



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 1838-1847

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Calon Pelamar atau Pencari Kerja Di Kota Kupang

Marianus Paineon^{1✉}, Stefanie Noviega Bribin Burin², Mariano Firmansyah³

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

Email: stefanieburin@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Generasi Z saat ini memiliki preferensi yang berbeda dalam memotivasi diri untuk bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti perubahan zaman yang berkaitan dengan digitalisasi atau teknologi. Untuk itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang. Faktor-faktor tersebut terdiri atas, *e-rekrutmen*, lingkungan kerja, kompensasi, *flexibel work* dan peluang pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM PLS. Populasi dan sampel adalah mahasiswa/i tingkat akhir yang menjadi calon pelamar atau pencari kerja di Kota Kupang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan peluang pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja calon pelamar, sedangkan *e-rekrutmen*, *flexible work* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang.

Kata Kunci: *e-rekrutmen, lingkungan, kompensasi, flexibel, karir, kerja, generasi z, dan teknologi.*

Abstract

Generation Z currently has different preferences in motivating themselves to work. This can be influenced by several things, such as changing times related to digitalization or technology. For this reason, the aim of this research is to find out what factors influence the work motivation of prospective job applicants in Kupang City. These factors consist of e-recruitment, work environment, compensation, flexible work and career development opportunities. This research uses the SEM PLS analysis tool. The population and sample are final year students who are prospective applicants or job seekers in Kupang City. The results of this research show that compensation and career development opportunities have a significant effect on the work motivation of prospective applicants, while e-recruitment, flexible work and the work environment have no effect on the work motivation of prospective job applicants in Kupang City.

Keyword: *e-recruitment, environment, compensation, flexible, career, work, generation z, and technology.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks dinamika pasar kerja yang terus berubah dan transformasi digital yang begitu pesat, Perusahaan penting untuk dapat memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi motivasi kerja calon pelamar atau pencari kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan positif bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai sebuah tujuan (Fajriyanti et al., 2023). Di era ini Sebagian besar calon pelamar kerja berasal dari Generasi Z.

Generasi Z adalah generasi yang lahir diantara tahun 1997-2012. Lahir pada masa transformasi digital membuat pola pikir generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya yang berpengaruh dalam proses pemilihan tempat kerja. Hal ini akan dimulai dari proses generasi z mencari pekerjaan, mereka akan berusaha mencari akses informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka inginkan melalui berbagai media yang tersedia. Sebagai generasi yang dekat dengan teknologi digital, mereka akan menyukai pekerjaan yang mendukung dan menyediakan akses teknologi. Generasi Z lahir sebagai agen perubahan digital, dimana Transformasi digital global mengacu pada perubahan fundamental dalam cara organisasi, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan menggunakan teknologi digital untuk mengubah proses bisnis, model operasi, dan pengalaman pelanggan. Ini mencakup adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, komputasi awan, *Internet of Things (IoT)*, dan berbagai platform digital lainnya untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing.

Penting bagi organisasi untuk memanfaatkan perubahan teknologi, baik dalam menjalankan aktivitas operasional maupun dalam usaha untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi daya tarik organisasi terhadap calon pelamar kerja khususnya generasi Z, yaitu E-rekrutmen, Kompensasi, Lingkungan Kerja (Putri & Zaman, 2024), *Flexible Work* dan Peluang Pengembangan Karir (Nurqamar et al., 2022).

E-rekrutmen merupakan suatu inovasi dalam proses perekrutan (Rumangkit & Aditiya, 2018). Elektronik Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai iklan online lowongan kerja perusahaan, juga sebagai cara untuk mengidentifikasi dan menarik calon potensial dengan menggunakan internet atau sebagai alat rekrutmen melalui internet (Rahmawati et al., 2021) E-rekrutment, sebagai bagian dari transformasi digital dalam proses perekrutan, telah memengaruhi cara perusahaan berinteraksi dengan calon karyawan, termasuk Generasi Z. Adanya proses perekrutan secara online, akan memberikan berbagai kemudahan, bukan saja bagi calon pelamar tetapi bagi Perusahaan atau organisasi tersebut. E-rekrutment dan Generasi Z mencerminkan perubahan dalam preferensi dan harapan calon karyawan

terhadap proses perekrutan dan lingkungan kerja.

