

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/387271156>

Beberapa Dugaan Mengenai Perilaku Kerja Gen Z

Chapter · December 2024

CITATIONS
0

READS
115

1 author:



[P. Tommy Y. S. Suyasa](#)

Tarumanagara University

130 PUBLICATIONS 228 CITATIONS

SEE PROFILE



MEMAHAMI GENERASI Z

Psikologi, Kebutuhan, dan
Tantangan di Era Digital



Agoes Dariyo, M.Si., Psikolog
Agustina, M.Psi., Psikolog
Astri Anggraini, dr. M.Psi., Psikolog
Bianca Marella, S.Psi., M.Sc.
Bonar Hutapea, S.Psi., M.Psi.
Carolus Suharyanto, S.T., M.Si.
Daniel Lie, M.Psi., Psikolog
Debora Basaria, M.Psi., Psikolog
Denrich Suryadi, M.Psi., Psikolog
Erik Wijaya, M.Si.
Fransisca Iriani Dewi, Dr.
Heryanti Satyadi, Dr., M.Si., Psikolog
Jessica Chandika, M.Psi., Psikolog

Kiky D.H. Saraswati, M.Psi., Psikolog
Linda Wati, M.Psi., Psikolog
Muhammad Ramadhan, M.Psi., Psikolog
Meike Kurniawati, S.Psi., M.M.
Meylisa Permata Sari, S.Psi., M.Sc.
Meiske Y. Suparman, M.Psi., Psikolog
Monika, M.Psi., Psikolog
Monty P. Satiadarma, Dr., MS/AT., MFCC., DCH., Psikolog
P. Tommy Y.S. Suyasa, Dr., Psikolog
Raja Oloan Tumanggor, Dr., SAg.
Rahmah Hastuti, M.Psi., Psikolog
Naomi Soetikno, Dr., M.Pd., Psikolog
Niken Widi Astuti, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ninawati, Dra. M.M.
Pamela Hendra Heng, S.Pd., M.P.H., M.A., Ph.D.
Reza Fahlevi, S.K.M., M.M., M.Psi., Psikolog
Riana Sahrani, Dr., Psikolog
Roswiyani, Ph.D., Psikolog
Rita Markus Idulfilastri, Dr., Ir., M.Psi.T.
Sandy Kartasasmita, M.Psi., Psikolog
Sri Tiatri, S.Psi., Psikolog, Ph.D.
Untung Subroto, M.Psi., Psikolog
Widya Risnawaty, M.Psi., Psikolog
Willy Tasdin, M.Psi., Psikolog
Yohanes Budiarto, Dr.
Zamralita, Dr., M.M., Psikolog

Editor:

Monty P. Satiadarma, Dr., MS/AT., MFCC., DCH., Psikolog | Denrich Suryadi, M.Psi., Psikolog | Sandy Kartasasmita, M.Psi., Psikolog

Hak cipta 2024, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun,
termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

01.2024.00597.00.02.001

Sri Tiatri, S.Psi., Psikolog., Ph.D., dkk.

MEMAHAMI GENERASI Z

Psikologi, Kebutuhan, dan Tantangan di Era Digital

xviii, 320 hlm., 23 cm

ISBN 978-623-08-1359-7

Cetakan ke-1, Desember 2024

Buku ini diterbitkan atas kerja sama antara Rajawali Pers dan Universitas Tarumanegara

Hak penerbitan pada Rajawali Pers, Depok

Editor : Monty P. Satiadarma, Dr., MS/AT., MFCC., DCH., Psikolog
Denrich Suryadi, M.Psi., Psikolog
Sandy Kartasasmita, M.Psi., Psikolog
Copy Editor : Dhea Aprilyani
Setter : Raziv Gandhi
Desain cover : Sandy Kartasasmita, M.Psi., Psikolog

Dicetak di Rajawali Printing

RAJAWALI PERS

PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Anggota IKAPI

Kantor Pusat:

