

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6>

Received: 22 Juli 2024, Revised: 05 Agustus 2024, Publish: 15 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Perilaku dan Kompetensi Generasi Z di Sebuah Perusahaan Dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi

Siska Yuli Anita¹, Kardinah Indrianna Meutia², Lily Yuntina³, Peppy Fachrial⁴, Rintis Eko Widodo⁵

¹UIN Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia, siskayulianita@radenintan.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Pancasakti, Bekasi, Indonesia, lyuntina@gmail.com

⁴Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, peppyfg@gmail.com

⁵Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial, Jakarta, Indonesia, rintis.ew@gmail.com

Corresponding Author: siskayulianita@radenintan.ac.id¹

Abstract: Literature review research on the analysis of behavior and competency of Generation Z in a company in supporting organizational sustainability is a scientific literature article in the scope of human resource management science. The purpose of this literature research is expected to build a hypothesis regarding the influence between variables which can later be used for further research in the scope of human resource management. The approach used in this study is descriptive qualitative. The data collection technique uses literature studies. The data used in this descriptive qualitative approach comes from previous research that is relevant to this study and is sourced from academic online media such as the Scopus Emerald Journal, Sage, WoS, Sinta Journal, Publish or Perish, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. The results of this literature review article are 1) Generation Z Behavior plays a role in Supporting Organizational Sustainability; and 2) Generation Z Competence plays a role in Supporting Organizational Sustainability.

Keyword: Organizational Sustainability, Behavior, Competence, Generation Z

Abstrak: Penelitian literature review analisis perilaku dan kompetensi generasi Z di sebuah Perusahaan dalam mendukung keberlangsungan organisasi merupakan artikel literatur ilmiah dalam lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian literature ini diharapkan dapat membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini berasal dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan bersumber dari media online akademik seperti Jurnal Scopus Emerald, Sage, WoS, Jurnal Sinta, Publish or Perish, DOAJ, EBSCO, Google Scholar dan buku referensi digital. Hasil dari artikel literature review ini yaitu 1) Perilaku Generasi Z berperan dalam Mendukung

Keberlangsungan Organisasi; dan 2) Kompetensi Generasi Z berperan dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi.

Kata Kunci: Keberlangsungan Organisasi, Perilaku, Kompetensi Generasi Z

PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi informasi yang semakin massif, Perusahaan musti dituntut mampu mengikuti perkembangannya, agar mampu terus bersaing dan mencapai keunggulan bersaing yang nantinya mencapai keberlangsungan. Perkembangan yang dilakukan dapat berupa perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, hingga sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam Perusahaan atau organisasi, penting untuk memperhatikan kemampuan tiap karyawan yang ada. Hal tersebut dimaksudkan agar mampu melihat potensi yang dimiliki karyawan tersebut dalam periode tertentu. Perlu dilakukannya pengelompokkan karyawan berdasarkan bobot tertentu misalnya jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. Dimaksudkan agar perusahaan mampu mengambil kebijakan yang menguntungkan Perusahaan yang dampaknya hingga jangka panjang (Setyawati et al., 2020).

Maka berkaitan sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam keberlangsungan organisasi, Relevan dengan penelitian yang dilakukan (Widjanarko et al., 2023) bahwa Generasi Z yang di mana mencakup orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012, mulai memasuki dunia kerja dan memainkan peran yang semakin penting dalam dinamika organisasi modern. Keberadaan mereka menciptakan masalah dan peluang baru bagi bisnis. Generasi ini tumbuh di era digital, dengan akses informasi yang tak terbatas, yang telah membentuk perilaku dan kompetensi mereka dengan cara yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka disebut sebagai penduduk asli digital, karena mereka memiliki bakat alami untuk teknologi dan media sosial. Namun, penerapan mereka dalam lingkungan kerja yang biasa sering kali memerlukan strategi yang berbeda dan lebih fleksibel dari bisnis (Susanto et al., 2021).

Generasi Z memiliki keterampilan unik yang dapat diterapkan pada kebutuhan bisnis masa kini. Mereka paham teknologi, mudah beradaptasi, dan mampu memecahkan masalah secara kreatif. Generasi ini juga menunjukkan jiwa kewirausahaan yang tinggi dan kecenderungan untuk berpikir di luar kebiasaan, yang dapat menjadi aset luar biasa bagi inovasi dan pertumbuhan bisnis. Namun, kesulitan muncul ketika ada ketidaksesuaian antara harapan mereka dan struktur organisasi tradisional, yang mungkin kurang mudah beradaptasi atau lambat menyerap perubahan (Widodo & Silitonga, 2017).