Selain e-rekrutmen, kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja calon pelamar khususnya pada generasi z. Kompensasi adalah suatu pendapatan dimana cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan (Gede et al., 2016). Melalui media sosial, mereka mudah membandingkan pekerjaan seseorang dengan yang lainnya, yang dimulai dari gaya hidup. Hal ini akan membuat mereka untuk ingin mencari pekerjaan yang memberikan manfaat lebih khususnya pada kompensasi, sehingga segala kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi.

Generasi Z di Indonesia lebih termotivasi untuk bekerja ketika mendapatkan keamanan dan stabilitas khususnya insentif berupa gaji yang lebih, karena mereka bersikap realistis (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Generasi Z mencari penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka. Mereka cenderung lebih termotivasi oleh sistem penghargaan yang adil dan transparan, yang memberikan pengakuan atas pencapaian kinerja dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Lingkungan adalah faktor utama yang dipertimbangkan Gen Z dalam memilih tempat kerja (Ozkan & Solmaz, 2015). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perasaan emosional karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih betah, bekerja dengan efektif, dan menghabiskan waktu kerja mereka dengan produktif (Putri & Zaman, 2024). Namun, ketika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman, karyawan dapat cenderung untuk merasa malas atau sering terlambat ke tempat kerja.

Generasi Z yang sedang dalam masa-masa produktif ini tidak jarang mengalami kelelahan dalam bekerja atau yang sering kita sebut sebagai *burnout* (Wamatadia, 2024). Salah satu faktor yang turut mempengaruhi adalah lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman. Isu-isu tentang pekerjaan pada generasi Z akan mudah menyebar karena adanya peran media sosial. Calon pelamar akan mencari tahu tempat kerja yang ingin mereka tuju melalui berbagai media dalam hal ini berkaitan dengan lingkungan sehingga mereka dapat merasa aman dan terhindar dari kelelahan dalam bekerja atau *burnout*.

Dalam hal mencari kerja generasi Z lebih memilih tempat kerja yang bersifat fleksibel (Prakoso & Anggraini, n.d.). Flexible work, atau kerja fleksibel, merujuk pada model kerja yang memberikan karyawan kebebasan untuk menyesuaikan jadwal kerja, lokasi kerja, atau metode kerja mereka sesuai dengan kebutuhan individu dan kebutuhan Perusahaan. Perkembangan digitalisasi saat ini telah memperkuat tuntutan akan pengaturan

kerja yang fleksibel (Hirsch-Kreinsen, 2016). Fleksibilitas kerja tidak selalu terpaku kepada variasi waktu dan tempat kerja saja melainkan mengandung arti yang luas seperti pembagian pekerjaan, karir, part-time dan lain-lain.

Kemajuan zaman, juga dapat menuntut Perusahaan untuk memberlakukan *flexible work*, ditambah lagi pasca covid-19, hampir semua Perusahaan sudah menerapkan itu. Hal ini juga akan mengubah preferensi calon karyawan khususnya generasi Z bahwa, *flexible work* mampu untuk diterapkan Perusahaan. Generasi Z adalah generasi yang tumbuh dalam era teknologi digital. Mereka terbiasa dengan penggunaan teknologi dan sering kali lebih nyaman dalam tempat kerja yang memanfaatkan teknologi untuk mendukung *flexible work*, seperti bekerja dari jarak jauh atau menggunakan alat kolaborasi online.

Selain beberapa hal yang sudah dijelaskan diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja calon pelamar generasi z adalah peluang pengembangan karir. Menurut studi dari Teresa Bridges (2015), generasi Z cenderung memasuki lingkungan kerja yang memberikan pelatihan, pembelajaran, dan kesempatan pengembangan profesional, mengingat pendidikan formal tidak cukup melatih skill yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Generasi Z memiliki aspirasi karir yang tinggi dan ambisi untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Mereka cenderung mencari peluang pengembangan karir yang memberikan tantangan, pertumbuhan, dan kemajuan yang jelas dalam organisasi. Untuk itu Perusahaan atau organisasi yang akan mereka pilih diharapkan mampu menyediakan berbagai peluang untuk mendukung karir mereka.

