

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 3, 2026, Hal. 161 - 174

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS SISTEM KERJA *WFO* DAN *WFH* TERHADAP KEPUTUSAN  
KARIER PADA GENERASI Z DI KOTA SUKABUMI**

**Theodora Zanetha Yovitasari<sup>1</sup>, Bambang Somantri<sup>2</sup>.**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Bekasi**

**Abstrak**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja *Work From Office (WFO)* dan *Work From Home (WFH)* terhadap keputusan karier Generasi Z di Kota Sukabumi, yang didasari oleh fenomena tingginya angka pengangguran pada Generasi Z di Indonesia, yang memunculkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pandangan mereka mengenai sistem kerja dan dampaknya terhadap pengambilan keputusan karier. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden Generasi Z yang berusia 15-28 tahun dan berdomisili di kota Sukabumi. Hal ini dilakukan sebagai salah satu cara mengumpulkan data dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel tersebut menggunakan *purposive sampling* dengan mengambil jumlah responden sebanyak 100 orang. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dengan melakukan analisis regresi linear berganda, dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) sistem kerja *WFO* berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z, 2) sistem kerja *WFH* berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z, dan 3) sistem kerja *WFO* dan *WFH* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z di Kota Sukabumi. Temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan dan instansi terkait untuk mempertimbangkan sistem kerja yang sesuai dengan pandangan Generasi Z dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung pengembangan karier.

**Kata Kunci:** *CDMSE-SF*, Generasi Z, Keputusan Karier, Sistem Kerja *WFH*, Sistem Kerja *WFO*

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the Work From Office (WFO) and Work From Home (WFH) work systems on the career decisions of Generation Z in Sukabumi City, based on the phenomenon of high unemployment rates among Generation Z in Indonesia, which raises questions about the factors influencing their opinion on work systems and their impact to career decision-making. Researcher distributed questionnaires to Generation Z respondents aged 15-28 residing in Sukabumi. This was done as a quantitative data collection method. The sampling technique used purposive sampling, selecting 100 respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 25, employing multiple linear regression analysis, along with validity, reliability, and classical assumption tests. The results of the study indicate that: 1) the WFO work system significantly influences Generation Z's career decisions, 2) the WFH work system significantly influences Generation Z's career decisions, and 3) the WFO and WFH work systems simultaneously significantly influence Generation Z's career decisions in Sukabumi City. These findings have implications for companies and related institutions to consider work systems that align with Generation Z's perspectives when designing work policies that support career development.*

**Keywords:**

*Career Decision Making, CDMSE-SF, Generation Z, WFH Work System, WFO Work System.*

Alamat Korespondensi  
Universitas Sains Indonesia  
E-mail: ztheo103@gmail.com

## Pendahuluan

Selama terjadinya pandemi covid-19, seluruh dunia mengalami perubahan yang sangat signifikan terutama pada perekonomian. Perubahan rantai pasok dunia, hingga mengalami kelangkaan, menjadi salah satu dampak yang dirasakan, dimana hal itu bisa dilihat dari persentase pertumbuhan ekonomi yang melambat di tahun 2020, yaitu sebesar 2,97% dari 5,02% di tahun 2019 (djkn.kemenkeu.go.id., 2023). Selama pandemi covid-19 pun diberlakukanlah sistem *social distancing*, atau istilah yang digunakan di Indonesia yaitu PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Sistem ini mengharuskan masyarakat untuk menjaga jarak aman dan membatasi aktivitas, di mana sebagian aktivitas yang melibatkan publik secara langsung (tatap muka), seperti beberapa sektor perkantoran atau instansi mulai dibatasi, bahkan diliburkan, termasuk kendaraan umum, hingga aktivitas komunitas tertentu dan aktivitas keagamaan pun dibatasi.

Walaupun sistem ini menjadi salah satu upaya untuk meminimalisir penyebaran covid-19, namun sistem ini yang menjadi permulaan perekonomian dunia, terutama di Indonesia mulai menurun, angka pengangguran meningkat, di mana banyak dari masyarakat kehilangan pekerjaan dan kesulitan mencari pekerjaan baru untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, dan dampak lainnya muncul (Nurazizah et al., 2024). Maka dari itu, pemerintah pun mengupayakan berbagai cara untuk menstabilkan perekonomian kembali, sehingga kemudian muncul sistem kerja baru, yaitu *WFH (Work From Home/Kerja Dari Rumah)*. *WFH* menjadi salah satu cara di mana sebagian besar aktivitas publik dapat dilakukan dari rumah dengan mengandalkan jaringan internet. Di Indonesia pun hal ini kemudian diterapkan di hampir semua sektor perusahaan di Indonesia.

