

EKSPLORASI PERAN ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PROACTIVE COPING TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh:

¹Djunaedi, ²Ana Fitriyatul Bilgies, ³Tanti Widia Nurdiani, ⁴Darwis,
⁵Haniwijaya Pahlawansah, ⁶Vivid Violin

¹IISIP YAPIS Biak, Magister Administrasi Publik
Jl. Sujarwo Condronegoro (Kompleks YAPIS) Samofa, Biak Numfor, Papua, 98517.

²Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Manajemen
Jl. Airlangga No. 3 Sukodadi, Lamongan, Jawa Timur, 62253

³Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Manajemen
Jl. Raya Mojosari No. 2, Jatirejoyoso, Malang, Jawa Timur, 65163

^{4,5}Politeknik Maritim AMI Makassar, Manajemen Logistik
Jl. Nuri Baru No.1, Sambung Jawa, Makassar, Sulawesi Selatan, 90121

⁶Politeknik Maritim AMI Makassar, Pemasaran, Inovasi, dan Teknologi Pelabuhan
Jl. Nuri Baru No.1, Sambung Jawa, Makassar, Sulawesi Selatan, 90121

Email : haji.bosdjun.2011@gmail.com¹, anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id²,
tanti_widia@uniramalang.ac.id³, darwisawi749@gmail.com⁴, haniwijaya.p@gmail.com⁵,
vividviolin88@gmail.com⁶

ABSTRACT

Generation Z is starting to dominate the world of work and presenting new challenges in human resource management. This study aims to explore the role of organizational support and proactive coping on the performance of Generation Z employees. Organizational support plays a role in providing support that can improve employee well-being and productivity. At the same time, proactive coping is a strategy that allows individuals to overcome work challenges more effectively. This study uses a quantitative method with a survey approach involving 250 respondents from industrial sectors. Data were collected through questionnaires that have been tested for validity and reliability. The analysis results show that organizational support positively influences the performance of Generation Z employees, both directly and through increasing proactive coping. In addition, proactive coping also acts as a mediator in the relationship between organizational support and employee performance. Thus, organizations need to increase support for employees and encourage the development of proactive coping strategies to improve their performance. The implications of this study are expected to provide insight for HR practitioners in designing more effective work policies and programs for Generation Z employees.

Keywords: *Organizational Support, Proactive Coping, Employee Performance, Generation Z.*

ABSTRAK

Generasi Z saat ini mulai mendominasi dunia kerja dan menghadirkan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *organizational support* dan *proactive coping* terhadap kinerja karyawan Generasi Z. *Organizational support* berperan dalam memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sementara *proactive coping* merupakan strategi yang memungkinkan individu untuk mengatasi tantangan kerja secara lebih efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan 250 responden dari sektor industri. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *proactive coping*. Selain itu, *proactive coping* juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *organizational support* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan dukungan bagi karyawan serta mendorong pengembangan strategi coping yang proaktif untuk meningkatkan kinerja mereka. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para praktisi HR dalam merancang kebijakan dan program kerja yang lebih efektif untuk karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Organizational Support*, *Proactive Coping*, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh perubahan demografi tenaga kerja, terutama karena proporsi pekerja dari Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 meningkat. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi ini memiliki ciri-ciri yang berbeda seperti ketergantungan yang kuat pada teknologi, keinginan untuk jadwal kerja yang fleksibel, dan cita-cita kerja yang memprioritaskan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Mereka juga menekankan peluang untuk pengembangan profesional, lebih menghargai keberagaman dan inklusivitas, dan mencari tujuan dalam pekerjaan mereka. Cara kerja yang kolaboratif serta keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang cepat juga menjadi ciri khas yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya (Nimran et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi harus memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja pekerja Generasi Z, termasuk gaya kepemimpinan, budaya perusahaan yang fleksibel, dan dorongan terhadap kreativitas dan pertumbuhan profesional. Organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih inventif, produktif, dan berkelanjutan dengan memahami sifat dan persyaratan mereka (Djunaedi, 2024).