Tabel 1. Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur Tahun 2019 hingga Tahun 2024

Umur dan Kategori	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15-19 (Gen Z)	4.577.291	5.049.940	4.676.824	4.527.504	4.704.951	4.793.947
20-24 (Gen Z)	12.736.484	11.975.718	12.055.519	12.384.895	13.175.089	13.629.983
25-29 (Gen Z)	15.252.156	14.578.808	14.864.041	15.199.876	15.996.632	16.296.438
Jumlah AK Gen Z	32.565.931	31.604.466	31.596.384	32.112.275	33.876.672	34.720.368
Jumlah AK Gen Z (Persen)	25,29%	24,60%	24,11%	23,73%	24,22%	24,42%
30-34 (Gen Y)	15.701.113	15.281.561	15.569.058	15.848.724	16.555.574	16.539.766
35-39 (Gen Y)	15.874.420	15.579.183	15.956.237	16.148.940	16.602.867	16.930.409
40-44 (Gen Y)	15.253.763	15.134.905	15.629.288	15.900.025	16.292.858	16.379.755
45-49 (Gen Y)	14.242.586	14.183.849	14.628.212	14.939.895	15.368.956	15.548.307
Jumlah AK Gen Y	61.071.882	60.179.498	61.782.795	62.837.584	64.820.255	65.398.237

Jumlah AK Gen Y (Persen)	47,43%	46,84%	47,14%	46,44%	46,34%	45,99%
50-54 (Gen X)	12.099.514	12.279.282	12.775.660	13.313.332	13.393.721	13.596.816
55-59 (Gen X)	9.386.280	9.627.329	9.950.218	10.458.645	10.946.491	10.935.536
Jumlah AK Gen X	21.485.794	21.906.611	22.725.878	23.771.977	24.340.212	24.532.352
Jumlah AK Gen X (Persen)	16,70%	17,05%	17,34%	17,57%	17,40%	17,25%
60+ (Gen Baby Boomers)	13.631.664	14.763.609	14.945.466	16.574.877	16.815.238	17.528.089
Jumlah AK Gen Baby Boomers	13.631.664	14.763.609	14.945.466	16.574.877	16.815.238	17.528.089
Jumlah AK Gen Baby Boomers (Persen)	10,58%	11,49%	11,40%	12,25%	12,02%	12,32%
JUMLAH KESELURUHAN	128.755.27	128.454.18	131.050.52	135.296.71	139.852.37	142.179.04
	1	4	3	3	7	6

Source: Badan Pusat Statistik, diolah 2024

Berdasarkan gambar 1 diatas, diketahui data angkatan kerja di Indonesia dari tahun 2019 hingga 2024 berdasarkan umur atau generasi, yang dimulai dari generasi Z, generasi Y, generasi X dan generasi Baby Boomers. Pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja dari keseluruhan generasi mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019, hal tersebut disebabkan pandemi virus covid-19 yang menjangkit Indonesia dan hampir seluruh negara di dunia, sehingga banyak perusahaan yang mengurangi tenaga kerjanya sehingga meningkat angka PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di banyak perusahaan.

Namun di tahun 2021 hingga tahun 2024, jumlah keseluruhan angkatan kerja di Indonesia terus mengalami kenaikan. Jumlah angkatan kerja terbanyak berada pada generasi Y dengan rentang umur 30-49 tahun yang artinya lahir pada tahun 1977 hingga 1994. Generasi ini dinilai generasi yang baru melek teknologi, di mana mereka mulai memanfaatkan teknologi dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian jumlah keseluruhan angkatan kerja terbanyak kedua yaitu Generasi Z dengan rentang umur 19-29 tahun yang artinya lahir pada tahun 1995-2012. Generasi ini dinilai memiliki pemikiran yang open minded dan sudah terbuka akan teknologi yang berkembang saat ini, sehingga lebih mudah dan cepat beradaptasi terhadap teknologi. Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan demografi pekerja dan kebutuhan pasar yang terus meningkat sangat penting bagi kelangsungan jangka panjangnya. Memahami perilaku dan kompetensi Generasi Z memungkinkan bisnis untuk merancang strategi yang lebih efektif untuk memanfaatkan potensi mereka. Ini termasuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai, membangun suasana kerja yang meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, dan menerapkan teknologi yang memungkinkan kerja yang efisien dan kolaboratif (Widodo, 2021).

Akan tetapi, meskipun Generasi Z memiliki banyak potensi, ada beberapa area yang memerlukan perhatian khusus. Salah satunya adalah masalah komunikasi antargenerasi. Perbedaan gaya komunikasi dan preferensi teknologi dapat menyebabkan kesalahpahaman atau kesulitan dalam tim antargenerasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan dan mendukung inisiatif yang mendorong komunikasi dan pemahaman yang efektif lintas generasi. Lebih jauh, pengembangan soft skill seperti manajemen waktu, keterampilan interpersonal, dan kecerdasan emosional sangat penting untuk memastikan kemampuan Generasi Z untuk berpartisipasi secara efektif di tempat kerja. Pada akhirnya, keberhasilan mengintegrasikan Generasi Z ke dalam organisasi akan ditentukan oleh kapasitas perusahaan untuk beradaptasi dan mengelola perubahan secara efektif. Dengan sikap yang benar, Generasi Z dapat mendorong inovasi dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Akibatnya, mengetahui dan mengelola perilaku dan kompetensi mereka tidak hanya

diperlukan, tetapi juga merupakan potensi yang signifikan bagi kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah perilaku generasi Z berperan dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi?; dan 2) Apakah kompetensi generasi Z berperan dalam Mendukung Keberlangsungan Organisasi?.

