

## Journal Paper Competition Accounting Festival 2025

---

### IMPLEMENTASI, PERAN GCG DALAM MEMBENTUK ETIKA KERJA INKLUSIF GENERASI Z

M. Farel Azka W.<sup>1</sup> Ismi Nurhanifah<sup>2</sup> Cahya Amelia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN KH.Abdurrahman Wahid Pekalongan  
ismnurhanifah2018@gmail.com

---

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

**Keywords:** Etika Binis, Generasi Z, Good Corporate Governance.

##### Paper type

Telaah Literature.

*Business Ethics in the Lens of Generation Z is an important discussion to understand the dynamics of today's world of work. Generation Z, born between 1995 and 2012, brings a new perspective to business ethics influenced by technological developments and high social awareness. This research aims to explore how the ethical values embraced by generation Z influence their behavior in the workplace and their interactions with companies. This research explores Generation Z's ethical values in the workplace and interactions with companies through social media observations. In addition to observations, this research was also carried out by distributing questionnaires to generation Z. They presented many opinions regarding positive steps in changing the image of a generation Z for the sustainability of the future world of work. The assumption that they cannot realize Good Corporate Governance (GCG) is a generalization that is too simple and inaccurate. Generation Z is often the pioneer in pushing for stronger implementation of GCG principles. This generation tends to demand transparency, accountability and social responsibility from companies, which is related to the implementation of Good Corporate Governance (GCG). By understanding the characteristics and expectations of Generation Z, companies can adapt more relevant business ethics practices, thereby creating a more comprehensive and sustainable work environment. Generation Z has great potential to be a driving force in realizing stronger GCG. However, they also need to collaborate their thinking with the rules of the working world and overcome barriers. By doing so, we can create a better future for business and society as a whole.*

---

#### PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, telah memasuki dunia kerja dengan membawa berbagai karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi, mereka memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan, kecenderungan untuk mencari fleksibilitas dalam pekerjaan, serta kebutuhan dalam aktivitas profesional mereka. Hal ini merupakan respons terhadap perkembangan teknologi yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari

kehidupan mereka sejak usia dini. Dalam dunia kerja, generasi Z cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta mencari peluang kerja yang mampu mendukung pengembangan kemampuan pribadi mereka.

Kehadiran generasi Z di tempat kerja menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang sering digunakan perusahaan untuk mengelola karyawan dan menjaga stabilitas operasional adalah penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). GCG mengacu pada seperangkat prinsip dan sistem yang dirancang untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dalam tata kelola organisasi. GCG telah lama dianggap sebagai fondasi utama dalam menciptakan keberlanjutan bisnis serta menghindari berbagai praktik yang merugikan.

Pelaksanaan GCG yang cenderung berorientasi pada struktur hierarkis sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan psikologis dan profesional generasi Z. Generasi ini memiliki ekspektasi tinggi, mereka menginginkan fleksibilitas kerja, pola komunikasi yang lebih terbuka, serta pengakuan atas kontribusi individu mereka. Kegagalan perusahaan memahami dan memenuhi kebutuhan ini dapat menimbulkan ketegangan di tempat kerja, yang berpotensi menurunkan motivasi kerja. Situasi ini, jika dibiarkan, dapat berujung pada tingginya tingkat pengunduran diri secara sukarela atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak perusahaan.