Terdapat perubahan-perubahan yang terjadi selama pemulihan kembali aktivitas masyarakat, salah satunya yaitu sistem kerja *WFH* yang semakin berkembang. Namun, perusahaan pun mulai kembali memberlakukan sistem kerja di kantor (*WFO*) untuk karyawannya, sehingga sistem operasional perusahaan pun kembali normal dan juga berkembang. Perkembangan sistem tersebut semakin signifikan karena dipengaruhi juga oleh perkembangan teknologi, dan perubahan demografi angkatan kerja. Sistem yang semakin matang dalam teknologi ini membuat pergeseran pandangan atau ekspektasi dunia kerja pada masyarakat. Salah satu generasi masyarakat yang sangat terlihat perbedaannya yaitu Generasi Z, di mana angkatan kerja pada Generasi Z memiliki karakteristik dan pandangan kerja yang berbeda dibandingkan dengan angkatan kerja pada generasi Y atau Milenial.

Generasi Z merupakan masyarakat dengan tahun kelahiran 1997-2012, dan yang termasuk ke dalam angkatan kerja yaitu yang berumur 15-28 tahun. Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia, dari 278.696.200 populasi penduduk di Indonesia per tahun 2023, kurang lebih ada 66.990.900 populasi Generasi Z yang termasuk angkatan kerja. Walaupun tingkat pengangguran di masa pandemi dan setelah pandemi sudah semakin menurun, dari yang awalnya sebesar 5,86% di tahun 2022, menjadi 5,32% di tahun 2023, masyarakat yang menganggur di Indonesia dapat dikatakan banyak, yaitu ada 7.855.075 populasi, di mana sekitar 5.596.293 masyarakatnya adalah usia angkatan kerja pada Generasi Z. Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah populasi pengangguran ini didominasi oleh Generasi Z. Hal ini pun yang menjadi pertanyaan bagi peneliti, mengapa jumlah pengangguran pada Generasi Z lebih mendominasi? (BPS Indonesia, 2023).

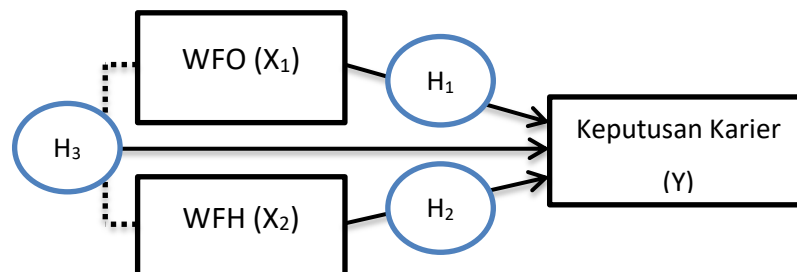
Seiring berjalannya waktu, perubahan-perubahan akan terus terlihat. Termasuk perubahan generasi. Dahulu, generasi X dan Milenial (Y) yang mendominasi sebagian aktivitas-aktivitas, terutama dalam hal pekerjaan. Namun, seiring berjalannya waktu, pergantian generasi pun akan terjadi di antara generasi X hingga Milenial, dengan Generasi Z hingga Alfa. Sehingga harapan kedepannya, Generasi Z ini nantinya dapat menggantikan berbagai peran yang ada di setiap aspek kehidupan dan mulai mendominasi sebagian besar aktivitas-aktivitas terutama dalam pekerjaan. Namun tingkat pengangguran yang didominasi oleh Generasi Z, sebanyak 5,6 juta tersebut, menjadi permasalahan yang mulai menarik untuk peneliti bahas pada penelitian ini. Peneliti pun

memikirkan beberapa pertanyaan seperti: mengapa Generasi Z mendominasi jumlah pengangguran di Indonesia? Apa yang menjadi faktor penyebab dari Generasi Z yang menganggur? Apakah hal tersebut ada kaitannya dengan sistem kerja yang mereka ingin jalani sebagai jenjang karier mereka? Dan bagaimana sistem kerja yang mereka inginkan tersebut dapat mempengaruhi pandangan atau keputusan mereka dalam memilih karier di masa depan?

Dalam studi menurut Agnes Megawati, dkk., yang membahas mengenai “Analisis Preferensi Karier dan Nilai Gen Z: Implikasi Terhadap Dunia Kerja”, memberikan kesimpulan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk bekerja dan berkarier di dunia perkantoran (*WFO*) karena beberapa hal, salah satunya lingkungan kerja dan tunjangan kesehatan (Megawati et al., 2024). Adapun penelitian terdahulu mengenai “Analisis *Work From Office (WFO)* dan *Work From Home (WFH)* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Masa Pandemi Di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar”, oleh Syahban, Leila (2021), yang menyatakan hal serupa, bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Sistem Kerja *WFO* dan Sistem Kerja *WFH* terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian lain menurut Bhatt Anmol, et al. (2024) mengenai “*To Study Gen Z Prefer for Work From Office Vs Work From Home in it Sector in Ahmedabad*”, menunjukkan terdapat perbedaan pandangan karyawan Generasi Z terhadap lima area yang diteliti pada sistem kerja *WFO* maupun *WFH*.

