

Pengaruh *Work Life Balance*, *Teamwork*, *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Yogyakarta

Reni Siti Mulyani¹ Awan Santosa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
200510177@student.mercubuana-yogya.ac.id¹ awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Teamwork*, dan *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Yogyakarta. Generasi Z, yang akrab dengan teknologi digital dan lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hasil uji instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *work life balance*, *teamwork*, *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada objek yang berbeda untuk memperluas wawasan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan memperhatikan *work life balance*, *teamwork*, dan *person job fit* untuk meningkatkan kinerja karyawan generasi Z.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Teamwork*, *Person Job Fit*, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of Work Life Balance, Teamwork, and Person Job Fit on the performance of Generation Z employees in Yogyakarta City. Generation Z, who are familiar with digital technology and were born between 1997 and 2012. This study uses a quantitative approach with survey methods and data collection techniques through questionnaires to collect data from respondents who are Generation Z employees in Yogyakarta. The instrument test results stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that the data in this study is normally distributed and produces a regression model that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The research results show that Work Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, Teamwork has a positive and significant effect on employee performance, Person Job Fit has a positive and significant effect on employee performance. These results have implications for future researchers to study more deeply the influence of work life balance, teamwork, person job fit on employee performance in different objects to broaden their horizons. The managerial implication of this research is the need for companies to pay attention to work life balance, teamwork, and person job fit to improve the performance of generation Z employees.

Keywords: *Work Life Balance, Teamwork, Person Job Fit, Employee Performance*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Salah satu aspek utama yang harus dipertimbangkan oleh suatu institusi adalah Sumber Daya Manusia yang mempunyai peranan utama terhadap retensi karyawan. Tanpa pengelolaan Sumber Daya Manusia, karyawan akan menghasilkan kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dan meraih prestasi kerja yang optimal (Susan, 2019). Untuk mendukung visi

suatu tempat kerja dan harapan di perusahaan maka pengurusan sumber daya manusia efektif sangatlah penting (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Generasi Z dikenal sebagai individu yang akrab dengan teknologi digital. Generasi Z dilahirkan pada masa ketika teknologi telah ada dan berkembang dengan cepat (Zis *et al.*, 2021). Generasi Z merupakan kelahiran pada tahun 1997 sampai 2012 (Yeptro, 2024). Generasi muda sering mengekspresikan minat pada hal-hal baru, termasuk dalam pekerjaan yang menantang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir dari upaya individu untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu dan selaras dengan kemampuan yang ditetapkan (Pratama, 2020). Kinerja dapat diukur sebagai jumlah dan mutu pencapaian tugas kerja pekerja menurut kewajibannya (Fajar, 2024). Kinerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk memastikan kelangsungan hidupnya di masa depan (Suryani *et al.*, 2022).

Work life balance atau keselarasan antara eksistensi kerja dan persoalan diri merupakan pendekatan bekerja yang memungkinkan seseorang untuk menjalani karir tanpa mengakibatkan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi, keluarga dan sosial (Fajar, 2024). Manajemen waktu antara tugas kerja dan kehidupan pribadi menjadi upaya dalam pencapaian *Work Life Balance*. Mencapai kestabilan antara kehidupan personalitas pekerja adalah tujuan dari inisiatif keseimbangan kehidupan kerja, namun akan selalu ada efek yang tidak diinginkan (Mutiarra *et al.*, 2024). Kesetimbangan dunia kerja adalah ketika tanggung jawab seseorang dalam hidup profesional dan pribadinya seimbang. Kerja sama dalam sebuah tim (*Teamwork*) bentuk keterampilan dimana anggota tim saling melengkapi satu sama lain dengan tekad untuk meraih target dengan cepat dan tepat (Priskilla & Santika, 2020). *Teamwork* atau kerja sama tim dianggap sebagai kegiatan yang paling vital dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan. Ini disebabkan oleh efek positifnya yang signifikan, seperti penyelesaian pekerjaan yang cepat dan tepat waktu, serta pengurangan beban kerja terutama bagi mereka yang bekerja di lapangan. Perusahaan juga akan merasakan manfaat dari kinerja yang ditingkatkan oleh karyawan, yang dapat menghasilkan insentif bagi karyawan dan mungkin juga sanksi sebagai langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif (Sari & Wibowo, 2021). Melalui kerjasama tim, kinerja akan terlihat lebih jelas dibandingkan dengan karyawan lainnya, karena penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kualitas, model organisasi dan metode kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Murad, 2024).

