

# Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja di Kalangan Generasi Z

Albert Kurniawan Purnomo<sup>1✉</sup>, Sopi Widawati<sup>2</sup>, Rischa Oktavian Legiana<sup>3</sup>,

Yosepha Rosa Caela Lai<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Nurtanio Bandung & Mahasiswa Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Kristen Maranatha

<sup>2,3,4</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Nurtanio Bandung

Email : albertsmart9@gmail.com✉

✉Penulis Korespondensi

**Abstrak** Generasi Z membawa tantangan tersendiri dalam dunia kerja. Menurut survei global, sekitar 40% Gen Z (usia 19-24) ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dua tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tentang apa saja faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas Generasi Z terhadap pekerjaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada para Generasi Z yang bekerja di beberapa perusahaan. Variabel dalam penelitian ini meliputi beberapa faktor, seperti keseimbangan antara hidup dan bekerja, kontribusi pada perusahaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Hasil survei dan analisis pada artikel ini ternyata menunjukkan bahwa terdapat perubahan di tahun 2024.

Kata Kunci : Generasi Z, Loyalitas, Perusahaan

**Abstract** *Generation Z brings its own challenges to the world of work. According to a global survey, around 40% of Gen Z (ages 19-24) want to leave their jobs within two years. This research aims to identify and analyze the factors that influence Generation Z's loyalty to work. Using a quantitative approach, data was collected through surveys distributed to Generation Z who work in several companies. The variables in this research include several factors, such as work-life balance, contribution to the company, career development, and work environment. The results of the survey and analysis in this article apparently show that there will be changes in 2024.*

*Keywords : Generation Z, Loyalty, Company*

## 1. PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan sikap setia dan patuh karyawan yang dicerminkan dari kesediaan mereka untuk terus memberikan dukungan, menjaga, dan membela organisasi. Menurut (Kurniawan, 2019), kesetiaan karyawan menggambarkan perasaan emosional individu sebagai bagian yang terlibat dalam organisasi. Artinya, loyalitas karyawan akan terbentuk ketika karyawan mempunyai sense of belonging. Sense of belonging akan menimbulkan kepedulian, keterikatan, rasa tanggung jawab, dan motivasi untuk memberdayakan dirinya secara maksimal meskipun tanpa pendorong sekalipun, sebab kemajuan dan kemunduran suatu organisasi juga dirasakan oleh karyawannya (Kahpi, Salam, Riyanto, Fathurrohman, & Nuryanto, 2020). Pada akhirnya, loyalitas individu akan menghasilkan SDM yang sedia mengerahkan keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktunya demi berkontribusi pada keberhasilan organisasi. (Sausan, Nasution, & Sabrina, 2021) menyebutkan loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi.

Adapun faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam organisasi antara lain adalah lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Menurut (Giovanni & Ie, 2022), kenyamanan yang diperoleh dari lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, tidak hanya akan meningkatkan keoptimalan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga akan meningkatkan kesetiaan SDM terhadap organisasi. Sementara, (Samat et al., 2020) menemukan bahwa pengembangan karir menjadi faktor pertimbangan pengunduran diri pada karyawan, yang mana apabila organisasi tidak memberikan peluang pergerakan karir pada karyawan, maka organisasi akan dianggap gagal dalam mengidentifikasi kebutuhan dan pertumbuhan yang diinginkan karyawan, alhasil ini akan membuat karyawan merasa tidak puas dan memilih untuk berhenti dari organisasi tersebut. Padahal kepuasan dari rasa dihargai, diakui, dan diberdayakan dalam diri karyawan yang akan meningkatkan loyalitas kerja mereka dalam organisasi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dapat menjadi indikator yang menentukan level loyalitas SDM pada suatu organisasi.

Generasi Z membawa tantangan tersendiri dalam dunia kerja. Menurut survei Deloitte Global 2022, sekitar 40% Gen Z (usia 19-24) ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dua tahun. Sekitar 46% Gen Z yang disurvei mengatakan mereka merasa lelah karena lingkungan kerja. Sementara para ahli mengatakan burnout dirasakan di seluruh usia, tapi gen Z dan milenial lebih cenderung merasakan dampaknya.