Melihat penelitian-penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengamati terdapat topik yang sangat jarang dan bahkan tidak ditemui dan dibahas secara mendalam atau spesifik dalam penelitian secara nasional, yaitu mengenai bagaimana sistem kerja dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier yang mereka ingin capai di masa depan, sehingga hal ini menarik perhatian peneliti untuk dibahas dan diteliti lebih lanjut, bagaimana Generasi Z memiliki pandangan untuk memilih jenjang karier mereka, dengan melihat pendapat atau pengalaman mereka mengenai sistem kerja *WFO* dan *WFH*. Perbedaan selanjutnya dari penelitian terdahulu yaitu terletak pada lokasi penelitian, di mana salah satu studi oleh Bhatt Anmol, et al. (2024) memilih salah satu kota yaitu Ahmedabad sebagai tempat penelitian, sedangkan peneliti sendiri memilih kota yang ditinggalinya yaitu kota Sukabumi yang ada di Indonesia sebagai lokasi penelitian, sekaligus karena penelitian ini belum pernah dilakukan khususnya di kota Sukabumi. Sehingga, peneliti ingin menganalisis pengaruh sistem kerja tersebut terhadap keputusan karier melihat dari sudut pandang Generasi Z yang ada di kota Sukabumi.

Kerangka konseptual dibuat dalam penelitian ini digunakan sebagai konsep utama dalam menjabarkan secara singkat mengenai suatu masalah, variabel dan menggambarkan konsep berpikir dan proses dalam penelitian yang dilakukan (Prasetyo, 2022). Berikut konsep berpikir dan hipotesis yang disusun pada penelitian ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual**  
Sumber: data diolah (2025)

- H<sub>0</sub>-1: Sistem kerja *WFO* tidak berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.  
H<sub>0</sub>-2: Sistem kerja *WFH* tidak berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.  
H<sub>0</sub>-3: Sistem kerja *WFO* dan *WFH* tidak berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.  
H<sub>a</sub>-1: Sistem kerja *WFO* berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.  
H<sub>a</sub>-2: Sistem kerja *WFH* berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.  
H<sub>a</sub>-3: Sistem Kerja *WFO* dan *WFH* berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z.

## Metode

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian. Metode tersebut memiliki pendekatan sifat, yaitu komparatif, asosiatif, komparatif asosiatif dan hubungan struktural (Saputro, 2024). Lokasi penelitian berada di Kota Sukabumi, di mana penyusunan penelitian dimulai sekitar bulan November atau Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh masyarakat Generasi Z yang berada di Kota Sukabumi, dan termasuk ke dalam angkatan kerja, yaitu mereka yang berusia antara 15 hingga 28 tahun. Batasan usia ini mengacu pada definisi Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012) dan kelompok usia yang secara aktif terlibat dalam pasar tenaga kerja, baik yang sudah bekerja maupun sedang mencari pekerjaan, termasuk yang pernah bekerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Sukabumi tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 364,91 ribu populasi di wilayah Kota Sukabumi (BPS Indonesia, 2023).

Pengambilan sampel dari jumlah populasi Generasi Z, dilakukan dengan *purposive sampling* untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden yang memiliki karakteristik khusus, seperti: 1) Responden merupakan Generasi Z berusia 15-28 tahun dan berdomisili di Kota Sukabumi; (2) Responden yang sedang bekerja (*WFO* atau *WFH*), sedang aktif mencari pekerjaan, atau pernah memiliki pengalaman bekerja dengan sistem kerja *WFO* atau *WFH*; (3) Responden memiliki pengalaman atau pemahaman tentang sistem kerja *WFO* dan atau *WFH*. Jumlah sampel penelitian tersebut ditentukan dengan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan, agar peneliti mengetahui perkiraan jumlah populasi dengan margin of error yang ditentukan sebesar 10%, sehingga hasil perhitungan yang didapatkan digunakan sebagai ukuran sampel yang dibutuhkan, yaitu sebesar 96.12, yang dibulatkan menjadi 100 responden (repository.stei.ac.id., diakses pada tanggal 7 Agustus 2025). Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan *survey* atau menyebarkan kuesioner, dan dengan studi kepustakaan. Pada kuesioner tersebut, terdapat skala pengukuran yang dipakai sebagai acuan dalam menentukan panjang-pendeknya interval pada suatu alat ukur penelitian, yaitu dengan Skala Likert (interval 1-5). (Saputro, 2024).

Data hasil jawaban kuesioner dari responden, kemudian dilakukan analisis. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa tahapan analisis dan pengujian, yaitu: 1) analisis deskriptif, 2) uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, 3) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, 4) uji hipotesis yang mencakup analisis regresi linear berganda, uji t (uji parsial), uji F (ANOVA), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Sugiyono, 2023) (Saputro, 2024).

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Responden

Generasi Z merupakan masyarakat yang lahir di tahun 1997 hingga 2012. Berikut beberapa karakteristik dan ciri umum pada Generasi Z menurut Bhakti dan Safitri (2017), yaitu: 1) Ambisius, 2) menyukai hal yang praktis dan instan, 3) memiliki kebebasan dan rasa percaya diri tinggi, 4) *detail-oriented* (kecenderungan dengan hal detail), 5) memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan 6) teknologi informasi dan digital. Dengan berbagai karakteristik tersebut, Generasi Z menjadi subjek penelitian utama yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan kaitannya terhadap keputusan karier mereka, baik dalam bekerja dengan sistem *WFO* maupun *WFH*.