Kota Kupang merupakan ibu kota dari Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki berbagai perguruan tinggi, baik swasta maupun negeri. Sebagai ibu kota provinsi, tentu akan membuat banyak anak-anak tertarik untuk melanjutkan pendidikannya di sini. NTT sendiri terdiri atas 21 kabupaten dan satu kota, sehingga ketika banyak anak yang melanjutkan Pendidikan di Kota Kupang, maka banyak sekali keanekaragaman yang dibawah, baik dari budaya maupun preferensi kehidupan masing-masing.

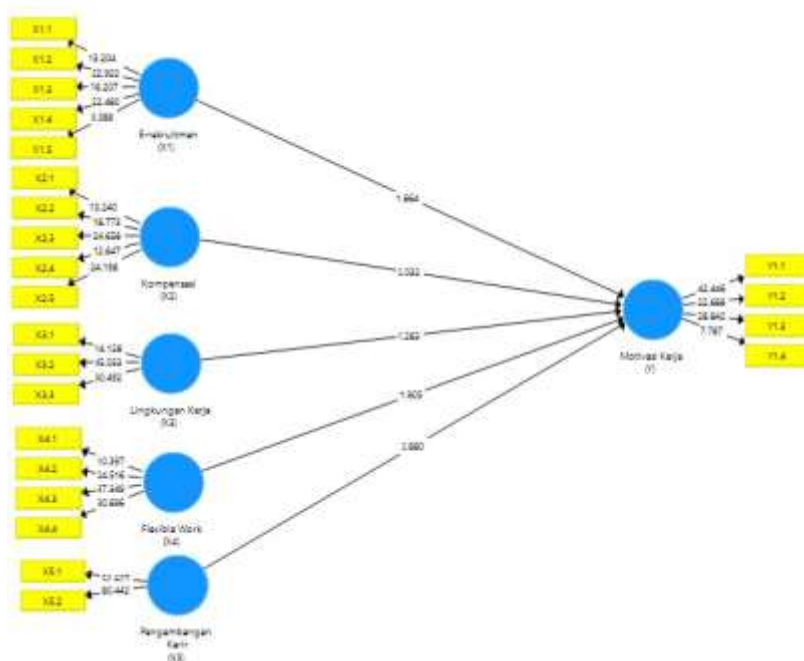
Kota Kupang juga memiliki banyak sekali Perusahaan maupun instansi pemerintah yang setiap tahunnya membuka penerimaan kerja. Generasi Z menjadi salah satu yang menjadi usia Angkatan kerja terbanyak yang menjadi calon pelamar kerja. Persaingan bukan saja dilakukan pihak yang ingin melamar kerja, tapi juga dilakukan oleh pihak yang membuka lapangan kerja untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas. Penting bagi organisasi (perusahaan atau instansi) untuk mengikuti era digitalisasi saat ini untuk memperhatikan faktor apa saja yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini akan berfokus pada Pengaruh *E-rekrutmen*, Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Flexible Work*, dan Peluang Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Calon Pelamar atau Pencari Kerja Di Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa/i di Kota Kupang yang sedang mengerjakan tugas akhir atau skripsi. Mahasiswa/i tersebut merupakan calon pelamar kerja. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus dengan mengkalikan jumlah seluruh indikator dengan nilai antara 5-10. Pengumpulan data melalui kuesioner dan disebarakan melalui *google form*. Dalam penelitian ini menggunakan program PLS SEM sebagai alat analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Diagram Jalur

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	T-Statistik	P-Values
X1 → Y	1.664	0.097
X2 → Y	2.032	0.043
X3 → Y	1.263	0.207
X4 → Y	1.905	0.057
X5 → Y	2.860	0.004