Person Job Fit berkaitan dengan seberapa baik keterampilan seseorang selaras dengan persyaratan pekerjaan seseorang. *Person Job Fit* mengacu pada sejauh mana kepribadian seseorang karyawan cocok dengan tugas yang dilakukan pada pekerjaan tersebut (Lutfiyah *et al.*, 2020). *Person job fit* atau kesetimbangan dengan pekerjaannya bukan mengenai kemampuan saja, tetapi kesesuaian kerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya. Seorang pekerja mampu menyajikan layanan yang selaras dengan sifat pribadinya, karena seorang pekerja dapat menyediakan layanan yang memenuhi kebutuhan personalnya (Saputri *et al.*, 2022). Sama pentingnya dengan sifat pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana individu tersebut cocok untuk pekerjaan tersebut mengingat faktor lain yang melekat di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memperkerjakan orang-orang yang memiliki keterampilan yang dihargai oleh perusahaan, seperti fleksibel dan mudah beradaptasi di tempat kerja (Alfani & Hadini, 2018).

Hasil penelitian (Asari, 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Yasa, 2021) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Nurtjahjono *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa hasil *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konteks permasalahan generasi Z di kota Yogyakarta

yang berkaitan dengan *work life balance*, *teamwork*, *peson job fit* terhadap kinerja karyawan yaitu banyak perusahaan di kota Yogyakarta yang belum menyediakan fasilitas atau aturan yang mendampingi *work-life balance* karyawan generasi Z (Waworuntu *et al.*, 2022). Misalnya, tidak ada opsi kerja jarak jauh, cuti yang memadai, atau program pengembangan diri. Generasi Z di kota Yogyakarta sangat familiar dengan teknologi, namun tidak semua rekan kerja mereka memiliki kemampuan yang setara. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan dalam penggunaan teknologi dan alat-alat digital dalam kolaborasi tim (Pérez-Escoda *et al.*, 2016). Dalam konteks *person job fit* banyak generasi Z di kota Yogyakarta merasa keterampilan mereka tidak cocok dengan kebutuhan kerja tersedia. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang tepat (Ozkan & Solmaz, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Bagi penelitian kuantitatif didefinisikan oleh Sujarweni (2023) sebagai bidang yang menghasilkan temuan yang dapat dianalisis secara statistik atau bentuk kuantifikasi berbasis pengukuran lainnya. Menurut Maslova & Polovynka (2020) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dibangun sebuah teori yang berguna untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu fenomena. Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer. Data primer juga dapat diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan peneliti terhadap individu, misalnya narasumber. Peneliti dapat memperoleh informasi yang berguna dari sukarelawan penelitian (responden) melalui metode pengumpulan data ini. Peneliti dapat memperoleh kesimpulan dari penelitiannya dengan menganalisis populasi, yaitu sekumpulan orang dengan karakteristik tertentu (Majid, 2018). Jumlah anggota populasi pada penelitian ini tidak diketahui (*infinite*). Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive sampling*, dengan kriteria generasi Z di kota Yogyakarta yang kelahirannya antara tahun 1997-2012 dan telah bekerja setidaknya selama lebih lama dari dua tahun. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* sebagai metrik indikatornya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi melihat angka 0,244 mengarah hubungan positif dan uji T sig 0,004 < 0,05 yang mampu menolak H₀₁ dan menerima H_{a1} memberi arti dampak signifikan di variabel Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan. *Boundary Theory* menurut Ashforth *et al* (2000) mengatakan bahwa *boundary theory* adalah menjelaskan bagaimana individu membentuk dan mengelola batasan-batasan antara bidang-bidang kehidupan mereka, dan hal ini berdampak pada berbagai aspek pengalaman dan kinerja mereka. Semakin sesuai *Work Life Balance* yang dialami karyawan generasi Z di kota Yogyakarta, maka akan sesuai juga meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih produktif. Mereka memiliki energi dan fokus yang baik saat bekerja karena tidak terlalu terbebani oleh masalah pribadi atau kelelahan ketika bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ada bukti statistik yang cukup kuat untuk mendukung pernyataan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Yogyakarta.

