

Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir Pada Mahasiswa Universitas Karya Husada

Shintya Dewi Saraswati¹, Nabila Alifia², Garbada Boris Setyawan³ ✉

^{1,2,3}. *Manajemen Universitas Karya Husada*

Abstrak

Perubahan zaman dan kemajuan teknologi telah memengaruhi cara berpikir serta preferensi karir Generasi Z, termasuk mahasiswa. Generasi yang tumbuh di era digital ini cenderung memilih pekerjaan yang tidak hanya menawarkan stabilitas finansial, tetapi juga memperhatikan aspek pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi mahasiswa Generasi Z terhadap pilihan karir dengan studi kasus pada mahasiswa Universitas Karya Husada. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap lima mahasiswa aktif Program Studi Manajemen yang memenuhi kriteria usia dan tingkat studi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menempatkan pengembangan karir sebagai pertimbangan utama, disusul fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor penting lainnya. Meski terdapat perbedaan pandangan, secara umum Generasi Z menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, memberikan kebebasan dalam mengatur ritme kerja, serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi industry pendidikan dan penyedia kerja dalam merancang strategi yang relevan dengan karakteristik serta kebutuhan Generasi Z.

Kata Kunci: *generasi z, pilihan karir, pengembangan karir, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja .*

Abstract

Changes in the times and advances in information technology have influenced the mindset and career preferences of Generation Z, including students. This generation, which grew up in the digital era, tends to choose jobs that not only offer financial stability but also consider aspects of career development, work flexibility, and work-life balance. This study aims to explore Generation Z students' perceptions of career choices through a case study of students from Karya Husada University. The approach used was descriptive qualitative with data collection techniques through semi-structured interviews with five active students of the Management Study Program who met the age and level of study criteria. The results showed that the majority of respondents placed career development as the main consideration, followed by work flexibility and work-life balance as other important factors. Although there are differences in views, in general, Generation Z desires a work environment that supports professional growth, provides freedom in determining work rhythms, and is able to maintain a balance between work and personal life. These findings can be a reference for the education industry and employers in designing strategies relevant to the characteristics and needs of Generation Z.

Keywords: *Generation Z, career choices, career development, work flexibility, work-life balance*

Copyright (c) 2025 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : shintyad2496@gmail.com

PENDAHULUAN

Berkembangnya zaman yang pesat serta kemajuan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan terhadap pola pikir dan perilaku generasi muda, khususnya Generasi Z. Generasi Z umumnya lahir antara tahun 1997 hingga 2012 merupakan generasi yang tumbuh di tengah era digital, globalisasi, serta dinamika sosial dan ekonomi yang kompleks. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2022, terdapat sekitar 22,5 juta penduduk Indonesia yang berada dalam rentang usia 20 hingga 24 tahun dan termasuk dalam kelompok Generasi Z. Tren demografis ini mengindikasikan bahwa Indonesia sedang berada dalam masa bonus demografis, ditandai dengan dominasi jumlah penduduk usia produktif, diantaranya terdiri dari para mahasiswa. Sebagai mahasiswa yang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, Generasi Z memiliki persepsi yang unik dalam menentukan pilihan karir mereka. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z cenderung mendukung lingkungan kerja yang memprioritaskan fleksibilitas tinggi, aturan yang lebih longgar, berorientasi pada keseimbangan hidup, dan mencari makna dalam pekerjaan yang mereka pilih (Nurkhasannah & Putri, 2025). Faktor-faktor seperti minat pribadi, *passion*, fleksibilitas waktu, peluang berkembang, serta nilai-nilai sosial dan lingkungan kini turut memengaruhi keputusan karir mereka, tidak hanya sekedar stabilitas dan gaji yang tinggi. Selain itu, paparan terhadap berbagai sumber informasi di media digital membuat mahasiswa Generasi Z memiliki preferensi karir yang lebih bervariasi dan dinamis (Wijiati & Chasanah, 2024).