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

X1 : E-rekrutmen

X2 : Kompensasi

X3 : Lingkungan Kerja

X4 : *Flexible Work*

X5 : Pengembangan Karir

Pengaruh E-rekrutmen terhadap Motivasi Kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1, terlihat bahwa, nilai p-value juga lebih besar dari tingkat signifikansi alpha, yaitu $0.097 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa e-rekrutmen tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hasil penelitian ini tentu berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa e-rekrutmen berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini bahwa E-rekrutmen tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti E-rekrutmen cenderung mengurangi interaksi langsung antara calon karyawan dan perusahaan. Proses e-rekrutmen seringkali tidak memberikan informasi yang cukup tentang lingkungan kerja, prospek karir, dan budaya perusahaan secara menyeluruh. Kurangnya informasi ini dapat membuat calon karyawan merasa kurang termotivasi atau bahkan meragukan kecocokan mereka dengan Perusahaan. Dan yang terakhir, karena calon pelamar kerja bisa berpikir bahwa itu informasi yang salah atau kasus penipuan (*hoax*), sehingga mereka meragukan kebenaran proses rekrutmen tersebut. Beberapa kasus yang pernah terjadi tentang informasi rekrutmen yang membohongi calon pelamar kerja, sehingga terjadi penipuan berupa uang yang sudah ditransfer.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1, terlihat bahwa, nilai p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha, yaitu $0.043 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurqamar et al., 2022) dan (Harahap & Khair, 2019) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Calon pelamar kerja akan memperhatikan faktor kompensasi ketika ingin melamar kerja, hal ini karena Kompensasi yang memadai dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan keamanan. Selain itu,

di era saat ini kompensasi diperlukan mengingat faktor gaya hidup yang sangat diminat oleh generasi z. Perkembangan teknologi, membuat semua generasi dapat mengakses berbagai informasi dari berbagai media sosial.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1, terlihat bahwa, nilai p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha, yaitu $0.207 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hasil penelitian ini tentu berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Permadi & Netra, 2015).

Calon pelamar mungkin memiliki keterbatasan informasi tentang lingkungan kerja perusahaan pada tahap awal perekrutan. Mereka biasanya hanya memiliki akses terbatas pada deskripsi pekerjaan dan informasi umum tentang perusahaan. Tanpa pengalaman langsung atau interaksi dengan lingkungan kerja, sulit bagi mereka untuk menilai sejauh mana lingkungan kerja tersebut akan memengaruhi motivasi mereka.

Flexible Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1, terlihat bahwa, nilai p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha, yaitu $0.057 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Flexible Work* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hasil penelitian ini tentu berbed dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *Flexible Work* berpengaruh terhadap motivasi kerja (Nurqamar et al., 2022) (Eviana & Hasanah, 2023). Bagi beberapa calon pelamar, prioritas utama mungkin lebih terfokus pada faktor-faktor lain seperti gaji, manfaat, atau peluang karir daripada fleksibilitas dalam jadwal kerja. Oleh karena itu, walaupun *flexible work* merupakan hal yang positif, hal itu mungkin tidak menjadi faktor penentu utama dalam motivasi kerja mereka.

Beberapa calon pelamar mungkin merasa tidak nyaman dengan tingkat ketidakpastian yang terkait dengan *flexible work*. Mereka mungkin khawatir tentang bagaimana mereka akan mengelola waktu mereka dengan baik atau tentang dampaknya terhadap komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja.

Ada calon pelamar yang lebih memilih struktur kerja yang terstruktur dan konsisten, dan mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh *flexible work*. Bagi mereka, kerangka kerja yang jelas dan rutinitas yang

teratur mungkin lebih memotivasi daripada fleksibilitas. Keadaan ini didukung oleh, calon pelamar kerja yang berasal dari berbagai daerah di NTT, sehingga preferensi ini akan sangat berbeda. Penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan hasil bahwa *Flexible Work* berpengaruh terhadap motivasi kerja mengambil populasi di daerah Jawa yang umumnya sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi dan keadaan lainnya.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1, terlihat bahwa, nilai p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha, yaitu $0.004 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang menemukan bahwa pengembangan atau kesempatan karir merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi pekerja untuk bekerja dalam suatu Perusahaan (Bencsik et al., 2016). Generasi Z cenderung mencari kesempatan untuk terus belajar dan berkembang secara pribadi maupun profesional. Mereka memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai potensi penuh mereka dan mencari pekerjaan yang menyediakan peluang untuk pengembangan karir yang berkelanjutan.