METODE

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Dengan melakukan analisis komprehensif terhadap penelitian sebelumnya yang relevan, tujuannya adalah untuk memperoleh dan menyempurnakan hipotesis yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini berasal dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan bersumber dari media online akademik seperti Jurnal Scopus, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, Google Scholar dan buku referensi digital. Tinjauan pustaka sistematis (SLR) adalah upaya yang ketat dan sistematis di mana semua materi penelitian yang relevan ditemukan, dinilai, dan dianalisis untuk menawarkan solusi bagi pertanyaan penelitian tertentu. Konsistensi dalam menerapkan tinjauan pustaka sangat penting saat melakukan analisis kualitatif, sejalan dengan prinsip-prinsip metodologis. Analisis kualitatif sebagian besar dilakukan untuk tujuan investigasi, (Ali, H., & Limakrisna, 2013):(Susanto, Arini, et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Keberlangsungan Organisasi

Keberlangsungan organisasi mengacu pada kemampuan entitas untuk terus beroperasi dan berkembang seiring waktu, meskipun ada kendala lingkungan eksternal dan internal. Ini termasuk mengembangkan rencana perusahaan yang efektif, mengelola sumber daya secara efisien, dan beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi, dan peraturan (Mulyono et al., 2023). Perusahaan yang berkelanjutan memprioritaskan penciptaan nilai jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat, daripada sekadar pendapatan jangka pendek. Elemen ini terdiri dari inovasi yang berkelanjutan, manajemen risiko yang efektif, dan penerapan praktik yang bertanggung jawab secara sosial yang menjamin keseimbangan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan demikian, keberlangsungan organisasi memerlukan jaminan stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang di semua elemen operasi (Widodo, 2023).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Keberlangsungan Organisasi meliputi: 1) Strategi Bisnis yang Efektif: Kejelasan visi, misi, dan tujuan jangka panjang yang memungkinkan perusahaan untuk tetap fokus dan menanggapi perubahan pasar; 2) Manajemen Sumber Daya Manusia: Merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan bakat untuk memastikan personel memiliki keterampilan dan dorongan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi; 3) Kesehatan Keuangan: Manajemen arus kas yang tepat, pengurangan biaya, dan investasi untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi; 4) Inovasi dan Kemampuan Beradaptasi: Kemampuan untuk menciptakan produk, layanan, dan prosedur baru yang sesuai dengan permintaan pasar yang berubah; dan 5) Manajemen Risiko: Mengidentifikasi, menilai, dan memitigasi risiko yang dapat mengganggu operasi Perusahaan (Hermawan & Arifin, 2021).

Keberlangsungan Organisasi relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Widodo & Silitonga, 2017), (Susanto, Sawitri, et al., 2023), (Mahaputra & Saputra, 2021), (Ratnasari et al., 2020), (Widodo, 2020), (Susanto, Agusinta, et al., 2023).

Perilaku Generasi Z

Pertumbuhan teknologi digital yang pesat dan kemudahan akses informasi memengaruhi perilaku Generasi Z, yang didefinisikan sebagai orang yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Mereka disebut sebagai penduduk asli digital karena pengetahuan mereka yang maju tentang teknologi dan platform media sosial. Generasi ini memiliki rentang perhatian yang pendek tetapi dapat mengerjakan banyak tugas dengan sukses. Di tempat kerja, mereka menghargai fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan kemampuan untuk belajar dan berkembang. Mereka juga sangat peduli dengan masyarakat dan sering kali lebih suka bekerja di perusahaan yang memiliki cita-cita yang sama, seperti keberlangsungan dan tanggung jawab sosial. Generasi Z menghargai transparansi dan keaslian dalam hubungan kerja (Firamadhina & Krisnani, 2020).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Perilaku Generasi Z meliputi: 1) Kemampuan Beradaptasi Teknologi: Kemampuan untuk menguasai dan beradaptasi dengan teknologi baru dengan cepat; 2) Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan: Keinginan untuk lingkungan kerja yang fleksibel yang memungkinkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; 3) Kemandirian dan Kewirausahaan: Kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan meluncurkan inisiatif sendiri, baik dalam kegiatan profesional maupun pribadi; 4) Kesadaran Sosial: Kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan, serta preferensi untuk bekerja di bisnis yang bertanggung jawab secara sosial; dan 5) Kolaborasi dan Kerja Sama Tim: Kemampuan dan keinginan untuk bekerja dalam tim yang dinamis dan multikultural (Fatiha'Alya et al., 2024).

Perilaku Generasi Z relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Panjaitan et al., 2020a), (Rasulong et al., 2024), (Fitriyani et al., 2024).

Kompetensi Generasi Z

Kompetensi Generasi Z meliputi keahlian teknologi, inovasi, dan fleksibilitas luar biasa dalam konteks digital. Mereka terampil dalam menggunakan berbagai perangkat dan program digital, serta mencari dan menganalisis data dengan cepat dan efisien. Generasi ini juga dikenal inovatif, sering kali mengusulkan solusi baru untuk berbagai tantangan. Kapasitas mereka untuk berkomunikasi melalui platform digital membuat mereka ideal untuk kerja sama virtual dan kerja jarak jauh. Selain itu, mereka berpengalaman dalam masalah global dan sering berpartisipasi dalam inisiatif sosial dan lingkungan. Kualitas interpersonal mereka meliputi kapasitas untuk beradaptasi dengan cepat, berkolaborasi dalam berbagai tim, dan menerima umpan balik yang membangun, yang semuanya membantu mereka berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis (Ismail & Nugroho, 2022).