Fenomena ini menimbulkan sejumlah pertanyaan kritis. Apakah penerapan GCG oleh perusahaan saat ini sudah mampu mengakomodasi kebutuhan generasi muda? Dan apakah penurunan motivasi kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu atau penerapan GCG yang belum selaras dengan kebutuhan dunia kerja masa kini? Dalam konteks ini, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara mendalam faktor-faktor penyebab sekaligus merumuskan solusi yang relevan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan dampak positif dari penerapan GCG terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Baxter et al. (2008) menyimpulkan bahwa penerapan GCG yang konsisten dapat meningkatkan efisiensi operasional serta memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan. Kendati demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung berfokus pada aspek makro organisasi dan belum secara spesifik menyoroti pengaruh penerapan GCG terhadap generasi Z, yang memiliki kebutuhan unik dalam dunia kerja. Kesenjangan penelitian ini menjadi salah satu alasan utama dilakukannya studi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi GCG yang dipercaya dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan keefektifannya apabila diterapkan pada karyawan generasi Z. Dengan fokus utama menyoroti implementasi GCG terhadap etika kerja generasi Z, sekaligus menawarkan perspektif baru yang menghubungkan pengaplikasiannya dengan manajemen sumber daya manusia yang lebih fleksibel. Di samping itu, penelitian ini juga dirancang untuk memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, yang tidak hanya membantu pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga memenuhi ekspektasi generasi muda.

Secara lebih luas, pentingnya penelitian ini dimaksudkan guna mengetahui pengaruh GCG jika diterapkan dalam kebutuhan praktis dunia bisnis masa kini. Selain itu, penerapan GCG juga harus disesuaikan dengan kebutuhan para pekerja yang didominasi oleh para generasi Z, sehingga perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dan menarik, mempertahankan, dan memberdayakan talenta muda. Dalam era persaingan global

yang semakin kompleks, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dinamika tenaga kerja yang terus berkembang.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap secara mendalam bagaimana prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) dapat disesuaikan dengan nilai-nilai dan ekspektasi generasi Z di tempat kerja. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif ini, perusahaan dapat merancang strategi bisnis yang lebih efektif, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya kerja yang positif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi para pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi bisnis untuk merumuskan kebijakan serta program-program yang lebih inklusif dan berkelanjutan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan generasi Z yang semakin beragam dan kompleks.

Generasi Z, sebagai generasi yang tumbuh dengan kesadaran sosial yang tinggi, memiliki peran penting dalam mendorong perubahan di dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan GCG dalam membentuk etika kerja generasi Z, dan memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai kebutuhan kerja generasi Z yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berpengaruh pada efisiensi operasional perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan potensi generasi Z sebagai agen perubahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan, serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang inklusif.

## **MATERI DAN METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didasarkan pada paradigma positivisme dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif, pada tanggal 18-24 Januari 2025 menggunakan kuesioner dengan sasaran karyawan generasi Z dan para generasi Z yang belum bekerja. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai pengaruh penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap motivasi kerja generasi Z. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggabungkan teori, data primer, dan analisis mendalam guna mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan penurunan motivasi kerja yang disebabkan oleh penerapan GCG yang belum sesuai dengan praktik dunia bisnis yang diharapkan generasi muda.

Secara teori, penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja Herzberg sebagai landasan. Teori ini membagi faktor-faktor motivasi menjadi dua kategori: *motivator* (faktor intrinsik) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik). *Motivator* mencakup hal-hal seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sementara *hygiene factors* meliputi kondisi eksternal seperti gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, kedua kategori ini digunakan untuk menganalisis dampak pelaksanaan GCG terhadap tingkat motivasi kerja generasi Z.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana penerapan prinsip-prinsip GCG (transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan) dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi etika dan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui apakah semakin baik penerapan prinsip-prinsip GCG, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan atau justru penerapan GCG membuat karyawan khususnya karyawan dari generasi Z merasa tidak bisa mengembangkan diri dan kurang nyaman dalam bekerja karena penerapan GCG yang berfokus pada aturan-aturan yang kaku, tanpa mempertimbangkan fleksibilitas dan kreativitas karyawan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan terkekang dan mengurangi motivasi kerja.

Fokus utama penelitian tidak hanya mendeskripsikan kondisi yang diamati, tetapi juga menganalisis hubungan sebab-akibat antara penerapan GCG dan motivasi kerja generasi Z. Secara garis besar, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip GCG diterapkan di perusahaan dan mengidentifikasi dampak penerapan GCG terhadap motivasi kerja karyawan

generasi Z, serta mengulik bagaimana kolaborasi antara peran generasi Z dan perusahaan untuk mewujudkan penerapan GCG sehingga menciptakan masa depan yang lebih baik bagi bisnis dan masyarakat secara inklusif.