Organizational support, merupakan perasaan karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menawarkan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kerja, merupakan salah satu elemen yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z. Generasi Z menghargai lingkungan kerja yang mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, peluang untuk maju, dan akses ke teknologi dan alat yang meningkatkan produktivitas (Purwadisastra et al., 2024). Karyawan akan merasa lebih dihargai ketika mereka memiliki *organizational support* yang kuat, yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Lebih jauh lagi, perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat menumbuhkan budaya kerja yang menyenangkan, meningkatkan kolaborasi, dan meminimalkan stres di tempat kerja. Dengan demikian, berinvestasi dalam *organizational support* merupakan pendekatan penting bagi bisnis yang ingin

memaksimalkan potensi karyawan Generasi Z sekaligus memastikan keberlangsungan dan daya saing organisasi (Purwati et al., 2023).

Selain *organizational support*, aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z adalah *proactive coping*, yaitu taktik yang digunakan individu untuk meramalkan dan mengatasi hambatan sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Generasi Z, yang tumbuh dalam periode perubahan dan ketidakpastian yang konstan, diharapkan sangat mudah beradaptasi dan mengambil inisiatif saat menghadapi hambatan di tempat kerja. Karyawan yang dapat menggunakan *proactive coping* cenderung tidak terlalu stres, lebih percaya diri dalam kemampuan mereka dalam mengambil keputusan, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas. Metode ini juga membantu orang dalam mengelola tekanan pekerjaan, meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan memaksimalkan peluang untuk pengembangan diri. Perusahaan dapat membantu karyawan dengan memberikan pelatihan manajemen stres, pendampingan, dan suasana kerja yang mendukung inisiatif dan pemecahan masalah secara proaktif (Wibowo et al., 2023; Amalia et al., 2022).

Studi sebelumnya menemukan bahwa *organizational support* dan *proactive coping* dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih baik. *Organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sedangkan *proactive coping* membantu orang mengatasi hambatan pekerjaan dengan lebih efisien. Namun, masih ada kekosongan dalam literatur mengenai bagaimana kedua elemen ini berinteraksi, khususnya dalam konteks Generasi Z, yang memiliki ciri-ciri dan pilihan pekerjaan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z suka mencari bantuan dari kelompok yang peduli dengan kesejahteraan mereka, tetapi kemauan mereka untuk menangani rintangan secara proaktif juga dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh *organizational support* dan *proactive coping* terhadap kinerja karyawan Generasi Z, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja generasi ini di tempat kerja (Rembulan et al., 2023; Gunawan et al., 2020).

Temuan studi ini kemungkinan akan membantu perusahaan membangun metode manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Memahami pentingnya *organizational support* dan *proactive coping* memungkinkan organisasi untuk membuat kebijakan dan program yang lebih sesuai dengan persyaratan dan karakteristik generasi ini. Keterlibatan dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan *organizational support* yang optimal, seperti kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Sementara itu, mendorong karyawan untuk mempraktikkan penanganan proaktif melalui pelatihan keterampilan adaptasi dan manajemen stres dapat membantu mereka menangani masalah di tempat kerja dengan lebih efektif. Dengan membangun lingkungan kerja yang mendorong dan memberdayakan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga mempertahankan bakat-bakat terbaik dari Generasi Z dalam jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan persyaratan organisasi. Menurut teori kinerja pekerjaan, orang yang bermotivasi tinggi, berinvestasi dalam pekerjaan mereka, dan didukung oleh organisasi lebih produktif. Penelitian sebelumnya

telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan penanganan proaktif dapat menjadi elemen paling berpengaruh yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Sementara itu, penanganan proaktif memungkinkan individu menjadi lebih efektif dalam menghadapi hambatan di tempat kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja (Gunawan et al., 2020; Susanto et al., 2023).

Organizational Support

Organizational support berhubungan dengan pendapat karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan memberikan sumber daya yang mereka butuhkan untuk berfungsi dengan baik. *Organizational support*, seperti penghargaan atas kerja keras, kesempatan untuk berkembang, dan bantuan dalam mengatasi masalah pekerjaan, membantu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat *organizational support* yang tinggi dapat mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational support* sangat penting bagi Generasi Z karena kebutuhan mereka akan signifikansi dalam pekerjaan mereka dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Organisasi yang dapat memberikan dukungan yang tepat akan lebih mudah mempertahankan dan meningkatkan produktivitas personel Generasi Z (Destari et al., 2021; Susanto et al., 2023).