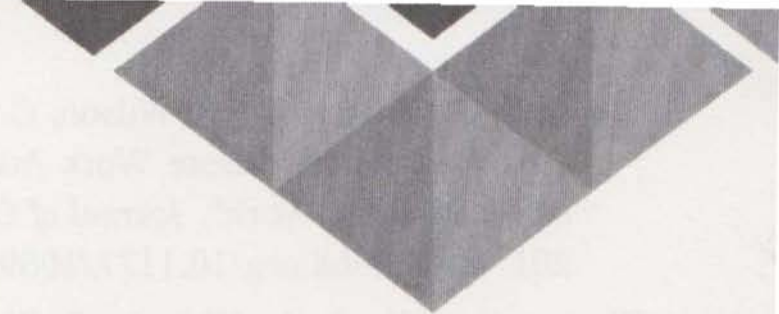
Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456

Telepon : (021) 84311162

E-mail : rajapers@rajagrafindo.co.id <http://www.rajagrafindo.co.id>

Perwakilan:

Jakarta-16456 Jl. Raya Leuwinanggung No. 112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Blok B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.



BEBERAPA DUGAAN MENGENAI PERILAKU KERJA GEN Z

P. Tommy Y. S. Suyasa

Berdasarkan Sensus BPS pada tahun 2020 (Goodstats, 29 Agustus 2023), Indonesia didominasi oleh Gen Z. Berdasarkan survei tersebut, jumlah Gen Z mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi Indonesia. Mengacu pada jumlah tersebut, diperkirakan Gen Z akan mendominasi angkatan kerja di Indonesia pada beberapa tahun mendatang.

Hasil survei *Resume Builder* (2023) pada 1.344 manajer/para pemimpin bisnis, menyatakan bahwa 74% Gen Z lebih sulit diajak bekerja sama dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Empat puluh sembilan persen (49%) partisipan menyatakan bahwa mereka sulit untuk bekerja dengan Gen Z; mereka menyatakan lebih suka bekerja dengan Generasi Milenial.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Intelligent.com* (2023) pada 1.243 pemimpin bisnis, 40% percaya bahwa Gen Z belum siap memasuki dunia kerja. Dari 40% pemimpin bisnis tersebut, 70% mengatakan bahwa ketidaksiapan ini disebabkan oleh etos kerja dan keterampilan komunikasi yang masih belum memadai.

Dalam disertasi Beck (2024), dinyatakan bahwa Gen Z memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Beck (2024) menyatakan bahwa terjadi peningkatan pengunduran diri secara sukarela (*voluntary resign*) oleh Gen Z, dalam tiga tahun berturut-turut (2021–2023).

Berdasarkan hasil survei Talent LMS dan Bamboo HR (Talentlms, 2023) pada 1.205 pekerja Gen Z (berusia 19 s.d. 25 tahun) di berbagai industri, menunjukkan bahwa lebih dari 30% Gen Z merasa kesulitan mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja. Pada akhirnya, Gen Z memutuskan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja.

Hasil survei Talent LMS dan Bamboo HR tersebut menyatakan bahwa sebanyak 42% Gen Z merasakan kelelahan (*burnout*) dan kurangnya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*worklife balance*); 37% menyatakan bahwa mereka kurang menyukai hal yang mereka kerjakan (*not doing what I'am passionate about*); dan 33% memandang bahwa mereka kurang memiliki kesempatan berkembang (*limited career progression opportunities*).

Berdasarkan hasil survei pada 1.205 Gen Z tersebut (Talentlms, 2023), sebagian besar (45%) Gen Z menyukai fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja. Mereka lebih memilih *hybrid work* yang menggabungkan antara bekerja di kantor dan bekerja dari mana pun. *Hybrid work* memungkinkan mereka untuk mengatur waktu kerja dengan lebih fleksibel, atau menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan survei global terhadap lebih dari 3.000 anggota Gen Z di 11 negara (Wilkie, 2019), Gen Z menganggap diri sebagai generasi yang paling bekerja keras; namun mereka tidak bersedia dipaksa untuk bekerja hal yang mereka tidak sukai atau tidak mereka inginkan. Gen Z merasa harus bekerja lebih awal untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup, atau paling tidak untuk menutupi biaya hidup mereka.