Pengembangan karir yang jelas akan membuat mereka merasa tertarik, bahwa pekerjaan ini akan memberikan arah dan masa depan yang jelas. Pengembangan karir juga akan berdampak pada peningkatan kompensasi, fasilitas, dan status sosial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari calon pelamar kerja di Kota Kupang, yaitu Kompensasi dan Peluang Pengembangan Karir. Bagi generasi Z, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk mau bekerja di satu organisasi. Generasi Z cenderung mencari kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional. Peluang pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan promosi, dapat menjadi faktor penting dalam memengaruhi motivasi mereka untuk bergabung dengan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut, perusahaan di Kota Kupang dapat merancang strategi rekrutmen dan retensi yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan bakat generasi Z. Ini dapat melibatkan penawaran paket kompensasi yang menarik dan menciptakan jalur pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.

Namun, ada tiga faktor lain yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja calon pelamar kerja di Kota Kupang, yaitu E-rekrutmen, *Flexible Work*, dan lingkungan sosial. Meskipun E-rekrutmen (penggunaan platform online untuk proses rekrutmen dan perekrutan) telah menjadi tren yang meningkat, terutama di era digital saat ini, faktor ini mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja di Kota Kupang. Mungkin saja calon pelamar kerja di kota ini lebih memperhatikan faktor-faktor lain seperti kompensasi dan peluang pengembangan karir daripada proses rekrutmen yang dilakukan secara online.

Konsep fleksibilitas dalam bekerja, seperti jadwal kerja yang fleksibel atau kemungkinan bekerja dari jarak jauh, mungkin tidak menjadi prioritas utama bagi calon pelamar kerja di Kota Kupang. Mungkin budaya kerja dan kebiasaan lokal lebih mengutamakan kestabilan pekerjaan atau faktor-faktor lain seperti kompensasi dan pengembangan karir. Hal ini juga sesuai dengan faktor lingkungan sosial, bukan menjadi faktor utama yang diperhatikan calon pelamar, prioritas individu lebih berfokus pada faktor-faktor lain seperti pendapatan atau kesempatan karir.

Dengan memahami bahwa ketiga faktor ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan, perusahaan atau organisasi dapat mengalokasikan sumber daya mereka secara efisien untuk memprioritaskan aspek-aspek lain dari strategi rekrutmen dan retensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi calon pelamar kerja di Kota Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). "Generation Z" children's adaptation to digital consumer culture: A critical literature review. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (3.25) (2018) 245-252, 7(3), 245–252. <https://doi.org/10.1362/147539214x14024779483591>
- Eviana, M., & Hasanah, K. (2023). Analysis of Factors that Influence...-1 JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Analysis of Factors that Influence Generation Z Job Selection Considerations in Madiun City. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 10(02), 2355–7435. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/index>
- 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>

- Gede, I. B., Putra, S., & Rahyuda, A. G. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN*. 5(2), 810–837.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 02(01), 69–88.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2016). Digitization of industrial work: development paths and prospects. *Journal for Labour Market Research*, 49(1), 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0200-6>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. (2015). PENGARUH REPUTASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN OLEH MAHASISWA UNIVERSITAS UDAYANA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 04(10), 3256–3286.
- Prakoso, B. D., & Anggraini, I. K. (n.d.). *ISLAMIC ECONOMICS AND FINANCE IN FOCUS VOLUME 2 NO 4 TAHUN 2023 BAYU DWI PRAKOSO, IKA KHUSNIA ANGGRAINI*. <https://doi.org/10.21776/ieff>
- Putri, I. D., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan E-Rekrutment terhadap Daya Tarik Perusahaan bagi Pelamar Kerja (Studi pada Generasi Z di Tribuana Global Group). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 449. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2998>
- Rumangkit, S., & Dwiyan Aditiya, M. (2018). *Seminar Nasional Teknologi dan Bisnis 2018 IIB DARMAJAYA Bandar Lampung*.
- Wamatadia, S. (2024). *Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Pontianak*. 6(1).