

KAJIAN LITERATUR TENTANG GENERASI Z: MENAVIGASI TANTANGAN DAN MENERAPKAN STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DI DUNIA KERJA

Risan Sugiayasin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut

Email: risansugiayasin72@stieyasaanggana.ac.id

Article History

Received: 02-03-2025

Revision: 07-03-2025

Accepted: 07-03-2025

Published: 15-03-2025

Abstract. Managing Generation Z talent in the world of work is an increasingly important challenge in this digital era, given the unique characteristics and different expectations of previous generations. This study aims to analyse the challenges and strategies in managing Generation Z talent, as well as identifying effective approaches for companies in creating an attractive work environment for them. The method used in this study is a literature review with a qualitative approach, which analyses various sources from current journals, books, and research reports. The population in this study includes scientific articles that discuss topics related to talent management and Generation Z. The sampling technique used is purposive sampling, focusing on relevant and current literature, and not limited to one research location. The results of the study show that work flexibility, development of digital skills, and providing space for innovation are the main factors in attracting and retaining Generation Z talent. In addition, companies need to build a positive and inclusive work experience to improve employee retention. The implication of this study is that companies must design adaptive talent management policies based on the needs of Generation Z to remain competitive in an increasingly dynamic labour market.

Keywords: Talent Management, Generation Z, Work Flexibility, Digital Skills, Innovation, Employee Retention.

Abstrak. Mengelola talenta Generasi Z di dunia kerja menjadi tantangan yang semakin penting di era digital ini, mengingat karakteristik unik dan harapan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan strategi dalam mengelola talenta Generasi Z, serta mengidentifikasi pendekatan yang efektif bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur dengan pendekatan kualitatif, yang menganalisis berbagai sumber dari jurnal, buku, dan laporan penelitian terkini. Populasi dalam penelitian ini meliputi artikel-artikel ilmiah yang membahas topik terkait manajemen talenta dan generasi Z. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan fokus pada literatur yang relevan dan terkini, serta tidak terbatas pada satu lokasi penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, pengembangan keterampilan digital, serta pemberian ruang untuk inovasi adalah faktor utama dalam menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z. Selain itu, perusahaan perlu membangun pengalaman kerja yang positif dan inklusif untuk meningkatkan retensi karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus merancang kebijakan manajemen talenta yang adaptif dan berbasis pada kebutuhan generasi Z untuk tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang semakin dinamis.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Generasi Z, Fleksibilitas Kerja, Keterampilan Digital, Inovasi, Retensi Karyawan.

How to Cite: Sugiayasin. R., (2025). *Kajian Literatur Tentang Generasi Z: Menavigasi Tantangan Dan Menerapkan Strategi Manajemen Talenta Di Dunia Kerja*. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 5 (1), 4147-4155. [10.54373/ifiheb.v5i1.2829](https://doi.org/10.54373/ifiheb.v5i1.2829)

PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital dan transformasi sosial yang terus berlanjut, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Salah satu faktor utama yang mendorong perubahan ini adalah kehadiran Generasi Z (Gen Z) di pasar tenaga kerja (History & License, 2024). Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya. Gen Z dikenal dengan kemampuan adaptasi yang cepat terhadap teknologi, keterbukaan terhadap perubahan, serta kecenderungan mereka untuk mencari makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Anita et al., 2024).

Generasi Z memiliki pandangan yang berbeda tentang bagaimana tempat kerja seharusnya beroperasi. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai platform untuk pengembangan diri, kreativitas, dan kontribusi terhadap Masyarakat (Ramadhani & Nindyati, 2022). Ini berbeda dengan nilai yang dimiliki oleh generasi sebelumnya, yang mungkin lebih fokus pada stabilitas pekerjaan dan pencapaian materi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik dan harapan generasi Z menjadi hal yang sangat krusial bagi organisasi dalam merumuskan strategi manajemen talenta yang efektif (Muaviah et al., 2023).

