahteraan finansial, dan keseimbangan emosional. Ketika pekerja memiliki ketenangan dan kontrol atas kehidupannya, mereka lebih mampu mempertahankan kontribusi serta keterikatan dengan organisasi.

Implikasinya, organisasi tidak perlu memandang *slow living* sebagai penolakan terhadap produktivitas. Nilai utama yang relevan bagi pekerjaan adalah prioritas yang jelas, ritme kerja berkelanjutan, pemulihan yang memadai, dan pengurangan tekanan yang tidak produktif. Perusahaan dapat mendukung hal tersebut melalui pembagian beban kerja yang realistis, komunikasi target yang jelas, dan budaya kerja yang tidak mengglorifikasi kelelahan.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Kerja

Work life balance tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Koefisien regresi tetap positif sebesar 0,058, tetapi nilai signifikansi 0,563 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan keterikatan responden terhadap organisasi. Temuan ini berbeda dengan Anwar et al. (2023), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi karakteristik pekerjaan, pola kerja fleksibel, kebijakan organisasi, dan orientasi karier responden.

Responden penelitian berasal dari karyawan swasta, wirausaha, ASN, pegawai BUMN, pekerja kreatif, dan pekerjaan lainnya. Sebagian kelompok, khususnya wirausaha dan pekerja kreatif, memiliki kontrol waktu yang berbeda dibandingkan pekerja formal. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan pribadi dapat diperoleh melalui pengaturan individual dan tidak selalu bergantung pada organisasi. Komitmen kerja juga dapat dibentuk oleh kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, peluang pengembangan, kesesuaian nilai, dan passion terhadap pekerjaan.

Passion menggambarkan ketertarikan kuat terhadap aktivitas kerja dan tujuan karier. Individu yang bekerja sesuai minat cenderung tetap bertahan meskipun keseimbangan waktu belum sempurna, sedangkan individu dengan *work life balance* baik belum tentu memiliki keterikatan apabila pekerjaan tidak sesuai tujuan pribadi. Oleh karena itu, organisasi tetap perlu menjaga keseimbangan kehidupan kerja sebagai aspek kesejahteraan, tetapi peningkatan komitmen memerlukan kombinasi dengan pekerjaan bermakna, jalur karier, penghargaan, dan dukungan pengembangan diri.

Pengaruh *Self development* terhadap Komitmen Kerja

Self development berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja serta menjadi variabel dengan standardized beta terbesar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesadaran untuk mengenali potensi, mempelajari keterampilan baru, mengelola diri, memanfaatkan pengalaman, membangun relasi, dan mengembangkan emosi berkaitan dengan peningkatan keterikatan terhadap

pekerjaan. Individu yang berkembang memiliki kemampuan lebih baik untuk menghadapi perubahan dan memberikan kontribusi yang relevan.

Aspek yang paling dominan pada distribusi jawaban adalah kemampuan mengelola sikap dan emosi. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan diri bukan hanya peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga kedewasaan psikologis. Aminullah dan Ali (2020) menjelaskan bahwa pendidikan, hubungan sosial, dan pengalaman membentuk kesiapan serta kemampuan adaptasi. Ketika pekerja mampu melihat pekerjaan sebagai ruang belajar dan aktualisasi, komitmen dapat tumbuh karena organisasi memberi kesempatan untuk menerapkan dan memperluas kompetensi.

Organisasi dapat memperkuat pengaruh tersebut melalui pelatihan yang relevan, mentoring, rotasi tugas, umpan balik, akses pembelajaran, dan jalur karier yang transparan. Dukungan pengembangan diri juga perlu diikuti kesempatan nyata untuk menggunakan kemampuan baru. Tanpa ruang penerapan, pekerja yang semakin berkembang justru dapat mencari organisasi lain yang dianggap lebih sesuai dengan tujuan kariernya.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan Penelitian

Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen sehingga kemampuan model menjelaskan komitmen kerja masih terbatas. Responden hanya berasal dari generasi milenial di Kota Malang, sehingga hasil belum dapat digeneralisasikan pada generasi atau wilayah lain. Data diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi yang memungkinkan bias jawaban. Pendekatan kuantitatif juga belum mampu menggali secara mendalam alasan individu menerima, menolak, atau menerapkan nilai yang diperoleh dari konten TikTok.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, konten *slow living* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi milenial di Kota Malang. Nilai hidup yang lebih sadar, terencana, tenang, dan seimbang mampu mendukung keterikatan terhadap pekerjaan. *Work life balance* menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, sehingga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang menentukan komitmen responden. *Self development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh parsial paling dominan. Secara simultan, konten *slow living*, *work life balance*, dan *self development* berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,158 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 15,8% variasi komitmen kerja, sedangkan 84,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian..

Saran

Generasi milenial disarankan menggunakan konten TikTok secara kritis dan menerapkan nilai yang sesuai dengan kebutuhan, kondisi pekerjaan, serta tujuan jangka panjang. Organisasi disarankan menyediakan lingkungan kerja yang sehat, program pengembangan kompetensi, jalur karier yang jelas, kepemimpinan suportif, serta kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang fleksibel. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, passion, atau kesempatan karier, memperluas wilayah dan generasi responden, serta menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif.

Referensi

- Aini, N. (2024). Konsep *Slow living* (dikutip dalam Maulidatus Zuhrotul Jannah, 2025).
Alfianto, D., & Hadi, S. (2024). *Work life balance* dan Komitmen Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen.

- Aminullah, M., & Ali, M. (2020). *Self development* dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press.
- Anwar, C. R., Dipomatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1–12.
- Asepta, E., & Maruno, R. (2018). Indikator *Work life balance* dan Implementasinya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Bella, D. T., Andriyani, A., & Hasya, A. (2025). Analisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening pada generasi milenial. *Diponegoro Journal of Management*, 14(2), 1–12.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khair, A., Maulida, S., & Rani, N. (2023). *Slow living* sebagai cara hidup sadar dan seimbang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(4), 221–233.
- Kurniasari, A., & Bahjahtullah, M. (2022). Konsep work-life balance dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(3), 100–115.
- Kusumaputri, E. S. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Muzakkiyah, N. (2016). Pengembangan Diri dalam Perspektif Psikologi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Nekmahmud, M., et al. (2022). Social media engagement and consumer behaviour: Evidence from digital lifestyle trends. *Journal of Digital Marketing*, 7(2), 45–60.
- Nisa, P. K., Hana, M., Azzahra, S. M., Prayoga, M. B., Az Zarkasyi, J. M., & Aisul M. (2024). Peran aplikasi TikTok dalam transformasi perilaku mahasiswa. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 145–157.
- Nur Kholifah, S., & Aidil Fadli, M. (2022). Work-life balance pada karyawan di era digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 30–41.
- Nurhasanah, N., et al. (2025). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3).
- Prasetyo, A., & Sukono, A. (2023). Pengaruh kebijakan work-life balance terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 17(2), 112–120.
- Putra, I. L. (2025). *Slow living*: Transisi gaya hidup dan ekuilibrium berperilaku finansial. *JMIA: Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi*, 1(1), 21–30.
- Putri, N. N., Khoirunnisa, D. A., et al. (2024). Pergeseran Budaya: Media Baru sebagai TikTok dan Aparatus Ideologi. *CONVERSE: Journal of Communication Science*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Worklife Balance di Dunia Kerja*. Padang: PACE Padang.
- Siregar, T. A. R. A., & Mesra, R. (2023). Eksplorasi Presentasi Diri Gen Z dalam Platform TikTok: Analisis Self-Identity Theory. *Jurnal Masyarakat Digital*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifuddin, S., Triyono, S., Nur'aini, F., et al. (2025). Analysis of The TikTok Social Media Phenomenon for Students: A Case Study of The Millennial Generation. *The Kalimantan Social Studies Journal*.

Waworuntu, E. C., Mandagi, D. W., & Pangemanan, A. S. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.

Veny Happy Pangayom ^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman ^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ahmad Subhan Mahardani ^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma