

**Modernisasi Perkantoran dan
Perspektif Generasi Z terhadap
Teknologi & Budaya Kerja**

Nadia Rizky Vindiazhari
Prodi Sekretari
Universitas Taruna Bakti
nadia.vindiazhari@tbu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to systematically identify and analyze various relevant literature on office modernization and generation Z's perspective on technology and work culture. This study uses a Systematic Literature Review (SLR) approach with data collection methods in the form of searching for scientific articles from reputable national journals published in 2023-2025. The data sources analyzed include relevant articles and research reports. The results of the study show that office modernization is characterized by rapid technological support that has been proven to help automate various tasks, such as communication tools and cloud-based collaboration platforms that have enabled teams to work together in real-time. Technology has also brought about changes in work culture in Indonesia, with Generation Z viewing work not only in terms of salary but also in terms of flexibility and work-life balance.

keywords: office modernization, technology, work culture, Generation Z

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara sistematis berbagai literatur yang relevan mengenai modernisasi perkantoran dan perspektif generasi Z terhadap teknologi dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan metode pengumpulan data berupa penelusuran artikel ilmiah dari jurnal bereputasi nasional yang diterbitkan pada tahun 2023-2025. Sumber data yang dianalisis mencakup artikel dan laporan penelitian yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan modernisasi perkantoran dicirikan dengan dukungan teknologi pesat yang telah terbukti membantu otomatisasi berbagai tugas seperti alat komunikasi dan platform kolaborasi berbasis cloud telah memungkinkan tim bekerja sama secara real-time. Teknologi juga membawa perubahan budaya kerja di Indonesia bahwa generasi Z memaknai pekerjaan tidak hanya jumlah gaji namun fleksibilitas serta keseimbangan hidup.

kata kunci: modernisasi perkantoran, teknologi, budaya kerja, generasi Z

A. Pendahuluan

Dunia kerja telah mengalami revolusi signifikan, tidak terkecuali kantor modern. Pengelolaan kantor modern yaitu dukungan teknologi modern dan perilaku berpikir modern. Transformasi ini sebagian besar didorong oleh kemajuan pesat dalam teknologi. Teknologi perkantoran tidak hanya sekadar pelengkap, melainkan tulang punggung operasional yang memungkinkan bisnis berjalan lebih efisien, produktif, dan adaptif di tengah persaingan global. Perkembangan teknologi perkantoran telah mengubah cara karyawan berinteraksi, mengelola tugas, dan bahkan mendefinisikan ulang lingkungan kerja itu sendiri. Penerapan teknologi yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga membuka peluang baru bagi inovasi dan pertumbuhan.

Inovasi erat kaitannya dengan generasi Z. Generasi Z lahir antara tahun 1997 hingga 2013, dikenal sebagai generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di era digital atau dikenal sebagai generasi *digital-native* sehingga kecanggihan teknologi bukan hanya alat pendukung kerja, tetapi bagian tak

terpisahkan dari cara berpikir dan bertindak mereka. Pentingnya rentang tahun ini yang terjadi saat generasi Z lahir terletak pada konteks historis dan teknologi yang di alami. Berbeda dengan Milenial yang tumbuh di masa transisi digital, generasi Z sejak kecil sudah terbiasa dengan akses informasi tanpa batas, komunikasi instan, dan interaksi daring sebagai bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari.

Arti generasi Z sendiri merujuk pada urutan abjad setelah generasi Y (milenial), menandai kelompok demografi berikutnya yang signifikan. Generasi yang tumbuh dalam konteks globalisasi yang semakin mendalam, perubahan iklim yang nyata, ketidakpastian ekonomi pasca-krisis, serta pergeseran nilai-nilai sosial. Pengalaman-pengalaman ini secara kolektif membentuk pandangan hidup, prioritas, dan perilaku yang khas.

Generasi Z di dunia kerja adalah kekuatan baru yang tidak bisa diabaikan. Dengan karakter *digital native* dan *value driven*, generasi ini bisa menjadi motor inovasi perusahaan selama terus menerus mengembangkan diri. Perusahaan

dapat memanfaatkan potensi penuh dari generasi digital ini dan meraih kesuksesan di era modern melalui pendekatan tepat. Perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan generasi Z akan lebih siap menghadapi masa depan. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui beragam jenis modernisasi perkantoran dan perspektif generasi Z terhadap teknologi & budaya kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk melakukan sintesis dan analisis terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beragam jenis modernisasi perkantoran dan perspektif generasi Z terhadap hal tersebut di Indonesia. Metode SLR dipilih karena memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan integrasi temuan dari berbagai studi yang telah dipublikasikan secara sistematis, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif.

Proses penelitian diawali dengan identifikasi dan pencarian literatur yang dilakukan melalui basis data akademik bereputasi yaitu Google Scholar dengan

menggunakan kata kunci “modernisasi perkantoran”, “digitalisasi dan teknologi perkantoran”, “budaya kerja”, “karakter generasi Z”.

Literatur yang dipilih mencakup publikasi dalam kurun waktu 2023–2025. Jika melansir sumber-sumber yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik di tahun 2023 dapat ditarik suatu benang merah bahwa penduduk Indonesia 27,94% diantaranya merupakan generasi yang masuk kategori generasi Z yang jika presentase tersebut diklasifikasikan lebih lanjut maka besaran presentase tersebut setara dengan sekitar 74,93 juta jiwa (Dita Prameswari dkk, 2024: 7)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Metode SLR dalam penelitian ini mengidentifikasi temuan penelitian relevan yang menggunakan pendekatan kualitatif, kuantitatif, metode campuran di analisis melalui berbagai perspektif dan kerangka kerja analitis guna memahami dinamika dan kompleksitas. Pada tabel 1 menjabarkan hasil temuan literatur untuk aspek teknologi dan aspek budaya kerja.

Tabel 1

**Modernisasi Perkantoran
dan Perspektif Generasi Z
terhadap Teknologi & Budaya Kerja**

Aspek Teknologi

Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Temuan
Dari Manual ke Digital: Reorientasi Kompetensi SDM Pertahanan Menuju Keunggulan Informasi	2023	Penguasaan teknologi menghasilkan <i>defense information superiority</i>
Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Zoom Fatigue Pada Pekerja	2023	Faktor frekuensi, durasi, waktu jeda dan faktor psikologis serta faktor kendala teknis.
Menjelajahi Benang Digital: Studi Tentang Ketertarikan dan Interaksi Generasi Z dengan Teknologi Digital	2023	Generasi Z memiliki tingkat kepercayaan tertentu terhadap apa yang dibaca melalui tajuk daring.
Manajemen Perkantoran Modern Di Era Digitalisasi: Suatu Tinjauan Literatur	2024	Efisiensi yang lebih tinggi dan fleksibilitas kerja.
Sosialisasi Platform Kolaborasi Online Dalam Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Transformasi Teknologi	2024	Adanya Gmeet, Zoom, Chat GPT, Outlook, dan Trello sebagai solusi peningkatan daya saing organisasi di lingkungan kerja.
Implementasi Chat Bot Untuk Pelayanan	2024	Dapat meningkatkan efisiensi layanan dalam

Pelanggan Yang Terintegrasi Web Toko Komputer		membantu pengguna menemukan produk yang diinginkan & menyelesaikan proses pembelian,
Transformasi Manajemen Energi di Gedung Perkantoran Modern melalui Teknologi Cerdas	2025	Penerapan teknologi cerdas menghasilkan efisiensi energi dan keberlanjutan operasional.
Persepsi Generasi Z Terhadap Penggunaan Teknologi AI di Tempat Kerja	2025	Teknologi AI dapat meringankan beban kerja sekaligus meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kreativitas.
Kompetensi Kerja Generasi Z Di Era Digitalisasi: Systematic Literature Review	2025	Kompetensi yang dibutuhkan: Literasi data dan literasi teknologi (<i>blockchain, cloud computing, UX design, affiliate marketing, dan video production</i>)
Strategi Generasi Z Dalam Menghadapi Kerja Hybrid Melalui Transformasi Digital Manajemen Perkantoran	2025	Mengembangkan strategi adaptif ialah penggunaan alat digital seperti Notion, Trello, dan Google Calendar sambil membangun ruang kerja pribadi.

Aspek Budaya Kerja

Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Temuan	Organisasi: SuatuKajian Sytematic Literature Review		pengakuan dan <i>feedback</i> yang konstruktif terus- menerus.
Analisis Penerapan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu	2023	Modernisasi struktur organisasi, Modernisasi prosedur organisasi, Modernisasi strategi organisasi, Modernisasi budaya organisasi	Persepsi Generasi Z Terhadap Budaya Kerja Digital dan Pengaruhnya Pada Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.	2025	Cara pandang generasi Z terhadap teknologi, fleksibilitas kerja, dan sistem kerja digital membantu kinerja kerja cenderung meningkat.
Melibatkan Generasi Muda dalam Ekonomi dan Bisnis“Menghadapi Tantangan dan Peluang di Era Milenial Generasi Z”	2023	Tersedianya pendidikan, pelatihan, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan ekonomi dan bisnis	Tinjauan Literature: Mengeksplorasi Faktor-Faktor yang Memotivasi Generasi Z untuk Bekerja	2025	Generasi Z menghargai penghargaan yang sepadan dengan kinerja, memprioritaskan pengembangan profesional, dan mencari pekerjaan yang selaras dengan minat & kompetensi pribadi.
Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030	2023	Pembentukan karakter di lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat termasuk <i>influencing skill</i> .	Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia	2025	Generasi Z memiliki tiga tantangan emosional: kecemasan, kurangnya motivasi dan merasa rendah diri. Perlu adanya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya?	2024	Generasi Z: orientasi tinggi atas prestasi kerja dan motivasi kerja dibanding kedua generasi sebelumnya.	Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital	2025	Generasi Z memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja digital yang fleksibel dan inovatif, dengan teknologi sebagai kunci produktivitas.
Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Work Life Balance Karyawan pada Generasi Z di Bekasi	2024	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>work life balance</i> , sementara lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>work life balance</i> .			
Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing	2024	Generasi Z cenderung mencari			

Berdasarkan penelitian terdahulu melalui pendekatan SLR pada tabel 1 untuk aspek teknologi terdapat hasil temuan yang selaras terkait berbagai teknologi perkantoran yang membantu otomatisasi berbagai tugas sehingga pekerjaan repetitif seperti entri data atau penjadwalan kini dapat ditangani perangkat lunak. Di era tren *hybrid work*, teknologi perkantoran berperan krusial dalam memfasilitasi kolaborasi tanpa terhalang jarak fisik. Alat komunikasi dan *platform* kolaborasi berbasis *cloud* telah memungkinkan tim bekerja sama secara *real-time*, berbagi ide, dan mengakses dokumen dari mana saja. Batasan geografis kini hampir tidak ada, memperluas potensi kerjasama. Tersedianya *platform* yang mampu menawarkan panggilan video, berbagi layar, dan obrolan grup memungkinkan rapat virtual seolah di ruangan yang sama dapat mendukung produktivitas. Hadirnya alat manajemen proyek membantu tim melacak kemajuan tugas, menetapkan tenggat waktu, dan mengelola alur kerja. Pemanfaatan teknologi juga memungkinkan kantor mengelola konsumsi energi dengan lebih

cerdas. Sistem pencahayaan yang merespons cahaya alami atau kehadiran orang, termostat pintar yang menyesuaikan suhu, dan soket listrik yang mematikan perangkat saat tidak digunakan, semuanya berkontribusi pada penghematan energi signifikan.

Generasi Z sebagai generasi *digital-native* yang tumbuh bersama teknologi, dan hal itu membawa pengaruh besar terhadap perubahan budaya kerja di Indonesia. Hasil temuan yang bersesuaian pada penelitian terdahulu menceritakan bahwa pekerjaan bagi generasi Z bukan hanya tentang gaji dan status, melainkan juga tentang makna serta keseimbangan hidup.

Generasi Z menginginkan lingkungan kerja yang menghargai kreativitas, kebebasan berekspresi, dan peluang untuk berkembang. Selain itu, perkembangan teknologi digital dan sistem kerja jarak jauh membuat generasi Z lebih menyukai model kerja yang fleksibel.

Fleksibilitas kerja hadir dalam berbagai bentuk yaitu:

1. **Fleksibilitas Waktu**, memberikan kontrol lebih besar atas jam kerja.
 - a. **Jam Kerja Fleksibel**: Karyawan dapat memilih jam mulai dan selesai kerja mereka dalam batasan tertentu.
 - b. **Jadwal Kerja Terkompresi**: Bekerja dalam jumlah jam yang sama tetapi dalam jumlah hari yang lebih sedikit, misalnya 4 hari kerja selama 10 jam.
2. **Fleksibilitas Lokasi**: Memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi selain kantor tradisional.
3. **Fleksibilitas Beban Kerja**: Menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Generasi Z tidak segan untuk mengemukakan pendapat dan memberikan masukan atas kebijakan perusahaan karena memiliki prinsip keterlibatan yang sangat kuat dan tidak hanya ingin sekadar menjadi pelaksana, dikarenakan generasi Z tumbuh di era transparansi, segala hal dapat dilihat serta diakses publik dengan cepat dan instan, mulai dari kebijakan perusahaan hingga praktik kontroversial.

Tekanan sosial dan ekspektasi generasi Z tidak hanya mengenai karir atau gaji, tapi juga berbagai nilai yaitu etika perusahaan, representasi,

keberagaman, dan dampak sosial. Tingginya apresiasi dari generasi Z apabila identitas dan keyakinan pribadinya dihargai di perusahaan tempatnya bekerja.

Motivasi kerja yang tinggi pada generasi Z menjadikannya lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental, seperti depresi dan gangguan kecemasan. Perlu dukungan mental dan lingkungan kerja yang terbuka terhadap diskusi seperti menyediakan saluran feedback, forum internal, *mentorship* sebagai langkah konkret untuk menjaga generasi Z agar tetap sehat secara emosional.

Pada tabel 2 merangkum jenis modernisasi perkantoran aspek teknologi dan budaya kerja.

Tabel 2
Jenis Modernisasi Perkantoran
Aspek Teknologi dan Budaya Kerja

Teknologi Perkantoran	Gmeet
	Zoom
	Outlook
	Google Calender
	Chat GPT
	AI
	Trello
	Notion
Budaya Kerja	Work Life Balance
	Keterlibatan tinggi
	Fleksibilitas
	Kreativitas
	Output Oriented
	Apresiasi
	Keterbukaan
	Makna pekerjaan

E. Kesimpulan

Modernisasi perkantoran saat ini merupakan pendekatan pengelolaan operasional kantor yang memanfaatkan teknologi digital, metodologi kerja terkini, dan budaya kerja yang adaptif untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Fokus utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan fleksibel. Generasi Z menjadi aktor utama yang hidup dan tumbuh seiring laju modernisasi yang semakin cepat. Melalui pemanfaatan teknologi secara cerdas, penguatan karakter, serta peningkatan kapasitas diri, generasi Z dapat menjadi generasi yang tidak hanya modern, tetapi juga berkarakter dan berkontribusi nyata bagi kemajuan bangsa di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Website :

- Bisnis.com. (2025). Ini Gaya dan Ciri Khas Gen Z Saat Bekerja. *Bisnis.com*.
- Kemilau, Ilma Ayu. (2025). Hadir di Dunia Kerja! Mengulik Paradigma Karakter Gen Z dan Gaji Kecil Perusahaan. *Good News From Indonesia*.
- Buguruku. (2025). Manajemen Perkantoran Modern Terkini. *Buguruku*.

- Febriyo, Mohammad Nizar. (2025). Gen Z dan Modernisasi: Dinamika Generasi Digital dalam Menghadapi Perubahan Zaman. *Kompasiana*.
- Widiastuti, Heny. (2025). Menyelami Ekspektasi Gen Z, Tren dan Preferensi dalam Dunia Kerja. *Harian Jogja*.
- Tajuk Rakyat. (2025). Transformasi Kantor Modern: Peran Vital Teknologi Perkantoran Masa Kini. *Tajuk Rakyat.com*.
- Pebriyanti, Elina. (2025). Apa itu Gen Z? Memahami Generasi Digital Asli dan Peranannya di Indonesia. *Ensiklopedia Telkom University*.
- Tan, Adi Putera. (2025). Era Digitalisasi: Gen Z Lebih Berani Speak Up Dibanding Generasi Sebelumnya?. *Kumparan.com*.
- Bidang Usaha. (2024). Pengertian Fleksibilitas Kerja: Menjelajahi Konsep dan Jenisnya. *Bidang Usaha.com*.

Jurnal :

- Nugraha, Yayang. (2023). *Dari Manual ke Digital: Reorientasi Kompetensi SDM Pertahanan Menuju Keunggulan Informasi. STIE Yasa Anggana*, 1-5.
- Nabila, Alaitanisa dan Djunaidi, Zulkifli. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Zoom Fatigue Pada Pekerja. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 1-10.
- Patrika, Winda. (2023). Menjelajahi Benang Digital: Studi Tentang Ketertarikan dan Interaksi Generasi Z dengan Teknologi Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 3, No.1, 1-14.

- Fernando, Victorio. (2024). Manajemen Perkantoran Modern Di Era Digitalisasi: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, Vol. 03 No. 01, 1-13.
- Aprian, Dhimas Dwi, dkk. (2024). Sosialisasi Platform Kolaborasi Online Dalam Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Transformasi Teknologi. *Jurnal Semar*, Vol.13 No. 1, 133-137.
- Nugroho, Idshal Setyo, dkk. (2024). Implementasi Chat Bot Untuk Pelayanan Pelanggan Yang Terintegrasi Web Toko Komputer. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, Vol.8 No.3, 3132-3136.
- Auliasari, Putry Ayu, dkk. (2025). Transformasi Manajemen Energi di Gedung Perkantoran Modern melalui Teknologi Cerdas. *Prosiding Semnastek*, 1-10.
- Tobing, Nafa, dkk. (2025). Persepsi Generasi Z Terhadap Penggunaan Teknologi AI di Tempat Kerja. *Jurnal eCo-Buss*, Vol.07 No.03, 1-14.
- Afirado, Dhiky Nur, dkk. (2025). Kompetensi Kerja Generasi Z Di Era Digitalisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi*, Vol.21 No. 9, 1-10.
- Dwi Anita, Arifa Anugrah, dkk. (2025). Strategi Generasi Z Dalam Menghadapi Kerja Hybrid Melalui Transformasi Digital Manajemen Perkantoran. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol.12 No.7, 1-8.
- Valianti, Reva Maria, dkk. (2023). Analisis Penerapan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol.3 No.4,1-14.
- Sari, Puspita. (2023). Melibatkan Generasi Muda dalam Ekonomi dan Bisnis“Menghadapi Tantangan dan Peluang di Era Milenial Generasi Z”. *Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, Vol. 1 No. 2, 1-10.
- Arum, Lingga Sekar. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, Vol. 2 No. 1, 59-72.
- Putri, Kenita. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya?. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Vol. 6 No.2, 48-67.
- Rasulong, Ismail, dkk. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: SuatuKajian Sytematic Literature Review. *Liquidity: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, 13-20.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, dkk. (2025). Persepsi Generasi Z Terhadap Budaya Kerja Digital dan Pengaruhnya Pada Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akutansi, Keuangan, Pajak, dan Informasi*, Vol. 5 No. 2, 184-195.
- Afirado, Dhiky Nur, dkk. (2025). Kompetensi Kerja Generasi Z Di Era Digitalisasi: Systematic

Literature Review. *Jurnal Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi*, Vol. 21 No. 9, 1-10.
Awalia, Fadilla, dkk (2025).
Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, Vol. 2 No. 1, 15-25.