Analisis ini tidak hanya mengacu pada pengamatan semata, tetapi juga menggunakan metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner yang diperuntukan kepada generasi Z untuk mengukur seberapa minat dan motivasi kerja mereka, serta persepsi mereka mengenai penerapan GCG di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi pendapat mereka tentang penerapan GCG, serta saran mereka terkait lingkungan dan sistem kerja yang diinginkan oleh mereka. Melalui metode penelitian yang komprehensif, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang hubungan antara penerapan GCG dan motivasi kerja generasi Z. Selain itu, juga diharapkan mampu memberikan masukan strategis bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja muda secara efektif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

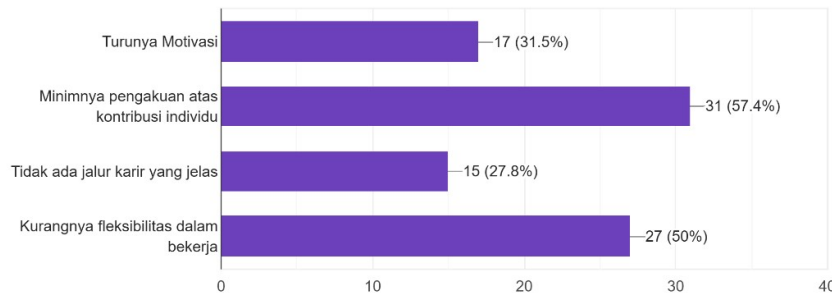
Penelitian ini memberikan gambaran tentang pandangan dan tantangan yang dihadapi oleh generasi Z dalam lingkungan kerja, terutama terkait persepsi, kebutuhan, dan harapan mereka terhadap penerapan kebijakan perusahaan yang adil dan transparan. Data yang dikumpulkan dari survey melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, terbagi menjadi dua komponen yang menghasilkan presentase 40% para generasi Z yang sudah bekerja dan 60% generasi Z yang belum bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki potensi besar dalam dunia kerja karena dianggap memiliki kreatifitas yang unggul, mereka kerap menghadapi kritik dari generasi sebelumnya, seperti generasi X yang dianggap minim kemampuan dasar terhadap perkembangan teknologi dan cenderung melimpahkan tanggung jawab kerja kepada generasi Z. Hal ini memicu pertanyaan mendasar tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pihak tanpa menimbulkan diskriminasi atau tekanan berlebihan.

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah persepsi bahwa generasi Z sering kali dinilai terlalu percaya diri atau "serba bisa", sehingga atasan atau rekan kerja dari generasi sebelumnya cenderung memberikan beban kerja yang berat pada mereka. Namun, di sisi lain banyak responden dari generasi Z mengungkapkan bahwa kesan ini tidak sepenuhnya akurat. Sebagian besar dari mereka merasa kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dasar karena kurangnya bimbingan dan pelatihan yang memadai dari perusahaan. Beberapa responden menyatakan bahwa perusahaan seharusnya lebih fokus pada upaya mendidik dan membimbing karyawan muda, terutama dalam hal tanggung jawab dan pengembangan keterampilan praktis, sehingga mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui transparansi, fleksibilitas, dan pengakuan atas kontribusi individu. Banyak responden dari generasi Z menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi bekerja dalam perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja yang transparan, seperti penjelasan mengenai tanggung jawab, keputusan manajemen, dan jalur pengembangan karier. Menurut mereka, transparansi ini tidak hanya membantu meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik.