Dimensi atau indikator yang meliputi variabel Kompetensi Generasi Z meliputi: 1) Keahlian Teknologi: Mahir dalam teknologi digital, perangkat lunak, dan aplikasi yang berlaku untuk tugas tersebut; 2) Kesadaran Global: Memahami isu global dan berpartisipasi dalam proyek yang berdampak positif pada masyarakat luas; 3) Kemampuan Multitasking: Kemahiran dalam mengelola banyak tugas secara bersamaan dengan efisiensi tinggi; 4) Keterampilan Analisis: Kemampuan untuk menilai fakta dan informasi dengan cepat untuk mendukung pengambilan keputusan; dan 5) Komunikasi Digital: Kemahiran dalam berkolaborasi dan berinteraksi dengan berbagai platform komunikasi digital (Umamy et al., 2024).

Kompetensi Generasi Z relevan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh: (Anggarini et al., 2022), (Nurmarliana & Abdullah, 2024), (Endang et al., 2024).

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Mengkaji publikasi terkait sebagai dasar perumusan hipotesis penelitian dengan mendeskripsikan temuan penelitian sebelumnya, menyoroti persamaan dan perbedaan dengan proposal penelitian, sebagaimana tergambar pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Year)	Research Results	Similarities with this article	Differences with this article
1.	(Alamanda & Riyanti, 2024)	<p>-Variabel <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap <i>Job Performance</i> pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Jakarta</p> <p>-Variabel Perilaku Generasi Z berpengaruh terhadap <i>Job Performance</i> pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Jakarta</p> <p>-Variabel <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i> pada Perusahaan Startup Jakarta</p> <p>-Variabel Perilaku Generasi Z berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i> pada Perusahaan Startup Jakarta</p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel perilaku generasi Z pada variabel Independennya, dan meneliti variabel <i>organizational sustainability</i> pada variabel dependennya.</p>	<p>-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti variabel lainnya yaitu <i>quality of work life</i> pada variabel Independennya, dan meneliti variabel <i>job performance</i> pada variabel dependennya.</p> <p>-Penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yaitu pada Perusahaan Startup di Jakarta.</p>
2.	(Fajriyanti et al., 2023)	<p>-Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Generasi Z</p> <p>-Variabel Perilaku Generasi Z berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Generasi Z</p> <p>-Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i></p> <p>-Variabel Perilaku Generasi Z berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i></p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Perilaku Generasi Z pada variabel Independennya, dan meneliti variabel <i>Organizational Sustainability</i> pada variabel dependennya.</p>	<p>-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti variabel lainnya yaitu Lingkungan Kerja pada variabel Independennya dan variabel Motivasi Kerja Generasi Z pada variabel dependennya.</p>
3.	(Priyono & Tampubolon, 2023)	<p>-Variabel <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot</p> <p>-Variabel Kompetensi Generasi Z berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot</p> <p>-Variabel <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i> pada Karyawan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot</p> <p>-Variabel Kompetensi Generasi Z berpengaruh terhadap <i>Organizational Sustainability</i></p>	<p>-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kompetensi Generasi Z pada variabel Independennya, dan meneliti variabel <i>Organizational Sustainability</i> pada variabel dependennya.</p>	<p>-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti variabel lainnya yaitu <i>Job Insecurity</i> pada variabel Independennya dan variabel <i>Turnover Intention</i> pada variabel dependennya.</p> <p>-Penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yang dilakukan di Bank BJB Cabang Daan Mogot</p>

pada Karyawan Gen Z di Bank
BJB Cabang Daan Mogot

4.	(Panjaita et al., 2020b)	-Variabel Persepsi berpengaruh terhadap Keberlangsungan pada CU Betang ASI	Generasi Z terhadap Organisasi	-Pada artikel ini memiliki kesamaan meneliti variabel Kompetensi Generasi Z pada variabel Independennya, dan meneliti variabel Keberlangsungan Organisasi pada variabel dependennya.	-Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu meneliti variabel lainnya Persepsi Generasi Z pada variabel Independennya. -Penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yaitu pada CU Betang ASI
----	--------------------------	--	--------------------------------	--	---

Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu yang relevan, maka pembahasan pada artikel ini yaitu:

Peran Perilaku Generasi Z dalam Keberlangsungan Organisasi

Perilaku Generasi Z berdampak signifikan pada keberlangsungan organisasi di berbagai bidang, termasuk adaptasi teknologi, keseimbangan kehidupan kerja, kemandirian dan kewirausahaan, kesadaran sosial, serta kolaborasi dan kerja sama. Masing-masing karakteristik ini berkontribusi pada aspek penting keberlangsungan organisasi, termasuk strategi perusahaan yang sukses, manajemen sumber daya manusia (SDM), kesehatan keuangan, inovasi dan kemampuan beradaptasi, serta manajemen risiko. Salah satu karakteristik penting Generasi Z yang dihargai oleh perusahaan modern adalah kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan teknologi. Generasi ini tumbuh dengan teknologi digital, oleh karena itu mereka adalah profesional dalam menggunakan perangkat dan program terbaru. Dalam lingkungan organisasi, kompetensi ini memungkinkan pekerja untuk dengan cepat mempelajari alat kerja baru, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung transformasi digital. Adaptasi teknologi juga menambah strategi bisnis yang efektif dengan memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah. Ketika perusahaan mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi, Generasi Z memainkan peran penting dalam implementasi dan pengoptimalannya.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek lain dari perilaku Generasi Z yang berdampak pada manajemen sumber daya manusia dan kesehatan keuangan organisasi. Generasi ini memprioritaskan fleksibilitas pekerjaan dan kesejahteraan pribadi, mencari tempat kerja yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan ini memiliki tingkat retensi staf yang lebih tinggi, yang mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan. Lebih jauh lagi, karyawan yang berkecukupan dan puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka lebih produktif dan termotivasi, yang menguntungkan kinerja keuangan perusahaan. Organisasi dapat merekrut dan mempertahankan bakat Generasi Z dengan menggunakan praktik kerja yang fleksibel seperti bekerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel, sambil juga mempertahankan kinerja keuangan yang konsisten.

Kemandirian dan kewirausahaan Generasi Z berkontribusi secara signifikan terhadap inovasi dan fleksibilitas organisasi. Generasi ini dikenal karena pemikiran inovatif dan semangat bisnisnya yang kuat. Mereka tidak hanya mengidentifikasi jawaban inovatif untuk masalah, tetapi juga mengambil inisiatif untuk meluncurkan proyek baru yang menguntungkan perusahaan. Dalam dunia korporat yang terus berubah saat ini, kapasitas untuk berinovasi dan bereaksi cepat sangat penting. Generasi Z, dengan kemandirian dan semangat kewirausahaannya, memiliki potensi untuk menjadi agen perubahan, mendorong inovasi dan mempercepat kemampuan beradaptasi pasar. Mereka membantu perusahaan tetap relevan dan kompetitif dengan terus mencari peluang baru dan mengembangkan konsep baru.

Kesadaran sosial Generasi Z yang kuat juga penting untuk perencanaan perusahaan dan manajemen risiko yang baik. Generasi ini sangat peduli dengan isu sosial dan lingkungan, dan mereka lebih suka bekerja di perusahaan yang memiliki keyakinan yang sama. Perusahaan yang menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial tidak hanya merekrut personel Generasi Z terbaik, tetapi juga meningkatkan reputasi mereka di antara pelanggan dan masyarakat umum. Kesadaran sosial ini juga membantu organisasi dalam mengurangi risiko reputasi. Perusahaan yang menjalankan bisnis secara etis dan bertanggung jawab dapat menghindari kontroversi dan masalah hukum yang dapat merusak reputasi dan kesuksesan finansial mereka. Selain itu, dedikasi terhadap keberlangsungan dapat menghasilkan peluang pasar baru dan keunggulan kompetitif. Ciri lain dari perilaku Generasi Z yang meningkatkan keberlangsungan organisasi meliputi kolaborasi dan kerja sama tim. Generasi ini memprioritaskan kerja sama tim dan kolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang budaya dan bidang keahlian berkontribusi pada tempat kerja yang lebih inklusif dan inovatif. Kerja sama tim yang efektif juga meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih cepat dan lebih inovatif. Dalam konteks manajemen risiko, kerja sama yang kuat berarti bahwa berbagai sudut pandang dan keahlian dipertimbangkan saat membuat keputusan, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan kualitas keputusan.

Secara keseluruhan, tindakan Generasi Z berdampak besar pada beberapa area keberlangsungan organisasi. Kemampuan beradaptasi mereka terhadap teknologi memungkinkan transformasi digital dan strategi perusahaan yang produktif. Keseimbangan kehidupan kerja mereka yang diakui berkontribusi pada manajemen SDM yang efektif dan kesehatan finansial organisasi. Kemandirian dan semangat kewirausahaan mereka mendorong inovasi dan adaptasi organisasi. Kesadaran sosial mereka berkontribusi pada strategi perusahaan yang bertanggung jawab dan manajemen risiko, sementara kemampuan kolaboratif mereka meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan. Memahami dan memanfaatkan perilaku Generasi Z memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih holistik dan berkelanjutan, memastikan bahwa mereka tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Dengan demikian, menggabungkan perilaku Generasi Z ke dalam tujuan dan operasi organisasi sangat penting untuk memastikan kelangsungan jangka panjang. Perusahaan yang dapat mengakomodasi persyaratan dan karakteristik khas Generasi Z akan berada pada posisi yang lebih baik untuk menghadapi kesulitan di masa depan dan memanfaatkan peluang, yang menghasilkan nilai jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan.