Peneliti telah mendapatkan data dari 100 responden Generasi Z di daerah Kota Sukabumi, agar menghasilkan analisis yang tepat dan sesuai dengan kriteria. Analisis responden ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenis sistem pekerjaan yang mereka sedang, atau pernah mereka lakukan dan pilih, serta frekuensi hari kerja per minggu, untuk mengetahui identitas secara objektif dari para responden yang melibatkan diri pada penelitian ini. Dari 100 responden yang terlibat, terdapat 77 orang merupakan Generasi Z berjenis kelamin perempuan, dan 23 orang lainnya adalah Generasi Z yang berjenis kelamin laki-laki. Rentang usia yang paling dominan yaitu usia 21-25 tahun sebanyak 66 orang Generasi Z, sedangkan rentang usia 15-20 tahun terdapat sebanyak 11 orang, dan rentang usia 26-28 tahun sebanyak 23 orang Generasi Z. Para responden yang memiliki atau pernah melakukan dan memilih pekerjaan dengan sistem kerja *WFO* ada sebanyak 69 orang, sedangkan 31 orang lainnya diklasifikasikan ke jenis sistem kerja *WFH*. Dengan sistem kerja tersebut, dari 100 responden, terdapat 58 orang yang bekerja dengan frekuensi 4-6 hari kerja per minggu, sedangkan 39 orang lainnya mengaku bahwa mereka bekerja setiap hari per minggu-nya, serta 2 orang yang bekerja dengan frekuensi 2-3 hari dan hanya 1 orang yang bekerja dengan frekuensi kerja 1 hari. Peneliti menampilkan beberapa tabel klasifikasi responden hasil olah data sebagai berikut:

**Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO.	JENIS KELAMIN	RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Laki-laki	23 orang	23%
2	Perempuan	77 orang	77%
<b>JUMLAH</b>		<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2025)

**Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

NO.	USIA	RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	15-20 tahun	11 orang	11%
2	21-25 tahun	66 orang	66%
3	26-28 tahun	23 orang	23%
<b>JUMLAH</b>		<b>100 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2025).

Analisis deskriptif digunakan sebagai gambaran dari data tanggapan responden yang sudah dikumpulkan untuk menunjang pembahasan penelitian lebih dalam. Peneliti menggunakannya

untuk mengetahui kondisi dari setiap item pertanyaan yang terdapat pada setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian, dengan mengklasifikasikan skor tanggapan responden berdasarkan persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan rentang interval 20% hingga 100%, yang kemudian divisualisasikan melalui garis kontinum (Sugiyono, 2023)(Saputro, 2024). Berdasarkan hasil olah data 2025, hasil perhitungan total skor aktual untuk variabel  $X_1$  (Sistem Kerja *WFO*) yaitu sebesar 4.669 atau 78%, variabel  $X_2$  (Sistem Kerja *WFH*) sebesar 4.420 atau 74%, dan variabel  $Y$  yaitu Keputusan Karier sebesar 6.325 atau 79%. Dari hasil olah data tersebut, ketiga variabel tersebut secara konsisten dikategorikan "Tinggi", sehingga dapat dikatakan bahwa responden yang terlibat memiliki penilaian yang positif terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi sistem kerja dan keputusan seseorang dalam memilih karier kerja mereka.

### Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian telah melalui pengujian kualitas instrumen. Pengolahan data pada pengujian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dan Microsoft Excel. Yang pertama dilakukan yaitu dengan menguji validitas data yang sudah didapat, dengan korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*, yang bertujuan untuk mengkorelasikan skor dari masing-masing item pernyataan dengan skor totalnya pada setiap variabel. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel sistem kerja *WFO*, sistem kerja *WFH*, dan keputusan karier dinyatakan valid karena nilai korelasi item ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai  $r$  tabel, serta nilainya tidak melebihi taraf signifikansi sebesar 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r tabel	Sig.	Taraf Sig.	Ket.
Sistem Kerja <i>WFO</i> ( $X_1$ )	X1.1	0.396	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.2	0.669	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.3	0.662	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.4	0.662	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.5	0.733	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.6	0.721	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.7	0.685	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.8	0.638	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.9	0.770	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.10	0.711	0.195	0.000	0.05	VALID
	X1.11	0.784	0.195	0.000	0.05	VALID
Sistem Kerja <i>WFH</i> ( $X_2$ )	X2.1	0.637	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.2	0.654	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.3	0.715	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.4	0.555	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.5	0.748	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.6	0.644	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.7	0.640	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.8	0.661	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.9	0.749	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.10	0.641	0.195	0.000	0.05	VALID
	X2.11	0.611	0.195	0.000	0.05	VALID
Keputusan Karir ( $Y$ )	Y.1	0.796	0.195	0.000	0.05	VALID
	Y.2	0.770	0.195	0.000	0.05	VALID

Y.3	0.731	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.4	0.744	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.5	0.689	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.6	0.808	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.7	0.816	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.8	0.850	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.9	0.774	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.10	0.717	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.11	0.860	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.12	0.748	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.13	0.837	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.14	0.795	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.15	0.861	0.195	0.000	0.05	VALID
Y.16	0.694	0.195	0.000	0.05	VALID

Sumber: data diolah, 2025

Setelah dilakukan uji validitas, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan program yang sama. Terdapat kriteria penilaian pada uji tersebut, yaitu jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan dan stabil. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha > 0,6** di ketiga variabelnya, sehingga seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

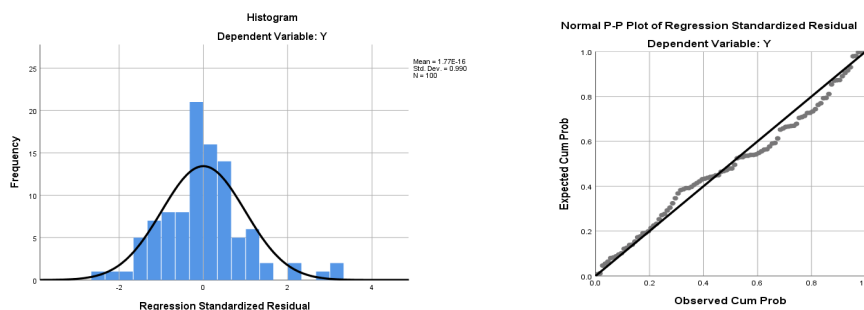
**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Kritis	Ket.
Sistem Kerja <i>WFO</i> ( $X_1$ )	0.892	0.6	Reliabel
Sistem Kerja <i>WFH</i> ( $X_2$ )	0.880	0.6	Reliabel
Keputusan Karir ( $Y$ )	0.957	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan setelah melakukan uji instrumen, untuk menilai apakah pada model regresi dari variabel bebas dan variabel terikat memiliki data dengan distribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu teknik Histogram, Normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.



**Gambar 2. Histogram dan Normal P-P Plot**

Sumber: data diolah, 2025

Dapat dilihat pada gambar 2, bahwa hasil uji dengan teknik Histogram dikatakan berdistribusi normal, karena grafik yang terbentuk telah memenuhi kriteria, yaitu berbentuk lonceng dengan kurva kemiringan pada sisi kiri dan kanannya cenderung seimbang. Hasil uji dengan teknik

Normal P-P Plot juga dikatakan berdistribusi normal, karena terlihat pada gambar bahwa penyebaran data hasil olah berbentuk mengikuti pola garis lurus diagonal. Sehingga, peneliti simpulkan bahwa penelitian terhadap keputusan karier telah memenuhi asumsi normalitas dalam grafik. Untuk memastikan asumsi tersebut valid, peneliti juga melakukan uji dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji tersebut dikatakan bahwa residual model regresi berdistribusi normal secara mutlak, karena data telah memenuhi kriteria yaitu nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0.160 lebih besar dari nilai signifikansinya sebesar 0.05.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.76605562
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.071
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 3. Kolmogorov-Smirnov**  
 Sumber: data diolah, 2025

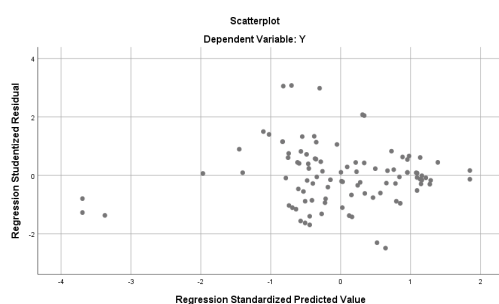
Penilaian pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Hasil uji menunjukkan bahwa data olah dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terjadi multikolinearitas, karena kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 2,063 ( $< 10$ ) dan *tolerance* sebesar 0,485 ( $> 0,10$ ). Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi  $X_1 = 0,415$  dan  $X_2 = 0,112$  ( $> 0,05$ ) sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai	VIF	Nilai	Ket.
Sistem Kerja <i>WFO</i> ( $X_1$ )	0.485	0.10	2.063	10	Tidak terjadi
Sistem Kerja <i>WFH</i> ( $X_2$ )	0.485	0.10	2.063	10	Multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat varians dari residual bersifat konstan (sama) atau tidak untuk semua pengamatan dalam model regresi. Uji tersebut dapat dilakukan dengan teknik Scatter Plot dan Glejser. Dari hasil grafik scatter plot, peneliti simpulkan bahwa data yang diolah terbebas dari atau tidak mengalami heteroskedastisitas, karena pada grafik penyebaran datanya tidak membentuk pola tertentu, serta terjadi di bawah 0 dan di atas 0 pada sumbu. Untuk memastikan asumsi tersebut valid, peneliti melakukan uji dengan teknik glejser, dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikansi



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.021	2.608		4.993	.000
	X1	-.063	.076	-.113	-.818	.415
	X2	-.117	.073	-.222	-1.602	.112

a. Dependent Variable: ABS\_RES

dari olah data lebih besar dari nilai batas 0.05, yaitu  $X_1$  sebesar  $0.415 > 0.05$ , dan  $X_2$  sebesar  $0.112 > 0.05$ .