Selain itu, fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu faktor yang sangat dihargai oleh generasi Z. Mereka merasa lebih produktif jika perusahaan memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja, terutama jika hal tersebut mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika hal tersebut dipenuhi, maka kinerja yang akan diberikan juga lebih maksimal dan hasil dari pekerjaan tersebut tentunya juga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

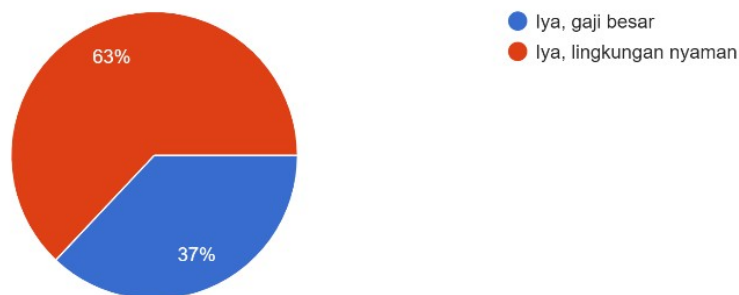
Menurut kalian apa yang menyebabkan gen z merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja ?  
54 responses



**Gambar 1. Hasil Kuesioner**

Responden juga mengungkapkan bahwa pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja dapat menjadi motivasi yang signifikan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Dari hasil kuesioner, terdapat 37% responden menyebut bahwa perusahaan yang memberikan kompensasi yang memadai, disertai fasilitas kerja yang mendukung dapat menciptakan loyalitas lebih tinggi di kalangan karyawan. Di sisi lain, sebanyak 63% responden menyebutkan bahwa lingkungan yang positif, seperti tempat kerja yang nyaman dan waktu istirahat yang cukup menjadi alasan utama mereka untuk bertahan di sebuah pekerjaan. Lingkungan yang nyaman dan positif juga menjadi pondasi utama dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Dimana ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja mereka akan lebih leluasa dalam berkreasi, menciptakan banyak ide baru, dan hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam menerapkan kebijakan yang sesuai dengan prinsip GCG yakni transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan yang komprehensif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif yang adil dan transparan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi lingkungan yang positif masih menjadi alasan utama mereka dalam memilih pekerjaan.

Apakah anda lebih memilih bekerja dengan gaji besar atau dengan lingkungan yang nyaman ?  
54 responses



**Gambar 2. Hasil Kuesioner**

Hasil penelitian ini juga mengungkap tantangan lain yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola karyawan generasi Z. Salah satunya adalah perlunya dukungan terhadap kesehatan mental karyawan. Responden dari generasi Z menyatakan pentingnya perusahaan memberikan ruang bagi mereka untuk memperbaiki kondisi mental jika diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja menjadi kebutuhan yang semakin meningkat di kalangan generasi muda.

Selain mengungkap tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, penelitian ini juga mengidentifikasi langkah atau strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang nyaman, tidak hanya secara fisik tetapi juga emosional, dapat mendorong karyawan dari berbagai generasi untuk saling mendukung dan bekerja sama. Misalnya, perusahaan dapat mengadakan program mentoring di mana karyawan senior memberikan bimbingan kepada karyawan muda. Program semacam ini tidak hanya membantu generasi Z mengembangkan keterampilan dasar, tetapi juga meningkatkan rasa saling menghormati dan kerja sama antar generasi.