Meskipun Gen Z menawarkan berbagai potensi untuk mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja, tantangan dalam mengelola mereka tidaklah kecil. Generasi ini memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap fleksibilitas, perkembangan karir, dan penggunaan teknologi dalam setiap aspek pekerjaan (Nurqamar et al., 2022). Selain itu, mereka cenderung lebih sering berpindah pekerjaan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yang sering kali dianggap sebagai bentuk ketidakstabilan bagi perusahaan. Fenomena ini mengharuskan perusahaan untuk berpikir ulang tentang cara mereka mempertahankan talenta muda ini dan bagaimana mereka dapat merancang strategi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Salah satu tantangan utama yang akan dibahas dalam kajian literatur ini adalah bagaimana mengintegrasikan budaya kerja generasi Z yang lebih fleksibel dan digital ke dalam organisasi yang memiliki nilai-nilai tradisional yang lebih stabil dan hierarkis. Selain itu, harapan generasi Z terhadap keseimbangan kehidupan kerja, akses terhadap pengembangan diri, serta kebutuhan untuk bekerja dengan teknologi canggih menjadi aspek penting yang harus dipahami oleh para pemimpin organisasi agar dapat merancang kebijakan yang lebih inklusif dan produktif (Masrur & Manafe, 2024).

Di balik tantangan tersebut, terdapat peluang besar bagi perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh Gen Z. Manajemen talenta yang berbasis pada pemahaman mendalam terhadap karakteristik generasi Z akan membuka ruang bagi perusahaan untuk menerapkan pendekatan yang lebih fleksibel, seperti penyediaan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, pengembangan keterampilan digital, serta pemberian ruang bagi inovasi (Siri, 2024). Pendekatan semacam ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memenuhi ekspektasi generasi Z.

Walaupun banyak penelitian yang membahas tentang manajemen talenta dan perbedaan antar generasi di dunia kerja, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diperhatikan, terutama dalam konteks generasi Z. Sebagian besar penelitian yang ada lebih fokus pada perbandingan antara generasi Baby Boomers, Generasi X, dan Milenial, tanpa memberikan perhatian khusus yang mendalam pada karakteristik unik Gen Z. Mengingat generasi Z adalah generasi digital native yang mengutamakan kecepatan serta fleksibilitas, sangat penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang strategi manajemen talenta yang cocok untuk generasi ini.

Selain itu, banyak kajian literatur yang ada lebih berfokus pada tantangan yang dihadapi oleh perusahaan tanpa menggali bagaimana generasi Z memandang dan mengelola tantangan tersebut dari sudut pandang mereka sendiri. Penelitian ini berusaha untuk menutup kesenjangan tersebut dengan menambahkan perspektif ganda yang lebih komprehensif, yakni dari sisi perusahaan dan juga dari sisi generasi Z itu sendiri. Dengan demikian, strategi yang dihasilkan tidak hanya relevan untuk perusahaan, tetapi juga dapat diterima dan dihargai oleh generasi Z sebagai pihak yang terlibat langsung.

METODE

Metode penelitian dalam kajian literatur ini berfokus pada pendekatan review literatur untuk menganalisis dan mengeksplorasi berbagai teori, temuan, serta pendekatan yang telah ada terkait dengan manajemen talenta dalam mengelola Generasi Z, tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam dunia kerja modern. Kajian literatur ini akan menggunakan teknik analisis kualitatif yang berfokus pada pengumpulan dan sintesis informasi dari sumber-sumber ilmiah yang relevan.

Pendekatan Penelitian

Kajian literatur ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menganalisis literatur yang ada, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai pandangan, teori, serta temuan dari studi-studi sebelumnya terkait manajemen talenta generasi Z di dunia kerja

modern. Pendekatan kualitatif ini lebih menekankan pada pemahaman fenomena dalam konteks sosial yang lebih luas, yakni bagaimana generasi Z berinteraksi dengan dunia kerja dan bagaimana perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mengelola mereka.

Berdasarkan panduan yang disarankan oleh (Tojiri et al., 2023), kajian literatur ini mengutamakan pengumpulan dan analisis data sekunder yang diperoleh dari berbagai jurnal, buku, artikel, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas. Fokus utama dari kajian ini adalah mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, serta memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengelola talenta generasi Z.