**Gambar 4. Scatterplot dan Glejser**  
 Sumber: data diolah (2025)

### Uji Hipotesis

Salah satu analisis yang digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya, di mana variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen (variabel bebas) dan variabel yang terpengaruh adalah variabel dependen (variabel terikat), adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,949 + 0,481.X_1 + 0,584.X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja *WFO* ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,481, sedangkan besaran koefisien regresi dari sistem kerja *WFH* ( $X_2$ ) yaitu 0,584. Artinya, jika terdapat peningkatan atau perubahan persepsi positif terhadap kedua sistem kerja tersebut (secara simultan), maka keputusan karier Generasi Z akan meningkat. Nilai dari variabel bebas Sistem Kerja *WFO* ( $X_1$ ) adalah 0.481, yang direpresentasikan bahwa ketika  $X_1$  dinaikkan satu poin, maka nilai Y (Keputusan Karier) akan meningkat sebesar 0.481, dengan asumsi atau pandangan bahwa variabel lainnya bernilai tetap. Begitu juga sebaliknya, nilai dari variabel bebas Sistem Kerja *WFH* ( $X_2$ ) adalah 0.584, yang direpresentasikan bahwa ketika  $X_2$  dinaikkan satu poin, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0.584 dengan pandangan bahwa variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, sehingga hasil uji tersebut menunjukkan bahwa:

- Variabel sistem kerja *WFO* memiliki nilai t hitung 4,068 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier.
- Variabel sistem kerja *WFH* memiliki nilai t hitung 5,170 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel  $X_2$  berpengaruh signifikan juga terhadap keputusan karier.

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Sistem Kerja <i>WFO</i> ( $X_1$ )	4.068	1.985	0.000	0.05	Berpengaruh signifikan terhadap Y
Sistem Kerja <i>WFH</i> ( $X_2$ )	5.170	1.985	0.000	0.05	Berpengaruh signifikan terhadap Y

Sumber: data diolah, 2025

Selanjutnya peneliti melakukan uji F atau ANOVA. Uji tersebut umumnya dilaksanakan untuk menunjukkan apakah terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara semua variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $75,793 > F$  tabel (diketahui: df regression= 2, dan df residual= 97) sebesar 3,090 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *WFO* dan *WFH* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z.

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7082.579	2	3541.289	75.793	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4532.171	97	46.723		

**Gambar 5. Uji F (ANOVA)**  
 Sumber: data diolah (2025)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, dimana nilai pada koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Uji ini digunakan juga untuk menjelaskan tentang hubungan antara variabel dan adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut. Penilaian uji tersebut dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,602, yang berarti bahwa 60% variasi keputusan karier Generasi Z dapat dijelaskan oleh sistem kerja *WFO* dan *WFH*, atau dengan kata lain, besar pengaruh antara sistem kerja *WFO* dan *WFH* secara simultan terhadap keputusan karier adalah sebesar 60%, sedangkan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	0.610	0.602	6.83545

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**Gambar 6. Model Summary**  
 Sumber: data diolah (2025)

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja *WFO* memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja kantor, seperti interaksi langsung dengan rekan kerja, struktur kerja yang jelas, serta kesempatan kolaborasi tatap muka, dapat meningkatkan keyakinan Generasi Z dalam menentukan pilihan karier mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun generasi ini dikenal dekat dengan teknologi, lingkungan kerja fisik tetap memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karier mereka.

Selain itu dari hasil analisis, peneliti dapat membuktikan bahwa sistem kerja *WFH* juga berpengaruh signifikan terhadap keputusan karier. Fleksibilitas waktu, kemudahan mengatur aktivitas pribadi, serta kesempatan bekerja secara mandiri menjadi faktor yang mendorong Generasi Z untuk mempertimbangkan sistem kerja jarak jauh sebagai bagian dari pilihan karier mereka. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu nilai penting bagi Generasi Z dalam menentukan preferensi pekerjaan.

Secara simultan, sistem kerja *WFO* dan *WFH* memberikan pengaruh signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan satu sistem kerja saja, tetapi melihat kedua sistem tersebut sebagai bagian dari faktor yang mempengaruhi keputusan karier mereka. Generasi ini cenderung mempertimbangkan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan interaksi sosial dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem kerja modern, baik yang bersifat fleksibel maupun konvensional, dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap dunia kerja dan keputusan karier. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti model hybrid working, untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja dari generasi muda.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja *Work From Office (WFO)* dan *Work From Home (WFH)* terhadap keputusan karier Generasi Z di Kota Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik sistem kerja *WFO* maupun *WFH* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karier Generasi Z. Sistem kerja *WFO* memberikan pengaruh melalui pengalaman kerja langsung di lingkungan kantor, sedangkan sistem kerja *WFH* memberikan daya tarik melalui fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Selain itu, kedua sistem kerja tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap keputusan karier Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa preferensi terhadap sistem kerja menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan oleh Generasi Z dalam menentukan pilihan karier mereka.