Peran Kompetensi Generasi Z dalam Keberlangsungan Organisasi

Kompetensi Generasi Z sangat penting untuk memastikan keberlangsungan organisasi di berbagai bidang penting seperti keahlian teknologi, kesadaran global, multitasking, keterampilan analitis, dan komunikasi digital. Masing-masing kompetensi ini memiliki dampak substansial pada bagian penting keberlangsungan organisasi, seperti strategi bisnis yang efektif, manajemen sumber daya manusia (SDM), kesehatan keuangan, inovasi dan kemampuan beradaptasi, serta manajemen risiko. Keahlian teknologi Generasi Z merupakan alat penting dalam setiap rencana bisnis yang sukses. Generasi ini tumbuh dalam suasana yang kaya akan teknologi canggih dan perangkat digital, membuat mereka sangat terampil dalam menggunakan dan beradaptasi dengan inovasi baru. Pengetahuan ini memungkinkan mereka untuk dengan cepat mempelajari alat dan platform digital yang digunakan dalam operasi perusahaan sehari-hari. Dalam hal strategi perusahaan, kompetensi ini berarti bahwa perusahaan dapat mengintegrasikan teknologi baru dengan lebih cepat, yang menghasilkan peningkatan efisiensi operasional, otomatisasi proses, dan peluang untuk inovasi produk dan layanan. Selain itu, generasi ini dapat membantu perusahaan mengoptimalkan pemasaran

digital, analisis data, dan e-commerce, yang semuanya merupakan komponen penting dari strategi perusahaan modern yang efisien.

Kesadaran global Generasi Z sangat penting untuk manajemen SDM dan keberlangsungan organisasi. Generasi ini memiliki kesadaran yang mendalam akan berbagai masalah global seperti perubahan iklim, ketidakadilan sosial ekonomi, dan hak asasi manusia. Mereka memilih untuk bekerja di perusahaan yang sangat berkomitmen pada tanggung jawab sosial dan keberlangsungan. Hal ini berdampak baik pada manajemen SDM, karena organisasi yang peduli dengan berbagai masalah global cenderung menarik dan mempertahankan bakat Generasi Z yang paling hebat. Lebih jauh lagi, peningkatan pengetahuan di seluruh dunia memotivasi perusahaan untuk mengadopsi praktik bisnis yang lebih berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan tetapi juga membantu dalam pengelolaan risiko jangka panjang yang terkait dengan perubahan peraturan dan opini publik.

Kemampuan Generasi Z untuk mengerjakan banyak tugas secara bersamaan secara signifikan meningkatkan kesehatan keuangan dan efektivitas operasional organisasi. Generasi ini dikenal karena kemampuannya untuk mengelola beberapa pekerjaan pada saat yang sama sambil mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Kemampuan mengerjakan banyak tugas ini meningkatkan produktivitas dan memungkinkan bisnis untuk mencapai lebih banyak hal dalam waktu yang lebih singkat, menurunkan biaya operasional dan meningkatkan profitabilitas. Lebih jauh lagi, dengan secara terampil menangani berbagai tanggung jawab, karyawan Generasi Z dapat mengerjakan banyak pekerjaan di dalam perusahaan, meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja dan mengurangi ketergantungan pada sumber daya eksternal. Hal ini penting untuk kesehatan keuangan jangka panjang perusahaan, karena peningkatan efisiensi menghasilkan margin keuntungan yang lebih besar dan stabilitas keuangan yang lebih baik.

Kemampuan analisis Generasi Z sangat penting bagi inovasi dan kelincuhan organisasi. Generasi ini dapat memperoleh, menangani, dan mengevaluasi data secara efisien, yang penting saat membuat keputusan berdasarkan data. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, kemampuan untuk mengevaluasi data dan mengenali tren pasar memungkinkan perusahaan untuk tetap beradaptasi dan tanggap terhadap perubahan permintaan klien. Kemampuan analisis juga mendorong inovasi karena data yang dianalisis dengan baik dapat memberikan wawasan baru yang mengarah pada penciptaan produk atau layanan yang kreatif. Lebih jauh lagi, analisis data yang tepat membantu dalam mengidentifikasi efisiensi operasional dan peluang perbaikan, sehingga memperkuat kemampuan organisasi untuk merespons dengan cepat perubahan di pasar dan lingkungan bisnis.

Kemampuan penting lain dari Generasi Z adalah komunikasi digital, yang berdampak besar pada manajemen risiko dan strategi perusahaan. Generasi ini cukup familier dengan berbagai saluran komunikasi digital, termasuk media sosial dan alat kolaborasi daring. Keterampilan ini memungkinkan mereka berinteraksi dan bekerja secara efisien dengan rekan kerja, mitra bisnis, dan pelanggan di seluruh dunia. Dalam hal manajemen risiko, komunikasi digital yang efektif memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan cepat dan tepat, mengurangi kemungkinan kesalahpahaman dan memungkinkan reaksi cepat terhadap keadaan krisis. Lebih jauh lagi, metode bisnis yang menggunakan komunikasi digital memungkinkan perusahaan untuk menjangkau audiens yang lebih besar, meningkatkan keterlibatan pelanggan, dan membangun komunitas daring yang kuat. Komunikasi digital juga mempermudah kolaborasi lintas departemen dan negara, meningkatkan kemampuan organisasi untuk berfungsi secara global dan memenuhi masalah pasar luar negeri.