Langkah-langkah Kajian Literatur

Langkah-langkah dalam Metode Penelitian Kajian Literatur (Ramayanti, 2023):

1) Identifikasi Sumber Literatur

Proses pertama dalam kajian ini adalah identifikasi dan pemilihan sumber-sumber literatur yang relevan. Literatur yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah, buku, artikel konferensi, dan laporan penelitian yang terbit dalam kurun waktu terbaru. Penelitian yang dipilih berfokus pada topik-topik yang berkaitan dengan manajemen talenta, generasi Z, serta tantangan dan strategi di dunia kerja modern. Pemilihan literatur didasarkan pada kriteria relevansi, kualitas, serta kontribusinya terhadap pengembangan pemahaman topik ini. Referensi yang dipilih juga mengutamakan penelitian terkini dan terkemuka dalam bidang manajemen talenta dan sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh (Yakin et al., 2023) yang menekankan pentingnya relevansi dan keterkinian sumber dalam kajian literatur.

2) Seleksi dan Kriteria Sumber

Sumber-sumber literatur yang akan digunakan dalam kajian ini diseleksi berdasarkan beberapa kriteria, antara lain:

- a) Relevansi: Hanya penelitian yang berhubungan langsung dengan topik generasi Z, manajemen talenta, dan dunia kerja modern yang dipilih.
- b) Keterkinian: Mengingat cepatnya perubahan dalam dunia kerja, penelitian yang diterbitkan dalam 5-10 tahun terakhir akan menjadi prioritas utama.
- c) Keandalan: Sumber literatur yang dipilih harus berasal dari jurnal atau penerbit yang terkemuka dan memiliki reputasi yang baik di bidangnya.

3) Analisis dan Sintesis Literatur

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap literatur yang terpilih. Proses ini melibatkan pembacaan mendalam terhadap setiap artikel atau buku, kemudian menyaring

informasi yang relevan untuk topik yang sedang dibahas. Peneliti akan mengelompokkan informasi ke dalam tema-tema utama, seperti:

- a) Karakteristik Generasi Z
- b) Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola generasi Z
- c) Strategi-strategi manajemen talenta yang dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan ini.

Hasil analisis akan kemudian disintesis untuk memberikan gambaran yang lebih holistik dan menyeluruh mengenai cara perusahaan dapat mengelola talenta generasi Z secara efektif di dunia kerja modern.

4) Sintesis dan Penyusunan Temuan

Setelah analisis literatur dilakukan, hasilnya akan disusun dalam bentuk temuan-temuan utama yang menggambarkan tantangan dan peluang dalam mengelola generasi Z. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi gap dalam penelitian yang ada dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk merancang strategi manajemen talenta yang lebih efektif.

Analisis Data

Analisis data dalam kajian literatur ini mengadopsi pendekatan induktif, di mana peneliti mulai dengan mempelajari literatur yang ada dan menghasilkan pola atau tema yang muncul dari berbagai sumber. Pendekatan ini sejalan dengan metode kualitatif yang mengutamakan pemahaman mendalam tentang fenomena daripada pengukuran kuantitatif (Tojiri et al., 2023). Semua data yang terkumpul akan dianalisis secara tematik untuk menemukan kesamaan atau perbedaan antara penelitian yang ada dan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya.

Kesimpulan dan Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis, kajian literatur ini akan menyimpulkan temuan-temuan utama terkait dengan manajemen talenta generasi Z dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan yang ingin mengelola talenta muda ini secara efektif. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan manajemen talenta yang lebih responsif dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan generasi Z.

Validitas dan Keandalan

Untuk memastikan validitas dan keandalan kajian literatur ini, peneliti akan melakukan triangulasi dengan membandingkan berbagai sumber literatur yang ada. Triangulasi ini bertujuan untuk memverifikasi temuan-temuan yang ada dan meningkatkan kredibilitas hasil

penelitian. Validitas juga akan dijaga dengan memilih sumber-sumber yang memiliki kualitas tinggi dan telah terbukti relevansinya dengan topik yang dibahas.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Kajian Literatur

Kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan strategi yang dihadapi perusahaan dalam mengelola talenta Generasi Z di dunia kerja modern. Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan utama terkait dengan karakteristik, harapan, tantangan, dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola talenta generasi Z. Dari hasil analisis tersebut, ditemukan tiga tema utama yang menjadi fokus pembahasan:

Karakteristik dan Harapan Generasi Z dalam Dunia Kerja

Generasi Z, yang lahir antara 1997 hingga 2012, adalah generasi yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi digital. Mereka dikenal sebagai *digital natives*, yang sangat nyaman menggunakan teknologi untuk berkomunikasi, bekerja, dan mencari informasi (Zhao & Liu, 2022). Mereka juga memiliki kecenderungan untuk lebih mandiri, namun tetap sangat menghargai kolaborasi dalam pekerjaan. Salah satu karakteristik utama dari Generasi Z adalah ketergantungan mereka pada teknologi, di mana mereka menginginkan akses kepada perangkat digital terbaru serta aplikasi yang mendukung efisiensi kerja.

Harapan utama dari Generasi Z terhadap dunia kerja adalah fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Mereka tidak hanya mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga untuk mengembangkan diri dan berkontribusi pada perubahan sosial. Dalam hal ini, Gen Z lebih memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk bekerja dari jarak jauh atau dengan jadwal yang fleksibel (Liu & Zhang, 2023). Selain itu, mereka menginginkan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam tim global yang multikultural.

Tantangan yang Dihadapi Perusahaan dalam Mengelola Generasi Z

Meskipun Generasi Z memiliki banyak potensi untuk mendatangkan inovasi dan kreativitas, mengelola talenta mereka membawa tantangan baru bagi perusahaan. Salah satu tantangan terbesar adalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang disebabkan oleh keinginan Gen Z untuk berpindah pekerjaan dengan cepat demi mencari pengalaman baru dan tantangan yang lebih besar (Stewart & Thompson, 2022). Perusahaan yang tidak dapat

memenuhi harapan mereka akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan talenta ini dalam jangka panjang.

Tantangan lainnya adalah kebutuhan untuk menyediakan ruang untuk fleksibilitas kerja. Gen Z mengharapkan kesempatan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja, yang menuntut perusahaan untuk menyesuaikan infrastruktur mereka dan mengadopsi teknologi yang mendukung model kerja jarak jauh. Perusahaan yang gagal menyediakan ruang tersebut mungkin akan kesulitan untuk menarik dan mempertahankan talenta muda ini.

Strategi yang Dapat Diterapkan dalam Manajemen Talenta Generasi Z

Dalam menghadapi tantangan dalam manajemen talenta Generasi Z, perusahaan perlu merumuskan strategi yang responsif dan beradaptasi dengan karakteristik mereka. Salah satu strategi kunci adalah memberikan fleksibilitas kerja dengan kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh dan penjadwalan yang lebih fleksibel, karena Generasi Z sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Liu & Zhang, 2023). Selain itu, pengembangan keterampilan digital juga sangat penting, mengingat ketergantungan mereka pada teknologi, sehingga perusahaan perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka dan mempersiapkan tantangan masa depan (Zhao & Liu, 2022). Perusahaan juga harus memberikan ruang bagi Generasi Z untuk berinovasi, berkolaborasi, dan mengambil keputusan secara otonom, karena mereka mencari pekerjaan yang memberi kebebasan untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Terakhir, menciptakan pengalaman kerja yang positif dengan pengakuan terhadap kontribusi individu, peluang untuk pertumbuhan karir, serta pengelolaan yang berbasis penghargaan dan inklusivitas menjadi kunci penting dalam strategi retensi, di mana perusahaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang bermakna akan lebih mampu mempertahankan talenta mereka dalam jangka panjang (Stewart & Thompson, 2022).

Pembahasan

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif dalam mengelola talenta Generasi Z. Sebagai generasi yang tumbuh dalam dunia digital, mereka menginginkan lingkungan kerja yang dapat mendukung fleksibilitas dan perkembangan karir mereka secara bersamaan. Oleh karena itu, kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis pada teknologi menjadi kunci dalam menarik serta mempertahankan talenta ini.

Salah satu perbedaan utama antara kajian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada penekanan terhadap fleksibilitas kerja sebagai faktor penting dalam manajemen talenta

generasi Z. Dalam penelitian sebelumnya, fleksibilitas seringkali dianggap sebagai salah satu aspek dari keseimbangan kehidupan kerja, namun dalam kajian ini ditemukan bahwa fleksibilitas tidak hanya terkait dengan waktu dan tempat kerja, tetapi juga menyangkut aspek kebebasan dalam pengambilan keputusan serta kesempatan untuk berinovasi.