Persepsi memainkan peran krusial dalam menentukan pilihan karir seseorang, karena mencerminkan bagaimana individu memahami dunia kerja serta apa yang mereka harapkan di masa mendatang. Sejumlah penelitian terkini mengungkapkan bahwa Generasi Z di Indonesia memiliki ambisi yang besar dalam meraih kesuksesan karir, namun juga menghadapi kesemasan terhadap lingkungan perusahaan yang belum mendukung fleksibilitas, inovasi, pengembangan diri, dan keseimbangan hidup yang membuat Generasi Z lebih tertarik untuk berwirausaha (Hartono, 2020). Hasil survey John Madigan, 2009, sebagaimana dikutip oleh (Sari et al., 2023), sebanyak 90% karyawan Generasi Z secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi menyatakan bahwa alasan utama mereka adalah minimnya kesempatan pengembangan karir dan profesional, serta kurangnya dukungan dari manajer dalam aspek tersebut. Hafidz (2021) menambahkan Generasi Z ingin bekerja di lingkungan yang mendukung dan kolaboratif dalam mempromosikan kesehatan mental dan kesejahteraan.

Fenomena ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan mahasiswa Universitas Karya Husada, dimana mayoritas dari mereka mempertimbangkan dalam memilih karir apabila perusahaan atau tempat kerja memberikan kesempatan untuk berkembang seperti pengadaan pelatihan dan peluang sertifikasi profesional guna meningkatkan kompetensi dan jenjang karir mereka. Namun ada juga sebagian mahasiswa yang lebih mementingkan aspek finansial (gaji) saat menentukan pilihan karir. Selain itu mereka menilai karir yang ideal adalah memberikan ruang untuk tetap menjalani kehidupan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini untuk menghindari dari timbulnya stress kerja akibat tekanan dan membuat mereka tetap produktif saat bekerja. Oleh karena itu, penting bagi pihak institusi pendidikan maupun penyedia lapangan kerja mengkaji bagaimana preferensi dan keputusan karir di kalangan mahasiswa Generasi Z dipengaruhi oleh adanya faktor pengembangan karir, fleksibilitas kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja agar dapat membantu mahasiswa dalam mengoptimalkan pemilihan karir yang sesuai dengan potensi dan nilai-nilai mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman kita tentang "Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir Pada Mahasiswa Universitas Karya Husada", dengan mempertimbangkan pandangan dari para peneliti sebelumnya yang masih minim dalam membahas keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang dapat berpengaruh kepada pilihan karir mahasiswa Generasi Z (Nurkhasannah & Putri, 2025). Penelitian ini juga berupaya memberikan kontribusi pada literatur ilmiah yang berkaitan dengan pilihan karir, khususnya dalam konteks generasi yang tumbuh dalam era-digital. Diharapkan temuan ini dapat dijadikan acuan bagi para pemberi kerja dalam menarik minat Generasi Z dengan menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan serta menerapkan system jam kerja yang dinamis. Hal ini berpotensi meningkatkan citra positif perusahaan sehingga lebih diminati mahasiswa dari kalangan Generasi Z.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana mahasiswa memaknai aspek pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dalam keputusan karir mereka. Metode ini dipilih untuk mengeksplorasi makna subjektif yang dibentuk berdasarkan pengalaman dan pemahaman masing-masing individu.

Penelitian dilaksanakan di Universitas Karya Husada, khususnya pada mahasiswa aktif pada Program Studi Manajemen. Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa dari Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Pemilihan responden berdasarkan kriteria : mahasiswa tingkat akhir, berusia 18-24 tahun, telah memiliki pandangan atau rencana awal mengenai pilihan karir, bersedia dan mampu memberikan informasi secara terbuka. Teknik metode pengambilan data menggunakan metode wawancara semi-terstruktur untuk mencari tahu pengalaman, preferensi, dan pandangan mahasiswa terhadap pilihan karir serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Teknik analisis data dilakukan secara tematik, dengan reduksi data yaitu memilah dan menyaring data wawancara sesuai dengan tema yang diteliti, pengelompokan tema melalui penyusunan data ke dalam tema utama, seperti "fleksibilitas kerja", "pengembangan karir", dan "keseimbangan kehidupan kerja", dan penarikan kesimpulan merangkum temuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Mcintosh & Morse, 2015) .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini mengacu pada tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya guna memperdalam pemahaman terkait persepsi mahasiswa Generasi Z pada Pilihan Karir.