Dalam menerapkan kebijakan, perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan prosedur diterapkan secara adil tanpa diskriminasi. Banyak responden menekankan bahwa mereka merasa lebih dihargai jika perusahaan memberikan penghormatan dan penghargaan yang setara kepada semua karyawan, terlepas dari posisi atau latar belakang mereka. Teguran yang diberikan kepada karyawan yang tidak mematuhi aturan juga sebaiknya dilakukan dengan cara yang profesional dan transparan, sehingga tidak menimbulkan kesan pilih kasih.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung produktivitas karyawan, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek utama, yaitu fleksibilitas kerja, transparansi, pengakuan atas kontribusi individu, dan dukungan terhadap kesehatan mental. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja generasi Z tetapi juga menciptakan harmoni antar generasi dalam tim kerja. Kombinasi kebijakan yang tepat, lingkungan yang nyaman, dan pendekatan manajemen yang inklusif akan membantu perusahaan mempertahankan talenta muda sekaligus mendorong mereka untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pandangan dan tantangan yang dihadapi oleh generasi Z dalam menjalankan pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi signifikan di dunia kerja. Namun, mereka menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan pandangan antar generasi, kurangnya pelatihan dasar, serta kebutuhan akan fleksibilitas dan transparansi di lingkungan kerja. Generasi Z menilai pentingnya penghargaan terhadap kontribusi individu, perhatian terhadap kesehatan mental, serta terciptanya suasana kerja yang nyaman dan inklusif. Bagi mereka, lingkungan kerja ideal adalah tempat di mana penghargaan atas keberhasilan pribadi diberikan secara adil, kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya organisasi mendorong kolaborasi tanpa batasan generasi. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu memahami dan memenuhi ekspektasi ini memiliki peluang lebih besar untuk menarik dan mempertahankan talenta muda. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) yang transparan, akuntabel, dan adaptif terhadap kebutuhan generasi muda menjadi aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja generasi Z. Strategi ini juga berkontribusi pada terciptanya hubungan yang harmonis antar generasi di tempat kerja.

Di sisi lain, penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) yang tidak hanya berfokus pada prinsip transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga mampu beradaptasi dengan kebutuhan generasi muda. Implementasi GCG yang baik dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja Generasi Z dan menciptakan hubungan yang harmonis antar generasi dalam sebuah organisasi. Secara praktis, penelitian ini menyajikan kebutuhan generasi Z dalam praktik dunia kerja yakni generasi Z yang membutuhkan adanya kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja yang dibutuhkan, adanya fasilitas kerja yang memadai, dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan positif. Hal tersebut dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih inklusif. Disisi lain, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan membuka ruang bagi

pengembangan studi lebih lanjut tentang suatu GCG dapat diintegrasikan dengan kebutuhan tenaga kerja muda, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya inklusif, tetapi juga berkelanjutan dan mampu menjawab tantangan masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Septiawan,B., dkk. (2020). *MOTIVASI KERJA DAN GENERASI Z (Teori dan Penerapan)*. Bukit Tinggi: Zaida Digital Publishing. 1-5.
- Franita, R. (2018). *Mekanisme Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan: Studi untuk Perusahaan Telekomunikasi*. Jakarta: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI. 10-15.

### JURNAL

- Alamanda Winda M., & Riyanti, Dwi P. Benedicta. (2024). "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Performance for Generation Z Employees at Startup Companies in Jakarta." *Jurnal Psikogenesis*, 11(2), 123-129. <https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/Jurnal-Online-Psikogenesis/article/view/2578/1621>
- Dwiridotjahjono, J. (2010). "Penerapan Good Corporate Governance: Manfaat dan Tantangan Serta Kesempatan Bagi Perusahaan Publik Di Indonesia." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 103-111. <https://journal.unpar.ac.id/index.php/JurnalAdministrasiBisnis/article/view/2108>
- Fadila, Ilham, & Rahmiyatun,Fitri. (2024). "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Intelek Insan Cendikia (JIIC)*, 1(8), 3322-3323. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/1079>
- Kansaki, T., dkk. (2021). "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)." *Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46-47. <https://djournals.com/arbitrase/article/view/284/202>
- Rausyan Fikri, M Akbar, dkk. (2024). "Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Contjoint Analysis." *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah (JPAES)*, 1(3). 63-77. <https://ejournal.areai.or.id/index.php/JPAES/article/view/203/339>
- (Lochhead, 1989)Lochhead, R. Y. (1989). Electrosteric stabilization of water-in-oil emulsions by hydrophobically modified poly(acrylic acid) thickeners. *Polymeric Materials Science and Engineering, Proceedings of the ACS Division of Polymeric Materials Science and Engineering*, 61, 407.
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30-38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>

### UNDANG-UNDANG

- Indonesia (2021). "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)." Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan.
- Indonesia (2003). "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.