Adapun keterbatasan dalam rangkaian penelitian ini baik dari penulisan maupun dari pelaksanaannya, sehingga peneliti mengharapkan adanya manfaat yang lebih besar dari hasil penelitian tersebut, yang hanya melibatkan tiga variabel dengan hasil sedemikian. Sehingga dari penelitian ini, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel-variabel lain yang belum diteliti, terkait sistem kerja dan keputusan karier, misalnya sistem kerja *WFA (Work From Anywhere)*, *Hybrid*, atau sistem kerja lainnya yang memiliki definisi berbeda dengan sistem kerja *WFO* dan *WFH*, serta sistem kerja yang akan berkembang di masa depan. Sehingga peneliti dapat menyarankan topik lebih lanjut yaitu mengenai analisis preferensi Generasi Z dengan melakukan studi komparasi antara sudut pandang dari sistem kerja *WFO* dan *WFH*, serta pengaruhnya terhadap keputusan karier.

Saran lain bagi perusahaan, peneliti mengharapkan perusahaan dapat mengetahui bagaimana pandangan Generasi Z mengenai sistem kerja yang sudah ada. Dan dapat disesuaikan dengan aturan yang sudah berjalan, sehingga pandangan Generasi Z tersebut dapat meningkatkan dan mempengaruhi secara positif kinerja mereka dalam berkarier, dan membuat mereka yakin dalam mengambil keputusan karier. Bagi pembaca khususnya Generasi Z, peneliti mengharapkan mereka dapat mengetahui dan menganalisis pandangannya mengenai sistem kerja yang ingin mereka tekuni untuk membentuk efikasi diri mereka dalam pengambilan keputusan karier jangka panjang secara matang dan terarah. Bagi pekerja atau karyawan terutama Generasi Z, peneliti mengharapkan agar mereka dapat lebih menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pandangan dan keputusan mereka dalam memilih karier dari sistem kerja yang ingin mereka tekuni. Sehingga mereka dapat beradaptasi dengan sistem kerja *WFO* maupun *WFH*, di mana dengan sistem kerja tersebut mereka dapat mengembangkan dan memilih karier dengan menerapkan dua sistem kerja secara bersamaan namun tetap optimal dan terarah.

## Daftar Referensi

### Jurnal:

- Ahmad, H. (2022). Hubungan Kestabilan Emosi Dengan Pengambilan Keputusan Karier Siswa Sma Negeri Kota Mataram. *Realita : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 1664. <https://doi.org/10.33394/realita.v7i2.5888>
- Azizah, M. (2021). *Pengaruh Store Atmosphere dan Brand Image Terhadap Purchase Intention*.
- Basid, R. A., & Nisya, D. A. (2024). *The Impact of Self-Efficacy on Career Choices of Generation Z : The Mediating Role of Decision-Making Difficulties in DKI Jakarta*. 1667–1678. [https://www.researchgate.net/publication/384791233\\_The\\_Impact\\_of\\_Self-Efficacy\\_on\\_Career\\_Choices\\_of\\_Generation\\_Z\\_The\\_Mediating\\_Role\\_of\\_Decision-Making\\_Difficulties\\_in\\_DKI\\_Jakarta](https://www.researchgate.net/publication/384791233_The_Impact_of_Self-Efficacy_on_Career_Choices_of_Generation_Z_The_Mediating_Role_of_Decision-Making_Difficulties_in_DKI_Jakarta)
- Bhatt, A., Joshi, D., & Vidani, J. (2024). *To Study Gen-Z Prefer for Work From Office VS Work From Home in its Sector in Ahmedabad*. 2(12), 1017–1030.
- Bunyana. (2023). *PENGARUH JOB AUTONOMY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN TOWER PROVIDER PT. TOWER X DI JAKARTA PROGRAM STUDI MANAJEMEN*.
- Gaudron, J. (2011). *A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form Among French University Students*. 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072711409713>
- Haq, R. L. A., & Noorrizki, R. D. (2022). Perilaku Preferensi Menjadi Pengangguran oleh Milenial dan Gen Z dalam Karier Dan Pekerjaan. *Flourishing Journal*, 2(5), 384–391. <https://doi.org/10.17977/um070v2i52022p384-391>
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148. <https://osf.io/preprints/osf/753jr>
- Li, H., Ngo, H., & Chui, H. (2023). The impact of future work self on perceived employability and career distress. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 5–13. <https://doi.org/10.1177/10384162221140338> (Original work published 2023)
- Megawati, A., Megananda, F., & Fauzan, M. R. (2024). Analisis Preferensi Karier dan Nilai Gen Z: Implikasi Terhadap Dunia Kerja. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 919–924.
- Nisa, F. K., dkk. (2020). Analisis Pencarian Informasi Remaja Generasi Z dalam Proses Pengambilan Keputusan Belanja Online. Vol. 4, No. 2. *Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial*. Universitas Tidar. [https://www.researchgate.net/publication/348156071\\_Analisis\\_Pencarian\\_Informasi\\_Remaja\\_Generasi\\_z\\_dalam\\_Proses\\_Pengambilan\\_Keputusan\\_Belanja\\_Online\\_Analisis\\_pada\\_Mahasiswa\\_Ilmu\\_Komunikasi\\_Universitas\\_Tidar](https://www.researchgate.net/publication/348156071_Analisis_Pencarian_Informasi_Remaja_Generasi_z_dalam_Proses_Pengambilan_Keputusan_Belanja_Online_Analisis_pada_Mahasiswa_Ilmu_Komunikasi_Universitas_Tidar)
- Nurazizah, N., Hisan, R. K., Atanya, N., Masykuri, A., & Irnawati, I. (2024). Kondisi perekonomian indonesia pasca covid 19. *Journal on Education*, 6(4), 21902–21908. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6379>
- Osipow, S. H. (1998). *Construct and Concurrent Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire*. 347–364.
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). *A psychometric evaluation of the career decision making self-efficacy scale*. 25(1), 77–87.
- Qi, L., Xu, Y., Liu, B. (2023). Work out of office: how and when does employees' self-control influence their remote work effectiveness? *Frontiers in Psychology*. [https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1265593/full?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1265593/full?utm_source=chatgpt.com)
- Raypura, Nissa G. M. (2024). Pengaruh Upah dan Preferensi Terhadap Pilihan Kerja Generasi Milenial dan Z dengan Menggunakan Metode Pendekatan; *Mediation Analysis*. Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/50406/20313412.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salman, R. S. (2024). *Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC*. 14(2).
- Tramontano, C., Grant, C., Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self Efficacy to assess digital competencies in remote working. Elsevier. [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958821000774?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958821000774?utm_source=chatgpt.com)