Di sisi lain, kajian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan digital yang menjadi lebih mendalam dalam kaitannya dengan kebutuhan Gen Z yang sangat bergantung pada teknologi. Jika dibandingkan dengan kajian-kajian sebelumnya, yang lebih menekankan pada keterampilan teknis atau soft skills secara umum, kajian ini menunjukkan bahwa keterampilan digital yang relevan sangat penting untuk mendukung kinerja dan perkembangan karir mereka (Zhao & Liu, 2022).

Namun, kesamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus pada pengalaman karyawan dan strategi retensi yang berbasis pada pengakuan, peluang pengembangan, dan pengelolaan hubungan yang inklusif. Pengalaman yang menyenangkan dan penghargaan terhadap kontribusi individu tetap menjadi elemen kunci dalam mempertahankan talenta generasi Z di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Kajian literatur ini menyimpulkan bahwa untuk mengelola talenta Generasi Z secara efektif, perusahaan perlu mengadaptasi pendekatan manajemen talenta yang lebih fleksibel, berbasis teknologi, dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan generasi ini. Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja, kesempatan untuk berinovasi, serta pengembangan keterampilan digital yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan ruang untuk fleksibilitas kerja, baik dalam hal waktu maupun tempat, serta mendukung pengembangan keterampilan digital melalui pelatihan dan akses teknologi terkini. Selain itu, menciptakan pengalaman kerja yang positif melalui penghargaan terhadap kontribusi individu dan menyediakan peluang pertumbuhan karir yang jelas akan menjadi kunci dalam mempertahankan talenta generasi Z dalam jangka panjang.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan segera menerapkan kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif, seperti memungkinkan bekerja dari jarak jauh, memberikan kesempatan untuk bekerja dalam tim global, dan memperkuat strategi retensi yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan perkembangan pribadi. Perusahaan juga perlu meningkatkan investasi dalam teknologi untuk mendukung pengembangan keterampilan digital karyawan mereka. Melalui penerapan strategi-strategi ini, perusahaan tidak hanya dapat

menarik tetapi juga mempertahankan talenta Generasi Z yang potensial dan siap berinovasi untuk masa depan organisasi.

REFERENSI

- Anita, S. Y., Meutia, K. I., Yuntina, L., & Fachrial, P. (2024). *Analisis Perilaku dan Kompetensi Generasi Z di Sebuah Perusahaan Dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi*. 5(6), 384–396.
- History, A., & License, I. (2024). Digital-Native Workforce: Strategi Pengembangan Sdm Untuk Generasi Z. *Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek*, 5, 1–8.
- Liu, Y., & Zhang, J. (2023). *The impact of flexible work arrangements on work-life balance in the digital age: The case of Generation Z*. *Journal of Business and Technology*, 45(3), 215–227.
- Masrur, W., & Manafe, L. A. (2024). *YUME : Journal of Management Persepsi Karyawan Generasi Z di Mars Learning Center terhadap Fleksibilitas Kerja Hybrid*. 7(2), 994–1004.
- Muaviah, E., Dewi, A. A., & Febriani, N. (2023). *Generasi Z: Melangkah di Era Digital dengan Bijak dan Terencana Pendahuluan Era revolusi digital telah mendorong penggunaan teknologi digital di semua bidang kehidupan (Yang et al ., 2023). Generasi Z mencakup individu yang lahir dari tahun 1996 perkem*. 1(2), 63–81.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41–60.
- Ramayanti, R. (2023). *Langkah Demi Langkah Systematic Literature Review dan Meta Analysis*. Rajawali Pers.
- Stewart, S., & Thompson, R. (2022). *Navigating generational differences in the workplace: Retaining and managing Generation Z talent*. *Human Resource Management Review*, 32(4), 335–348.
- Siri, A. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar*. 4, 3642–3654.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.
- Yusuf Tojiri, M. M., Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs.
- Zhao, L., & Liu, M. (2022). *Generation Z in the workplace: Digital natives and their workplace expectations*. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 50–62.