Proactive Coping

Proactive coping adalah praktik yang digunakan orang untuk mengantisipasi dan menangani tantangan sebelum menjadi masalah besar. *Proactive coping* tidak hanya melibatkan reaksi terhadap stres, tetapi juga persiapan dan penerapan tindakan pencegahan untuk menghadapi hambatan yang mungkin terjadi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa orang dengan kemampuan *proactive coping* yang unggul lebih mudah beradaptasi dan berkinerja lebih baik. Karyawan yang menggunakan *proactive coping* di tempat kerja lebih mungkin menyelesaikan tugas, mencari solusi baru, dan siap menghadapi perubahan. Bagi Generasi Z, yang sering kali kesulitan menyesuaikan diri dengan tempat kerja yang dinamis, *proactive coping* mungkin merupakan kemampuan penting untuk meningkatkan kinerja (Nimran et al., 2024; Purwati et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan metodologi survei untuk menilai hubungan antara *organizational support*, *proactive coping*, dan kinerja karyawan Generasi Z. Responden studi ini mencakup 250 karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian: skala *organizational support*, skala *proactive coping*, dan skala kinerja karyawan. Untuk memastikan akurasi pengukuran, setiap skala telah divalidasi dan terbukti andal. Data kemudian diperiksa menggunakan analisis regresi dan uji mediasi untuk menentukan hubungan antara faktor-faktor. Studi ini juga memperhitungkan parameter demografi seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja untuk lebih memahami bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi hubungan antara *organizational support*, *proactive coping*, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan studi ini menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan Generasi Z. Responden yang merasa didukung oleh perusahaan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja. *Organizational support*, seperti menawarkan umpan balik yang membangun, akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan, dan keseimbangan kehidupan kerja, sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang bahagia. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasan mereka, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja kerja yang ideal. Lebih jauh, studi ini menemukan bahwa *organizational support* membantu meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z. Responden yang mendapat dukungan dalam bentuk fasilitas kerja yang sesuai, kebijakan yang fleksibel, dan budaya kerja yang inklusif bekerja lebih efisien dan efektif. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong kolaborasi dan inovasi tim di tempat kerja. Dengan demikian, berinvestasi dalam strategi yang berfokus pada *organizational support* dapat menjadi langkah strategis bagi bisnis untuk memaksimalkan potensi karyawan Generasi Z sekaligus mempertahankan daya saing organisasi di zaman modern.

Kinerja pekerja Generasi Z juga ditingkatkan dengan *proactive coping*, karena responden yang menunjukkan tingkat *proactive coping* yang tinggi lebih mampu menangani tekanan pekerjaan dan menemukan solusi untuk masalah yang mereka hadapi; mereka lebih mungkin mengantisipasi potensi masalah dan mengambil tindakan pencegahan untuk mengatasinya, yang membuat mereka tetap fokus dan produktif saat menyelesaikan tugas dan menurunkan tingkat stres yang dapat mengganggu kinerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang menggunakan *proactive coping* lebih proaktif dan mudah beradaptasi saat menangani perubahan di tempat kerja. Mereka lebih cenderung mencari peluang untuk tumbuh, mengasah kemampuan mereka, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim. Karyawan dari Generasi Z dapat memecahkan masalah secara lebih mandiri dan menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi lebih cepat jika mereka mengambil sikap proaktif. Oleh karena itu, agar individu dapat tumbuh hingga potensi penuh mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, bisnis dapat membantu pengembangan *proactive coping* melalui pelatihan manajemen stres, pendampingan, dan budaya kerja yang menghargai inisiatif dan kreativitas.

Analisis regresi menunjukkan bahwa *proactive coping* dan *organizational support* terhadap kinerja karyawan memiliki dampak langsung. Dengan kata lain, karyawan cenderung menggunakan mekanisme *proactive coping* saat menghadapi hambatan di tempat kerja jika mereka menerima lebih banyak bantuan dari perusahaan. Pekerja yang melihat bahwa perusahaan mendukung mereka cenderung lebih percaya diri dan mampu meramalkan serta memecahkan tantangan sebelum menjadi masalah yang lebih serius. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memengaruhi kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani tekanan di tempat kerja. Lebih jauh, data menunjukkan bahwa *organizational support* dapat mendorong pola pikir proaktif di antara karyawan Generasi Z, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dorongan seperti akses ke pelatihan pengembangan diri, bimbingan dari atasan, dan kebijakan fleksibel yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu karyawan membangun keterampilan adaptasi dan pengambilan keputusan yang lebih kuat. Dengan menggunakan *proactive coping*, perusahaan dapat menjamin bahwa pekerja sangat termotivasi sekaligus mengembangkan tenaga kerja yang lebih tangguh yang mampu

menangani hambatan di tempat kerja yang dinamis. Oleh karena itu, untuk berhasil meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kapasitas *proactive coping*, perusahaan harus memperkuat langkah-langkah *organizational support*.