Sebagian Gen Z dinyatakan mengalami kecemasan terkait pekerjaan (Wilkie, 2019). Kecemasan tersebut berkaitan dengan: (a) belum memiliki keahlian/profesionalitas (34%); (b) belum siap melakukan tugas-tugas yang membutuhkan negosiasi (26%); (c) belum mampu membangun jaringan/pertemanan (24%); (d) belum mampu berbicara di depan umum (24%); (e) belum mampu bekerja dalam waktu yang lama (24%); (f) kurang siap untuk menyelesaikan konflik kerja; dan (g) cemas untuk diatur oleh orang lain (21%).

Di balik kecemasan yang dialami, kabar baiknya adalah bahwa Gen Z memiliki keyakinan terhadap empat hal, yaitu: (a) kemampuan hadir tepat waktu (67%); (b) kemampuan bekerja dalam kelompok (57%);

(c) kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu/*deadline* (57%); dan (d) kemampuan menghadapi pelanggan/*consumer* (56%).

Menyebutkan beberapa perilaku kerja di atas sebagai karakteristik Generasi Z, adalah sebuah usaha yang (ikut-ikut) dilakukan oleh masyarakat dalam memahami fenomena perilaku kerja. Masyarakat mencoba mengikuti pandangan tokoh yang mencoba menjelaskan perilaku berdasarkan kategorisasi generasi, atau dikenal dengan teori generasi (*generational theory*).

Tokoh awal yang mencoba menjelaskan perilaku berdasarkan kategori generasi adalah Karl Mannheim. Beliau adalah seorang sosiolog Jerman yang pada tahun 1928 mencoba menjelaskan fenomena sosial dengan esai yang berjudul "*Das Problem der Generationen*" (*The Problem of Generations*). Menurut Mannheim, manusia dipengaruhi oleh lingkungan sosio-historis (peristiwa-sejarah) yang dialami mereka. Pemahaman tentang bagaimana generasi dipengaruhi oleh peristiwa sejarah adalah kunci untuk memahami dinamika perubahan sosial.

Tokoh yang juga sering dirujuk dalam memahami individu berdasarkan teori generasi adalah William Strauss dan Neil Howe (1991). Strauss-Howe menggambarkan bahwa siklus generasi terjadi secara berulang dalam sejarah Amerika. Mereka menjelaskan bahwa kepribadian (arketipe) suatu generasi terkait dengan peristiwa historis tertentu. Kepribadian generasi akan berlangsung dan berganti. Sekitar 18 s.d. 24 tahun, iklim sosial, politik, dan ekonomi akan mengalami perubahan. Teori generasi dari William Strauss dan Neil Howe selanjutnya dikenal dengan istilah *Strauss-Howe generational theory*.

Di dalam *Strauss-Howe generational theory* (1991) sebenarnya belum terdapat istilah Gen Z. Kamus Merriam-Webster dan Oxford telah melakukan pencatatan resmi sekitar Januari 2019, dengan istilah *Zoomer Generation* (*Z Generation* atau Gen Z). Pew Research Center menyatakan bahwa istilah Gen Z mulai terkenal sekitar tahun 2019, sebagai istilah yang paling populer di Google Trends. Istilah Gen Z adalah sebagai istilah alternatif yang banyak digunakan/ditemukan untuk mencari berita terkait *Homeland generation*.

Homeland generation adalah istilah untuk penyebutan generasi setelah *millennial generation*. Neil Howe menciptakan istilah *homeland generation* pada tahun 2014, sebagai kelanjutan dari *millennial generation*

yang lahir pada periode 1982–2003. Istilah *homeland* mengacu pada generasi pertama yang memasuki masa kanak-kanak setelah adanya kebijakan Departemen Keamanan Dalam Negeri Amerika Serikat (*U.S. Department of Homeland Security*) yang bersifat sangat protektif, setelah peristiwa serangan 11 September 2001.

Mengacu beberapa perilaku hasil survei di atas dan pemahaman teori generasi, terdapat dugaan karakteristik Gen Z yang berbeda dengan karakteristik generasi sebelumnya. Berdasarkan tahun kelahiran, yaitu sekitar pertengahan tahun 1990 atau awal tahun 2000, Gen Z mengenal teknologi digital sejak lahir. Gen Z memiliki kecenderungan (personal) dan perilaku kerja tertentu yang sangat khas dengan berbagai peristiwa-sejarah menjelang tahun 2000 atau awal tahun 2000-an.