Secara keseluruhan, kompetensi Generasi Z memberikan kontribusi besar pada beberapa aspek keberlangsungan organisasi. Kompetensi teknologi mereka berkontribusi pada strategi perusahaan dan transformasi digital yang sukses. Kesadaran mereka di seluruh dunia meningkatkan manajemen SDM dan kebijakan keberlangsungan perusahaan. Kemampuan multitugas mereka meningkatkan efisiensi operasional dan stabilitas keuangan perusahaan. Kemampuan analitis mereka menumbuhkan kreativitas dan adaptasi dalam menghadapi

pergeseran pasar. Lebih jauh lagi, komunikasi digital mereka meningkatkan manajemen risiko dan memungkinkan rencana perusahaan yang lebih komprehensif dan inklusif. Organisasi yang memanfaatkan kompetensi ini dapat merancang strategi yang lebih holistik dan berkelanjutan, memastikan bahwa mereka tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berubah. Mengintegrasikan kompetensi Generasi Z ke dalam struktur dan budaya organisasi sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang dan meletakkan dasar yang kokoh untuk masa depan.

Conceptual Framework

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan hasil serta pembahasan diatas, maka diperoleh rerangka berpikir guna memperoleh hipotesis untuk riset selanjutnya:

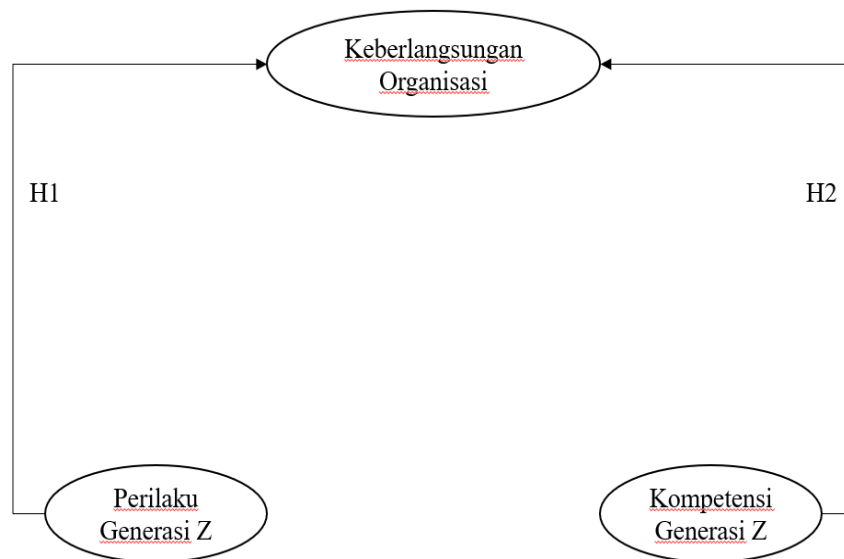


Figure 1. Conceptual Framework

Berdasarkan gambar 1 diatas, perilaku generasi Z dan kompetensi generasi Z berperan dalam keberlangsungan organisasi. Selain dari variabel independen (perilaku dan kompetensi generasi Z) diatas yang mempengaruhi variabel dependen (keberlangsungan organisasi), terdapat variabel lain yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi, antara lain:

- 1) Budaya Organisasi: (Widodo, 2017), (Silitonga et al., 2017), (Susanto, Simarmata, et al., 2024), (Suryadi & Aima, 2019), (Putri et al., 2023), (Ali et al., 2022).
- 2) Teknologi dan Infrastruktur: (Ali et al., 2024), (Simarmata & Keke, 2016), (Sawitri et al., 2023), (Nofrialdi et al., 2023), (Gunawan et al., 2022), (Simarmata et al., 2017).
- 3) Citra Perusahaan: (Aziz et al., 2021), (Saputra & Sumantyo, 2022), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Zainal et al., 2019), (Meutia et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, penelitian terdahulu yang relevan, hasil dan pembahasan serta rerangka berpikir diatas, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini meliputi:

- 1) Perilaku Generasi Z berperan dalam Keberlangsungan Organisasi; dan
- 2) Kompetensi Generasi Z berperan dalam Keberlangsungan Organisasi.

REFERENSI

Alamanda, W., & Riyanti, B. P. D. (2024). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Performance Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup di Jakarta. *Journal*