Temuan ini menyiratkan bahwa *proactive coping* yang dikombinasikan dengan *organizational support* dapat menjadi taktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja pekerja Generasi Z. Selain memberi pekerja rasa aman dan dorongan, *organizational support* yang kuat juga memotivasi orang untuk secara proaktif mengantisipasi dan mengatasi hambatan di tempat kerja. Karyawan lebih cenderung mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi kesulitan ketika mereka merasa dihargai dan memiliki akses ke sumber daya yang cukup. Karyawan dapat tumbuh dan berkontribusi sebaik mungkin terhadap tujuan perusahaan dalam lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, korelasi antara kedua faktor ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya harus menawarkan dukungan pasif tetapi juga menumbuhkan pola pikir proaktif dalam tenaga kerja mereka. Dengan menerapkan strategi yang seimbang antara dukungan eksternal dan peningkatan kemampuan karyawan internal, perusahaan dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih tangguh dan inovatif yang siap menghadapi tantangan di tempat kerja yang terus berubah. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan manajemen stres, pengembangan keterampilan pemecahan masalah, dan budaya kerja yang mendorong inovasi dan kemandirian.

Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Organizational support memiliki dampak besar pada motivasi dan produktivitas karyawan Gen Z. Mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, yang mengarah pada keterlibatan dan antusiasme yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan. Dukungan dari organisasi, seperti peluang pengembangan karier, kritik yang membangun, dan jadwal kerja yang fleksibel, juga dapat membantu menurunkan tingkat stres dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja, mereka cenderung berpikir kreatif, berkolaborasi secara efektif, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih proaktif. Dukungan juga membantu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, di tempat kerja yang semakin kompetitif, perusahaan yang berinvestasi dalam pertumbuhan dan kesejahteraan karyawannya akan lebih siap untuk mempertahankan personel terbaik dan menjadi lebih kompetitif.

Karena mereka merasa secara finansial, emosional, dan dalam hal akses ke sumber daya yang mereka butuhkan, pekerja Generasi Z yang menerima bantuan dari perusahaan juga lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang fleksibel dan inklusif yang mendorong pertumbuhan profesional, bimbingan pengawasan, atau pelatihan keterampilan adalah beberapa contoh dukungan ini. Karyawan yang menerima bantuan ini lebih termotivasi untuk menghasilkan karya terbaik mereka dan lebih siap untuk menangani tuntutan yang menjadi lebih kompleks. Mereka juga lebih cenderung proaktif dalam memunculkan ide dan mengambil inisiatif di tempat kerja ketika mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Selain meningkatkan produktivitas individu, ini mendorong tempat kerja yang lebih kreatif, dinamis, dan kooperatif. Oleh karena itu, *organizational support* dalam membantu pekerja Generasi Z dapat menguntungkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Proactive Coping terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Dengan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam menangani situasi yang rumit, *proactive coping* membantu mereka mengelola hambatan pekerjaan dengan

lebih efisien. Pekerja yang dapat merencanakan ke depan dan mengantisipasi masalah biasanya lebih siap untuk menangani tekanan di tempat kerja, yang menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang menggunakan *proactive coping* lebih mungkin menemukan jawaban dengan cepat, membuat penilaian yang lebih diperhitungkan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja daripada mereka yang hanya menanggapi masalah setelah muncul. Selain itu, kemampuan ini mendorong pekerja untuk menjadi lebih mandiri, percaya diri, dan tangguh ketika dihadapkan dengan hambatan dalam karier mereka. Untuk mengembangkan tenaga kerja yang lebih tangguh dan efektif, pemberi kerja harus meningkatkan kemampuan *proactive coping* melalui pelatihan manajemen stres, pendampingan, dan inisiatif pengembangan diri.