Berdasarkan sintesis hasil survei di atas, dapat disimpulkan bahwa Gen Z setidaknya menunjukkan empat kecenderungan perilaku kerja, yaitu: (a) mengutamakan fleksibilitas/keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; (b) mengandalkan perangkat teknologi/sosial media; (c) berorientasi pada nilai-nilai pribadi; dan (d) memiliki kekhawatiran terhadap pengembangan/stabilitas karier.

Pertama, fleksibilitas/keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Gen Z sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja. Mereka cenderung lebih memilih pekerjaan yang memungkinkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, seperti pekerjaan jarak jauh atau pengaturan kerja hibrida. Fleksibilitas dalam bekerja terkait dengan perhatian Gen Z terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka sangat mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka cenderung menghindari budaya kerja yang terlalu menuntut atau memaksa untuk mengorbankan kehidupan pribadi. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Kedua, penggunaan perangkat teknologi. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z adalah generasi yang tumbuh bersama teknologi digital sejak mereka lahir. Sejak kanak-kanak, mereka sudah mengenal *smartphone*. Gen Z sangat nyaman dan cenderung terampil dalam menggunakan perangkat digital untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan. Mereka cenderung mencari tahu dan bersedia mencoba berbagai aplikasi/platform digital yang dapat digunakan untuk menyelesaikan

tugas/pekerjaan secara efisien. Pada prinsipnya mereka menyenangi prosedur dan berbagai fasilitas teknologi yang mendukung efisiensi kerja.

Ketiga, nilai-nilai pribadi. Gen Z cenderung memperhatikan nilai-nilai pribadi. Mereka memilih bekerja di perusahaan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Gen Z cenderung mengevaluasi bagaimana nilai-nilai sosial dan etika dari perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka cenderung memilih bekerja di perusahaan yang menunjukkan perhatian dan mendukung kehidupan sosial. Mereka menilai perusahaan berdasarkan sejauh mana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, transparan, dan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Mereka menyukai aplikasi pesan instan yang mendukung kolaborasi secara *online*. Mereka menginginkan komunikasi yang terbuka dengan atasan dan rekan kerja.

Keempat, kekhawatiran terhadap pengembangan/stabilitas karier. Gen Z berorientasi mencari peluang pengembangan karier yang cepat. Mereka menginginkan berbagai pelatihan dan kesempatan untuk belajar. Orientasi tersebut didasari oleh karena kekhawatiran Gen Z terhadap stabilitas ekonomi dan prospek pekerjaan mereka di masa depan. Di satu pihak mereka menginginkan pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, terjamin, dan stabil; namun di lain pihak, situasi/kondisi pekerjaan semakin kompetitif, serta kondisi ekonomi global tidak menentu.

Demikian paparan di atas adalah beberapa dugaan mengenai perilaku kerja Gen Z. Namun demikian, walaupun secara prinsip bahwa generasi yang lebih muda sering kali dikatakan memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang berbeda dengan generasi yang lebih tua; dikatakan bahwa karakteristik/kepribadian antargenerasi berbeda dengan generasi sebelumnya. Namun hingga saat ini, penulis belum menemukan *evidence* riset yang signifikan bahwa Gen Z memiliki perbedaan karakteristik psikologis yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Beck, 2024; Collisson, *et al.*, 2023; Day, 2024; Maioli, 2016; Norris, 2024; Zheng, *et al.*, 2023).

Dengan demikian, perlu adanya keterbukaan bahwa usaha untuk memahami perilaku kerja Gen Z tidak hanya dapat dijelaskan berdasarkan teori generasi. Di dalam bidang psikologi, terdapat beberapa teori yang sama baiknya untuk digunakan menjelaskan perilaku kerja Gen Z. Berbagai perilaku Gen Z yang mengutamakan fleksibilitas/

keseimbangan antara pekerjaan/kehidupan pribadi; mengandalkan perangkat teknologi; berorientasi pada nilai pribadi; dan memiliki kekhawatiran terhadap pengembangan/stabilitas karier sebenarnya dapat juga dijelaskan oleh teori-teori psikologi, misalnya: (a) teori perkembangan psikososial; (b) teori perbedaan antarindividu; atau (c) teori/perspektif humanistik (https://bit.ly/Memahami_Perilaku_Kerja_Gen_Z).