Dari hasil analisis deskriptif, pernyataan responden "saya merasa bahagia dengan cara saya mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi" dengan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,53. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki *work life balance* dengan baik untuk mendukung dan memprioritaskan *work life balance* bagi karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil paparan riset oleh Mendis & Weerakkody

(2018), Arifin & Muharto (2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil regresi melihat angka 0,185 mengarah hubungan positif dan uji T sig 0,004<0,05 yang mampu menolak H02 dan menerima Ha2 memberi arti dampak signifikan di variabel Teamwork terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang kuat untuk mendukung klaim bahwa kerja sama tim mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kondisi kerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Pada penelitian ini menggunakan *Team Characteristics Theory*. Menurut Salas *et al* (2005) teori karakteristik tim (*team characteristics theory*) mengidentifikasi lima karakteristik utama yang menentukan keefektifan suatu tim kerja. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah tim yang efektif memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan anggota, anggota saling memantau dan mendukung kinerja satu sama lain, anggota bersedia mengambil alih tugas rekan jika diperlukan, kemampuan beradaptasi dimana tim memiliki fleksibilitas dan dapat beradaptasi dengan perubahan, serta orientasi tim dimana anggota memiliki tujuan dan fokus yang sama untuk mencapai keberhasilan tim. Dengan kelima karakteristik ini, tim akan dapat bekerja secara efektif dalam upaya visi yang dimiliki.

Dari hasil analisis deskriptif, pernyataan responden “Melihat kesalahan sebagai peluang untuk belajar membantu saya dan tim bekerja lebih baik” dengan nilai *mean* tertinggi sebesar 4,39. Namun jika karyawan dan tim mampu mencapai tujuan sebagai bagian dari proses penambatan, bukan untuk disalahkan, maka akan tercipta lingkungan tempat kerja yang mendukung untuk bekerja lebih sesuai. *Teamwork* yang tercermin dari kemampuan tim dalam melihat kesalahan sebagai peluang belajar memiliki kontribusi vital dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil paparan riset oleh Kusumadewi (2022) dan Adil & Hamid (2020) bahwa hasil penelitian yang didapat menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi melihat angka 0,258 mengarah hubungan positif dan uji T sig 0,001<0,05 yang mampu menolak H02 dan menerima Ha2 memberi arti dampak signifikan di variabel Teamwork terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk mendukung pernyataan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori *person environment fit*. Menurut Morley (2007) teori *person environment fit* adalah *Teori Person-Environment Fit* (P-E Fit) menyatakan bahwa kinerja dan kepuasan seorang individu di tempat kerja dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu, seperti keterampilan, kepribadian, dan nilai-nilai, dengan karakteristik lingkungan kerja, seperti tuntutan pekerjaan. Kesesuaian antara kemampuan, kepribadian dan minat karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam emenuhi amanahnya. Maka itu akan memicu peningkatan performa kerja pada generasi Z di kota Yogyakarta.