Selain itu, *proactive coping* membantu karyawan tetap tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga mereka dapat tetap tenang dan berpikir jernih saat menghadapi rintangan. Dengan memiliki rencana yang jelas untuk mengantisipasi dan menyelesaikan masalah, pekerja Generasi Z dapat lebih siap menghadapi keadaan yang tidak terduga dan mengelola stres; mereka tidak hanya menanggapi masalah tetapi secara aktif mencari solusi sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Pendekatan ini membuat mereka tetap fokus dan produktif di tempat kerja sekaligus meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam kemampuan mengambil keputusan. Lebih jauh lagi, *proactive coping* menumbuhkan pola pikir yang lebih adaptif dan fleksibel, yang sangat penting di tempat kerja yang dinamis. Hasilnya, perusahaan yang mendorong evolusi kemampuan ini dapat membangun tempat kerja yang lebih aman, kreatif, dan berorientasi pada pertumbuhan jangka Panjang.

PENUTUP

Temuan studi ini menunjukkan bahwa *organizational support* dan *proactive coping* berdampak signifikan pada kinerja pekerja Generasi Z. Selain meningkatkan kinerja secara langsung, *organizational support* juga memainkan fungsi moderasi melalui *proactive coping*. Pekerja dengan dukungan organisasi yang memadai cenderung lebih terdorong, memiliki kesejahteraan terkait pekerjaan yang lebih baik, dan mampu menciptakan mekanisme penanganan yang berguna untuk menghadapi hambatan di tempat kerja. Akibatnya, perusahaan harus lebih fokus membantu pekerja Generasi Z dan membantu mereka membangun mekanisme penanganan. Bisnis didorong untuk meningkatkan kebijakan dan inisiatif yang mempromosikan pertumbuhan dan kesejahteraan tenaga kerja mereka, seperti pendampingan, pelatihan keterampilan mengatasi masalah, dan pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, perusahaan dapat membuat rencana komunikasi yang lebih transparan untuk lebih memahami persyaratan dan harapan pekerja Generasi Z. Organisasi dapat memupuk lingkungan kerja yang lebih produktif dan menguntungkan bagi karyawan Generasi Z untuk bekerja sebaik-baiknya dengan strategi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. M., Wahdiniawati, S. A., Subroto, D. E., Syarifuddin, S., Al Haddar, G., Tannady, H., ... & Magdalena, M. (2022). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5409-5415.

- Destari, D., Tannady, H., Zainal, A. G., Nurjanah, S., & Renwarin, J. M. (2021). The Improvement of Employee's Performance in Plastic Ore Industry: Mediating Role of Work Motivation. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).
- Djunaedi, H. (2024). Ai as Employee Performance Evaluation: An Innovative Approach in Human Resource Development. *Power System Technology*, 48(1), 2008-2021.
- Djunaedi, D. (2024). Uncovering the Dynamics: Exploring How Organizational Culture and Diversity Shape Organizational Effectiveness. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 313-324.
- Gunawan, F. E., Suyoto, Y. T., & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 83(1), 22513-22524.
- Nimran, U., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2024). Empowerment effect on competence and organizational commitments: Organizational learning culture as moderating. *Multidisciplinary Reviews*, 7(2), 2024038-2024038.
- Purwadisastra, D., Jusup, S. M., Setianti, Y., & Bilgies, A. F. (2024). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3260-3267.
- Purwati, S., Bilgies, A. F., Suprianto, G., & Nasution, M. A. (2023). The Analysis of Influence of Work Discipline and Organizational Culture on the Performance of State Civil Apparatus. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 333-338.
- Rembulan, G. D., Fitri, E. R., Nurdiani, T. W., Sudadi, S., & Kusumastuti, R. (2023). The Influence of Reward Systems, Decentralization and Implementation of TQM on Managerial Performance of Schools Leaders. *Journal on Education*, 5(3), 10000-10009.
- Susanto, P. C., Supardi, S., Parmenas, N. H., Tannady, H., & Soehaditama, J. P. (2023). Mini Review: Work-Life Balance, Psychological Structure, Employee Resilience, and Organization Commitment to Employee Wellbeing: Human Resource Management. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(2), 56-64.
- Wibowo, T. S., Suhendi, D., Suwandana, I. M. A., Nurdiani, T. W., & Lubis, F. M. (2023). The Role Of Transformational Leadership And Organizational Culture In Increasing Employee Commitment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2).