Berdasarkan teori perkembangan psikososial (Erik Erikson), Gen Z saat ini berada pada usia remaja akhir dan/atau memasuki masa dewasa. Pada usia remaja akhir, potensi konflik yang dialami adalah *identity vs. role confusion*. Boleh jadi Gen Z yang dianggap bermasalah adalah remaja akhir yang sedang mengalami konflik identitas diri. Mereka diliputi oleh berbagai pertanyaan: "Siapakah saya? bagaimana saya dapat menyesuaikan diri? Apa tujuan hidup saya?" Mereka (Gen Z) sedang mengeksplorasi dan mencari identitas unik diri mereka.

Dengan demikian, dapat dipahami terkait dengan perilaku kerja, mereka merasa khawatir, cemas, belum yakin terhadap masa depan, dan masih ingin mencoba berbagai bidang pekerjaan.

Pada usia dewasa awal, potensi konflik yang dialami oleh individu (Gen Z) adalah terkait dengan *intimacy vs. isolation*. Pada usia ini, Gen Z dalam tahap perkembangan orang dewasa. Mereka sedang belajar dari kondisi yang tadinya hanya memikirkan diri menjadi belajar untuk memikirkan dan memahami orang lain. Terkait perilaku kerja, boleh jadi Gen Z masih berusaha, masih belajar untuk memahami/bertoleransi/berkomitmen kepada atasan dan rekan kerja. Pada saat Gen Z berhasil memiliki kedekatan (*intimacy*) atau mengenal atasan/rekan kerja dengan lebih dekat, mereka akan lebih memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, pada saat mereka kurang berhasil mengenal dekat atasan/rekan kerja, mereka menjadi merasa terkucilkan (terisolasi), merasa tertekan, kurang nyaman, hingga berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Pemahaman mengenai perilaku kerja Gen Z, juga dapat dijelaskan melalui pandangan/perpektif perbedaan individu (*individual differences*). Pandangan ini sangat kontras dengan pandangan/teori generasi. Pandangan/teori yang berbasis *individual differences* menjelaskan bahwa setiap individu berbeda satu sama lain. Individu berbeda dalam berbagai aspek: kemampuan, nilai, kepribadian, minat, ataupun pola perilaku/

kinerja. Beberapa tokoh penganut pandangan/teori yang berbasis *individual differences*, antara lain: Francis Galton, Alfred Binet, Charles Spearman, Howard Gardner, Raymond Cattell, Hans Eysenck, Gordon Allport, Robert Sternberg, John Holland, serta Robert McCrae dan Paul Costa.

Saat kita menggunakan teori/pandangan *individual differences*, tidak semua Gen Z memiliki karakteristik yang sama. Pendekatan “satu karakteristik untuk semua Gen Z” tidak berlaku. Dalam hal kemampuan, ada Gen Z yang memiliki kecerdasan (kemampuan analisis, sintesis, dan kreativitas) yang tergolong tinggi/di atas rata-rata; namun ada juga Gen Z yang memiliki kecerdasan terbatas. Dalam hal kepribadian, ada Gen Z yang mudah/rentan mengalami perasaan tertekan, sensitif/mudah tersinggung, tertutup, dan sulit menerima pandangan orang lain; namun ada juga Gen Z yang senantiasa ceria, hangat, banyak emosi positif, dan mudah menyesuaikan diri dengan orang lain. Dalam hal minat, ada Gen Z yang menyukai pekerjaan administratif (*clerical*), berhubungan dengan komputasi, membutuhkan ketelitian; namun ada juga Gen Z yang menyukai pekerjaan/tugas dalam bidang pelayanan, bertemu dengan orang lain, berkaitan dengan seni/hiburan, dan lain-lain.

Selain berdasarkan pandangan/teori psikologi perkembangan dan perbedaan individu (*individual differences*), perilaku kerja Gen Z dapat juga dijelaskan berdasarkan pandangan humanistik. Pada saat Gen Z lahir di pertengahan tahun 1990-an, dan beranjak remaja/dewasa di awal tahun 2000/2010-an, berbagai konsep/teori psikologi positif sedang berkembang populer. Konsep/teori psikologi positif berfokus pada kesehatan mental dengan optimalisasi kekuatan atau aspek positif individu semakin banyak dikenal luas oleh masyarakat.