### Skripsi:

- Fahriani, N. S. (2023). *ANALISIS EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI LEADERSHIP DAN JOB SATISFACTION*

*PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. GLOSTAR INDONESIA.*

- Prasetyo, D. M. (2022). Analisis Penggunaan Economic Value Added (EVA), Return On Asset (ROA), dan Return On Equity (ROE) Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan.
- Saputro, S. (2024). *ANALISIS BRAND AWARENESS DAN BRAND IMAGE TERHADAP PURCHASE INTENTION ( Studi Kasus Pada PT Revolusi Sejuta Rasa ) PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS MEDIA NUSANTARA CITRA Suryo Saputro.*
- Syahban, L. (2021). *ANALISIS WORK FROM OFFICE ( WFO ) DAN WORK FROM HOME ( WHF ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MASA PANDEMI DI PUSAT PELATIHAN DAN.*

**Buku Teks:**

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Wiyata, M. T. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Cakra.

**Internet (Webpage):**

- BPS Indonesia, S. I. (2023). Catalog: 1101001. *Statistik Indonesia 2023, 1101001*, 790. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Dspace.uui.ac.id. Lampiran 8, T Tabel. Diakses pada tanggal 11 Agustus 2025. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7979/07.9%20L8%20Tabel%20T%20untuk%20alpha%205%25.pdf?sequence=20&isAllowed=y>.
- Dspace.uui.ac.id. Tabel Uji F. Diakses pada tanggal 11 Agustus 2025. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7943/0840-Lampiran%207%20Tabel%20uji%20F%20dan%20tabel%20uji%20T.pdf?sequence=16&isAllowed=y>.
- Melati, Wely P. (2023). Pandemi Covid-19 dan Menurunnya Perekonomian Indonesia. Diakses pada 08 Mei 2025, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html>
- Rosariana, Bernadeta. (2021). Generasi “Milenial” dan Generasi “Kolonial”. Diakses pada tanggal 08 Mei 2025, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pontianak/baca-artikel/14262/Generasi-Milenial-Dan-Generasi-Kolonial.html>
- Repository.stei.ac.id. Bab III: Metode Penelitian. Diakses pada tanggal 08 Mei 2025 dari <http://repository.stei.ac.id/10052/4/BAB%20III.pdf>
- Repository.widyatama.ac.id. Bab II Tinjauan Pustaka. Diakses pada tanggal 14 Mei 2025. [https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/d070e777-a771-4274-8377-d744105e4e44/content#:~:text=Malayu%20S.P%20Hasibuan%20\(2002:10,%2C%20karyawan%2C%20dan%20masyarakat%E2%80%9D](https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/d070e777-a771-4274-8377-d744105e4e44/content#:~:text=Malayu%20S.P%20Hasibuan%20(2002:10,%2C%20karyawan%2C%20dan%20masyarakat%E2%80%9D).
- Repository.stei. Bab III: Metode Penelitian. Diakses pada tanggal 6 Agustus 2025. <http://repository.stei.ac.id/4512/5/BAB%20III.pdf>.
- Repository.upi. [http://repository.upi.edu/36679/6/T\\_PSN\\_1605138\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/36679/6/T_PSN_1605138_Chapter3.pdf). Bab III: Metode Penelitian. Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses pada tanggal 19 Juni 2025.
- Repository.stei. (2023). Bab III: Metode Penelitian. Diakses pada tanggal 7 Agustus 2025. Sekolah Tinggi Ekonomi Islam. <http://repository.stei.ac.id/10052/4/BAB%20III.pdf>.
- Sasongko, Dedy. (2020). Strategi Kebijakan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Diakses pada tanggal 08 Mei 2025, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13287/Strategi-Kebijakan-Pemulihan-Ekonomi-Nasional.html>
- Wikipedia. (2025). Generasi Z. Diakses pada tanggal 08 Mei 2025, dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi\\_Z](https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi_Z)