- Psikogenesis*, 11(2), 122–131. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.2578>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ali, H., Susanto, P. C., & Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara : Teknologi Informasi , Infrastruktur dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik (JSTL)*, 1(4), 121–134. <https://ejournal.stp-aviasi.ac.id/index.php/JIK/article/view/113>
- Anggarini, D. R., Ahluwalia, L., & Aldino, A. A. (2022). Peningkatan kompetensi gen z dalam menghadapi persaingan global melalui sosialisasi literasi keuangan dan penggunaan big data analisis. *Comment: Journal of Community Empowerment*, 2(1), 57–60.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Endang, K., Nadifa, N. S., & Rahmatika, D. N. (2024). Systematic Literatur Review (SLR): Pengaruh Determinan Kompetensi, Financial Reward dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Gen Z Berkarir Dibidang Perpajakan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 144–158.
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Fatiha'Alya, K., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). PENGARUH PERILAKU KERJA GENERASI Z DAN MILENIAL BAGI BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2020). Perilaku generasi Z terhadap penggunaan media sosial TikTok: TikTok sebagai media edukasi dan aktivisme. *Share Social Work Journal*, 10(2), 199–208.
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). Determinan Persepsi Perilaku Generasi Milenial Dengan Generasi Z Mempengaruhi Keputusan Dalam Pemilihan Umum Tahun 2024. *Journal Of Education Science*, 10(1), 14–24.
- Gunawan, R., Suroso, S., & Faroman, S. (2022). Effect of technology, employee competency and leadership on operational performance at maleo producer platform-madura offshore pt. Radiant utama interinsco. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4).
- Hermawan, E., & Arifin, A. L. (2021). Human Resources Education and Innovation to face the demands of Business in the Digital Age. *Jurnal Iqra Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 136–147.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Application Of Business Ethics And Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 115–125.
- Meutia, K. I., Hadita, H., & Widjarnarko, W. (2021). Dampak Brand Image dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Miniso. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(2), 75–87. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i2.68>

- Mulyono, S., Perwitasari, E. P., Panatap, J., Sakti, U. P., & Barat, J. (2023). Employee Resilience for Organizational Development with Motivation as Mediation Variables : Mini Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(12), 5235–5244.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13.
- Nurmarliana, F., & Abdullah, M. N. A. (2024). Keterampilan 4c sebagai strategi pengembangan kompetensi critical thinking gen z di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. *Sabana: Jurnal Sosiologi, Antropologi, Dan Budaya Nusantara*, 3(1), 66–71.
- Panjaitan, O. W. O., Mahrita, A., & Rahayu, R. (2020a). Persepsi dan minat generasi Z dalam berkoperasi guna mendorong keberlanjutan koperasi (Studi Pada Cu Betang Asi). *Competence: Journal of Management Studies*, 14(2), 234–250.
- Panjaitan, O. W. O., Mahrita, A., & Rahayu, R. (2020b). Persepsi Dan Minat Generasi Z Dalam Berkoperasi Guna Mendorong Keberlanjutan Koperasi (Studi Pada Cu Betang Asi). *Competence : Journal of Management Studies*, 14(2), 234–250. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8966>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Sawitri, N. N., Susanto, P. C., & Suroso, S. (2023). Business Opportunity Human Resource Information System for a Human Resource Department to Create Career Path and Performance Evaluation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(4), 1505–1516. <https://doi.org/:https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3757>
- Setyawati, A., Susanto, P. C., & Hartono, H. (2020). Strategi Marketing Airlines Untuk Meningkatkan Penjualan Tiket Pesawat Low Cost Carrier (LCC). *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 16(2), 41–49. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v16i2.35>
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Simarmata, J., & Keke, Y. (2016). the Airline Customer ' S Buying Decision Through Online Travel Agent : a Case Study of the Passengers of Scheduled Domestic the Airline Customer ' S Buying Decision Through Online Travel Agent : a Case Study of the Passengers. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, IV(3), 335–349.

- Simarmata, J., Yuliantini, Y., & Keke, Y. (2017). The Influence of Travel Agent, Infrastructure and Accommodation on Tourist Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 28(Ictgtd 2016), 281–283. <https://doi.org/10.2991/ictgtd-16.2017.55>
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). the Influence of Organizational Culture and Training on Organizational Commitment and Also Its Implications on the Performance of Health Workers in Puskesmas Johar Baru District. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 148–162. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.51>
- Susanto, P. C., Agusinta, L., & Setyawati, A. (2023). Determinant Organization Commitment and Development Organization : Analysis Servant Leadership , Transformational Leadership , Transactional Leadership. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 2(3), 541–558. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i3.3356>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Susanto, P. C., Ricardianto, P., Hartono, H., & Firdiansyah, R. (2021). Peranan Air Traffic Control Untuk Keselamatan Penerbangan Di Indonesia. *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v17i1.54>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Suroso, Sugeng Istianingsih, S. (2023). Performance Management As a Mediation of Variable of Competence and Coaching Skills That Impacts Organization Sustainability. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Susanto, P. C., Simarmata, J., Febrian, W. D., Wahdiniawati, S. A., & Suryawan, R. F. (2024). Analysis of Coaching , Organizational Culture , and Performance Appraisal of Employee Productivity in High School : Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(2), 83–91.
- Umamy, S., Laili, J., & Saibah, S. (2024). Peran Motivasi dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 18–26.
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widodo, D. S. (2017). The influence of organizational culture, leadership, and compensation through work motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Widodo, D. S. (2020). Manajemen Kinerja. *Pdf. Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2021). Influence of managerial performance: work motivation, leadership style and work experience (literature review study). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1079–1089.
- Widodo, D. S. (2023). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Widodo, D. S., & Silitonga, P. E. S. (2017). Company Performance Analysis: Leadership Style, Corporate Culture and Human Resource Development. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 34–41.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25–p25.