Perkembangan teknologi sosial media semakin memperluas dan mempercepat perkembangan konsep psikologi positif. Gen Z tampak bukan saja menjadi mengetahui dan mempelajari berbagai konsep kesehatan mental; namun Gen Z sangat menyukai penerapan konsep psikologi positif. Mereka menjadi peka terhadap isu-isu yang berpotensi mengganggu kesehatan mental, dalam konteks perilaku kerja terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Gen Z merasa bahwa mereka memiliki kebebasan minat untuk memilih tugas/pekerjaan yang bagi mereka dapat menyenangkan

(*passionate/flow*). Gen Z menjadi lebih peka dalam memandang *well-being, autonomy, personal growth, fairness*, dan lain-lain di dalam pekerjaan.

Penulis menduga bahwa pengetahuan dan sensitivitas terhadap isu-isu kesehatan mental telah membuat sebagian orang melihat bahwa Gen Z mengalami kecemasan bahkan menjadi lemah. Sebagian dari kita boleh jadi mengira bahwa Gen Z pesimis dalam melihat kondisi dunia (pekerjaan) yang banyak mengalami perubahan, ketidakpastian, kompleksitas, dan tidak ada kejelasan.

Namun demikian, penulis tetap yakin dan menaruh harapan bahwa sebagian besar Gen Z masih merupakan generasi yang terbaik yang penuh harapan. Gen Z memiliki potensi seperti generasi-generasi sebelumnya untuk membawa perubahan positif, menjadi pemimpin yang peduli dengan isu-isu sosial dan kesetaraan. Gen Z penuh empati dan rasa keadilan; kreatif dengan solusi inovatif, mampu memanfaatkan teknologi dengan optimal, dan mampu bekerja sama lintas generasi untuk mencapai kondisi dunia yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Beck, R. (2024). "A Descriptive Study of the Importance of Motivating Rewards for Gen Z Former Big-Box Store Employees' Retention Intention", *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(4-A). <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/15002/>.
- Collisson, B., Eck, B. E., & Harig, T. (2023). "Introducing Gen Z Psychology Majors: Why They Choose to Major in Psychology (And What They Expect to Learn)", *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 9(3), 276–287. <https://doi.org/10.1037/stl0000249>.
- Day, J. (2024). "Baby boomers, Gen X, Millennials, and Gen Z Teachers: A Comparison of Generational Preferences for Leadership Practices", *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(1-A). <https://www.proquest.com/openview/61f095f4db462b9a0f3e86e7a3813482/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
- Generation z. (2024, June 22). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=generation_z&oldid=1230386097.

- Goodstats. (29 Agustus 2023). Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi oleh Gen Z. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>.
- Intelligent.com. (August 30, 2023). 4 in 10 Business Leaders Say Recent College Grads are Unprepared to Enter Workforce. <https://www.intelligent.com/4-in-10-business-leaders-say-recent-college-grads-are-unprepared-to-enter-workforce/>.
- Maioli, E. (2016). "New Generations And Employment – An Exploratory Study about Tensions Between the Psycho-Social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment (CABA, 2016)", *The Journal of Business*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.18533/job.v2i1.53>.
- Norris, A. C. (2024). "The Social and Emotional Experiences of Gen Z Who are Caring for an Older Family Member", *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(5-A). <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=16423&context=dissertations>.
- Strauss–Howe generational theory (2 July 2024). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Strauss%E2%80%93Howe_generational_theory&oldid=1232277822.
- Strawberry Generation. (2024, May 10). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Strawberry_generation&oldid=1223216926.
- Talentlms. (2023). Research: Gen Z in the Workplace. What Matters to Young Professionals at Work — and What Turns Them Off. <https://www.talentlms.com/research/gen-z-workplace-statistics>.
- Wilkie, D. (June 11, 2019). Generation Z Says They Work the Hardest, but Only When They Want to. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/generation-z-says-work-hardest-want-to>.
- Zheng, J., Li, E., & Liu, T. (2023). "From web2.0 to web5.0: The Psychological Belongingness of Gen-Z in the Context of Digital Diversification", *International Journal of Human-Computer Interaction*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2260979>.