Hasil analisis deskriptif, pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang memuaskan” yaitu dengan *mean* tertinggi sebesar 4,24. Hal tersebut mengindikasi bahwa pekerja merasa kesesuaian antara diri mereka dengan tugas kerja yang diemban dapat mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang tinggi dan memuaskan. Oleh katrena itu, dapat dikatakan bahwa *person job fit* merupakan elemen vital yang dapat peningkatan dalam performa karyawan. Hasil paparan riset oleh Widiana & Bagia (2022), El-Garf & Mohamed

(2023) yang menunjukkan bahwa *Person Job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan *Person Job Fit* yang baik biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena mereka tidak merasa adanya beban yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini juga berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Implikasi dan Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Secara teoritis riset ini memiliki dampak implikasi yaitu terujinya secara empiris pengaruh *Work Life Balance*, *Teamwork*, *Person Job Fit* terhadap kinerja karyawan. Pemahaman tentang pentingnya *Work Life Balance* dalam menaikkan kinerja tenaga kerja generasi Z di kota Yogyakarta. Hasil riset ini dapat memperkuat teori bahwa produktivitas dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh seberapa baik mereka mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya. Memperkaya literatur mengenai pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan generasi Z. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa kemampuan bekerja sama dalam tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada generasi ini. Kontribusi teoritis pada *Person Job Fit*, khususnya dalam konteks kinerja karyawan generasi Z di kota Yogyakarta. Penelitian ini dapat mengonfirmasi atau memperluas pemahaman tentang bagaimana kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z.

Implikasi Manajerial

Hasil riset ini dapat mendorong institusi untuk mengembangkan tata kelola dan agenda yang mendukung *Work Life Balance* karyawan generasi Z. Hasil ini dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti fleksibilitas kerja, kesejahteraan karyawan, menawarkan kebijakan cuti. Generasi Z sangat memperhatikan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. *Teamwork* yang efektif dapat peningkatan performa dengan cara memperhatikan keadaan tempat kerja yang kolaboratif dan mendukung seperti mengadakan pelatihan, mendorong komunikasi yang terbuka, menerapkan sistem pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkala untuk membantu anggota tim berkembang. Penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan (*Person Job Fit*) dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan generasi Z di kota Yogyakarta.

KESIMPULAN

Hasil riset ini menemukan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Yogyakarta. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Yogyakarta. Selain itu, *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan

- Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Asari, A. F. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan*. 10.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472. <https://doi.org/10.2307/259305>
- El-Garf, A. H., & Mohamed, S. (2023). The Relationship Between Person-Job Fit and Person-Organization Fit and Their Impact on Employee Performance in Information Technology Sector. 398–338), 4(14, □. <https://doi.org/10.21608/jces.2023.337520>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Kusumadewi, N. (2022). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 614–623. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URN CST) Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Maslova, N., & Polovynka, O. (2020). *Associative Methods as a Tool to Improve the Quality of Knowledge Control*.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109–117. <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>
- Murad, Moh. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 7. No 1. Mei 2024*.
- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Musadieq, Muh. A., & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Journal of Public Administration Studies*, 005(01), 5–7. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X)

- Pérez-Escoda, A., Castro-Zubizarreta, A., & Fandos-Igado, M. (2016). Digital Skills in the Z Generation: Key Questions for a Curricular Introduction in Primary School. *Comunicar*, 24(49), 71–79. <https://doi.org/10.3916/C49-2016-07>
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai.
- Sari, N. M., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Teamwork, Reward Punishment Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Swadaya Graha Gresik. 2(2).
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress.
- Suryani, A. I., Riwayani, R., Aziddin, T., Ananda, B. S., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Team Work, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/10.30743/jmb.v4i1.5166>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 190–197. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>
- Yasa, I. W. S. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 1(3).
- Yeptro. (2024). *Apa itu Generasi Milenial, Baby Boomers, Gen X, Gen Z, dan Gen Alpha*. Radio Republik Indonesia. <https://www.rri.co.id/ipitek/509842/apa-itu-generasi-milenial-baby-boomers-gen-x-gen-z-dan-gen-alpha>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>