1. Pengembangan Karir Terhadap Pilihan Karir

Pengembangan karir ialah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman teoritis, kemampuan konseptual, serta etika kerja karyawan yang berfungsi sebagai pendukung pencapaian tujuan karir yang diharapkan. Proses ini mencakup pengenalan potensi karir setiap individu serta penerapan metode yang sesuai untuk mengembangkan potensi tersebut.. Dalam konteks generasi muda, terutama Generasi Z memiliki pandangan yang realistis pada pengembangan karir yang jelas, peluang untuk belajar, dan meraih tujuan jangka panjang. Dengan begitu mereka akan berkomitmen dan tumbuh di dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama (Amalia, 2023) dalam (Ali et al., 2023).

Dalam penelitian ini, mahasiswa Universitas Karya Husada yang terdiri dari lima Generasi Z memiliki perbedaan persepsi terkait pilihan karir. Persepsi pertama, tiga mahasiswa beranggapan salah satu faktor utama dalam menentukan pemilihan karir adalah pengembangan karir dan minat pada posisi yang ditawarkan di perusahaan. Mereka kurang memperdulikan dari aspek finansial, karena menurut mereka finansial yang perusahaan berikan menyesuaikan pada potensi yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin berpotensi suatu karyawan maka akan semakin besar pula gaji yang didapatkan. Salah seorang mahasiswa bernama Lili mengatakan "ketika saya melamar suatu pekerjaan hal pertama yang akan saya pikirkan adalah minat saya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, minat saya adalah bidang keuangan maka saya akan mendaftar pada posisi yang sama yaitu accounting atau

semacamnya". Dalam konteks ini, Lili lebih mengutamakan ketertarikan pribadi (*passion*) yang selaras dengan bidang pekerjaan yang ingin dilamar. Kemudian pengembangan karir yang diberikan perusahaan untuk menunjang jenjang karir. Sebagai mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki pengalaman kerja atau masih berstatus *fresh graduate*, persepsinya terhadap pekerjaan masih berfokus pada minat dan bakat, serta pengembangan karir belum mempertimbangkan aspek finansial secara menyeluruh.

Berbeda dari pendapat sebelumnya, dua mahasiswa lainnya memiliki pandangan bahwa pemilihan karir didasarkan pada seberapa besar gaji yang ditawarkan. Menurut Nana dan Suci, hal tersebut menjadi pertimbangan utama dalam menentukan arah karir mereka. Mereka mengatakan "Pertimbangan utama saya dalam memilih pekerjaan adalah besaran gaji yang ditawarkan. Jika gajinya tinggi, maka saya akan menerima pekerjaan tersebut. Sementara itu, aspek pengembangan karir bukanlah prioritas utama, menurut pendapat saya apabila sebuah perusahaan memberikan gaji yang tinggi kepada karyawannya, maka kemungkinan besar perusahaan tersebut juga akan menyediakan fasilitas pelatihan atau sertifikasi guna mendukung pengembangan karyawan tersebut".

Pendapat diatas mencerminkan perbedaan pandangan dalam menetapkan pilihan karir. Pandangan pertama menekankan bahwa minat dan peluang pengembangan karir menjadi faktor utama dalam memilih pekerjaan, sedangkan pandangan kedua lebih menitikberatkan pada besaran gaji sebagai pertimbangan utama. Walaupun terdapat perbedaan pendapat disimpulkan dari lima mahasiswa yang memberikan tanggapan terkait pilihan karir, aspek pengembangan karir menjadi pertimbangan utama dalam menentukan arah karir mereka.

2. Fleksibilitas Kerja Terhadap Pilihan Karir

Di tengah dinamika ekonomi dan teknologi yang pesat, Generasi Z sangat menghargai tempat kerja yang memberikan ruang kebebasan serta mendukung pertumbuhan baik secara pribadi maupun profesional, karena dianggap sebagai kemampuan penting untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, sehingga menjadi salah satu prioritas utama untuk mencapai kesuksesan (Mahardika et al., 2022). Beragam faktor turut memengaruhi fleksibilitas kerja, termasuk dalam hal pemilihan jalur karir. (Monica et al., 2025) menambahkan, fleksibilitas kerja bukan hanya sebuah keuntungan melainkan telah menjadi kebutuhan dasar bagi mahasiswa Generasi Z dalam memilih jalur karir. Lingkungan kerja yang memberikan keleluasaan dalam waktu dan tempat kerja lebih menarik bagi mereka karena selaras dengan nilai-nilai personal dan ekspektasi gaya hidup yang mereka anut.

Kelima mahasiswa yang dimintai pendapat mengenai fleksibilitas kerja menyampaikan bahwa mereka menginginkan perusahaan yang memberikan keleluasaan dalam menjalankan pekerjaan. Fleksibilitas disini dinilai dari segi waktu, tempat, cara kerja dan pengembangan karir (Monica et al., 2025). 1) Fleksibilitas waktu, hasil wawancara mengungkapkan bahwa mereka menginginkan kebebasan dalam mengatur jam kerja mereka. "saya lebih menyukai sistem kerja yang tidak terlalu kaku, seperti jam kerja fleksibel atau flextime, di mana mereka bisa mulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai ritme produktivitas pribadi, bukan hanya mengikuti jadwal kantor konvensional 9-to-5". 2) Fleksibilitas Tempat, bekerja tidak harus selalu dari kantor. Salah satu dari mereka menyatakan "saya cenderung menyukai sistem kerja *hybrid* atau *remote*, yang memungkinkan bekerja dari rumah, cafe, atau lokasi lain yang mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja tidak melulu harus ke kantor". 3) Fleksibilitas dalam Cara Kerja, mereka berpendapat "saya ingin kebebasan dalam menyelesaikan tugas sesuai gaya kerja masing-masing karena dirasa lebih nyaman jika diberi tanggung jawab berdasarkan target bukan dikontrol. 4) Fleksibilitas dalam Pengembangan Karir, "saya ingin berkesempatan mengembangkan diri secara fleksibel, misalnya pelatihan daring untuk program mentoring, ataupun rotasi kerja yang memberikan variasi dan pengalaman baru".

Sejalan dengan temuan Yusuf (2023), yang mengungkapkan bahwa aspek pada fleksibilitas kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan menjaga keberlangsungan tenaga kerja. Fleksibilitas juga berperan dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, menurunkan tingkat stres, serta mendorong kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi disarankan untuk merancang kebijakan kerja fleksibel yang mendukung kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Pilihan Karir

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan individu memenuhi tanggung jawab pribadi dan mempertahankan gaya hidup sehat. Bagi Gen Z, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan prioritas yang secara signifikan memengaruhi pilihan karir mereka (McKinsey, 2023). Generasi Z percaya perusahaan yang menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja, bahkan bisa mengurangi stress dan meningkatkan hubungan sosial. Statement tersebut didukung pula oleh (Waworuntu et al., 2022) yang mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental para karyawan yang mampu mencegah kesemasan dan kelelahan saat bekerja.

Hasil wawancara oleh mahasiswa rata-rata dari mereka menjawab “keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat membantu menjaga kesehatan mental, menghindari burnout, dan memungkinkan saya tetap produktif dalam jangka panjang. Jika perusahaan membebani saya dengan tugas yang berlebihan tanpa memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, saya akan merasa tertekan. Hal ini dapat mengurangi produktivitas kerja, memicu stres, serta menurunkan kenyamanan dalam bekerja, hingga akhirnya mendorong saya untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut”.

Studi yang dilakukan oleh (Nurjanah, D., & Indawati, 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) mampu menciptakan perasaan bahagia karena individu dapat mengatur kewajiban profesional dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Mereka memiliki harapan untuk dapat membagi waktu dan peran secara adil antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, menurut (Rachmadini & Riyanto, 2020), Generasi Z memanfaatkan *work-life balance* sebagai sarana untuk menciptakan keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, salah satunya dengan menggunakan waktu cuti untuk berlibur.

PEMBAHASAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi Generasi Z terhadap pilihan karir di kalangan mahasiswa. Lima orang mahasiswa yang diwawancarai menyatakan bahwa pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan pilihan karir. Meskipun terdapat perbedaan pandangan terkait pentingnya pengembangan karir, sebagian besar responden tetap menganggapnya sebagai faktor utama. Mahasiswa yang mendukung pentingnya pengembangan karir berpendapat bahwa aspek tersebut diperlukan untuk mendukung jenjang karir di dunia kerja. Mereka tidak hanya ingin bekerja demi memperoleh gaji, tetapi juga menginginkan proses pembelajaran berkelanjutan agar dapat berkembang, meningkatkan kompetensi, dan mencapai kinerja yang optimal.

Selanjutnya faktor fleksibilitas kerja yang direspon oleh mahasiswa sebagai faktor lain yang menentukan pilihan karir. Bagi Generasi Z, fleksibilitas tidak hanya terbatas pada pengaturan waktu dan lokasi kerja, tetapi juga mencakup kebebasan dalam menentukan karir, melakukan perubahan, dan mengembangkan diri sesuai minat, nilai, serta kebutuhan pribadi, sebagaimana dijelaskan oleh (Monica et al., 2025). Sementara faktor keseimbangan kehidupan kerja ikut mendapatkan perhatian besar dari mahasiswa dalam memilih karir. Generasi Z menilai bahwa waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, maupun menjalani hobi memiliki nilai yang setara dengan penyelesaian tugas pekerjaan. Mereka meyakini bahwa kehidupan pribadi yang seimbang akan berdampak positif pada produktivitas kerja. Kesadaran terhadap dampak negatif beban kerja yang berlebihan, khususnya

terhadap kesehatan mental, membuat mereka cenderung menolak budaya kerja yang menuntut jam kerja berlebihan. Mereka lebih memilih perusahaan yang menyediakan waktu istirahat memadai, serta mendukung kesejahteraan mental melalui kebijakan seperti cuti kesehatan mental, layanan konseling, dan sistem kerja yang lebih manusiawi.

SIMPULAN

Mahasiswa generasi Z dalam penelitian ini telah menyatakan bahwa pilihan karir ditentukan oleh faktor pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Meski demikian, terdapat beberapa mahasiswa yang tidak menganggap pengembangan karir sebagai faktor utama dalam pengambilan keputusan karir. Sesuai dengan pernyataan beberapa peneliti terdahulu bahwa Generasi Z tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi mencari tempat yang mendukung gaya hidup, nilai, dan pertumbuhan mereka secara holistic. Sehingga perusahaan yang ingin menarik Gen Z harus mampu memenuhi kebutuhan tersebut, mulai dari fleksibilitas, *work-life balance*, hingga kesempatan pengembangan diri yang jelas.

Referensi :

- Ali, M., Rachmawati, S., Zelika, Y., Yanti, N. P., & Bangun, W. (2023). Career development, career maturity and career success in Generation Z: A systematic review. *The 3 Rd Jakarta Economic Sustainability International Conference Agenda, 2023*, 26–31. <http://dx.doi.org/10.11594/nstp.2023.3704>
- Amalia, R. S. (2023). Career choice on gen Y & Z after the pandemic covid 19: A social cognitive career theory. *Series: Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 265–279*.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1)*, 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Eka Nurkhasannah, & Shafa Anggita Putri. (2025). Pengaruh Persepsi Generasi Z Terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. *Journal of Management and Creative Business, 3(1)*, 251–260. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v3i1.3703>
- Hafidz, L. (2021). *Perbedaan Antara Milenial dan Generasi Z di Dunia Kerja. Talentics*.
- Hartono, B. (2020). Generasi Z dan Tantangan Masa Depan di Indonesia. *Jurnal Sosial Universitas Indonesia, 21*, 398–415.
- Helen Novita Sari, Nur Rahmania, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen, 1(4)*, 25–46. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>

- McKinsey. (2023). What Is Gen Z? *McKinsey & Company*, 5. <https://doi.org/http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i4.3667>
- Monica, W., Nurbaeti, Mumin, A. T., & Widiyastuti, N. (2025). *Navigasi retensi karyawan generasi digital: interaksi gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja di artotel group*. 6(1), 22–32.
- Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation Z in Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social*, 1(3), 316–328.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(August), 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wijiati, W., & Chasanah, U. (2024). Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 485–499. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1013>
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>