<https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>

Berdasarkan hasil perhitungan survei tersebut yang dilakukan oleh jakpat.net (2022), mengatakan bahwa ada beberapa alasan generasi Z untuk resign dari perusahaannya. Dan dari hasil survei tersebut yang alasan paling terbanyak adalah 64,9% gaji mereka tidak sesuai dengan job desk yang mereka kerjakan, dan alasan lainnya dikarenakan jam kerja yang berlebihan, budaya kerja yang toxic, lingkungan yang kurang baik, dan SOP atau aturan perusahaan yang tidak jelas, rekan kerja yang toxic juga menjadi alasan Gen Z untuk keluar dari pekerjaan mereka

Dari hasil survei di atas tujuan penelitian ini untuk membandingkan loyalitas generasi Z di tahun 2022 dengan 2024 ini, dengan beberapa alasan mendasar yang sama pada tahun 2022 dalam survei jakpat.net.

## 2. LANDASAN TEORI

### Generasi Z

Generasi milenial adalah masyarakat sosial yang melek dan adaptable pada teknologi. Mereka cenderung suka memanfaatkan teknologi untuk mempermudah segala aktivitas. Munculnya teknologi (gadget dan internet), perubahan geografis dan perubahan daya beli secara perlahan tapi pasti telah mengubah perilaku dan nilai-nilai yang dianut oleh manusia. Begitu pula dengan generasi Z (Gen Z) yang saat ini di Indonesia berjumlah kurang lebih 33 persen (Mukhlis et al., 2024).

Generasi milenial adalah generasi yang terlahir dan hidup di era perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Kehidupan sehari-hari mereka tidak terlepas dari penggunaan dan pengaruh dari teknologi digital, mulai dari bangun tidur di pagi hari, sampai tidur lagi di malam hari (Wasiyem, 2021).

Gen Z adalah generasi masyarakat yang lahir dari tahun 1995 sampai 2010. Gen Z disebut pula dengan iGeneration, generasi internet atau generasi net. Akan tetapi Gen Z dianggap mampu mengaplikasikan seluruh kegiatan pada satu waktu (Sparks & Honey, 2014).

Khansa (2022) dalam (Mukhlis et al., 2024) mengemukakan bahwa Gen Z memiliki beberapa karakteristik dan ciri yang membedakan mereka dari generasi-generasi lainnya, yaitu:

1. Gen Z merupakan generasi digital yang mahir serta menggemari teknologi informasi dan berbagai macam aplikasi komputer. Informasi-informasi yang dibutuhkan demi kepentingan pendidikan maupun pribadi, akan lebih mudah diakses serta cepat karena bantuan teknologi. Anak-anak yang mahir dalam Gen Z, mengetahui mereka masih berusia 11 tahun ketika ponsel merek ternama baru rilis. Hal ini dikarenakan gen Z memiliki kemampuan teknologi yang mereka bawa sejak lahir.
2. Anak-anak gen Z dinilai sangat suka serta sering berkomunikasi dengan seluruh kalangan melalui media sosial, khususnya media sosial seperti X, Line, Instagram dan lain sebagainya. Melalui media sosial tersebutlah, gen Z mampu bebas berekspresi dengan apa yang mereka pikirkan serta mereka rasakan dan dapat mengungkapkan hal tersebut dengan spontan.
3. Gen Z dianggap lebih toleran terhadap perbedaan yang ada pada lingkungan sekitarnya, mulai dari perbedaan budaya, agama dan lainnya. Tidak hanya bersikap toleran, gen Z pun dianggap lebih peduli pada perbedaan tersebut. Oleh karena itu, gen Z dianggap sebagai generasi yang beragam yang akan memasuki lapangan kerja dalam sejarah Amerika. Gen Z terdiri dari berbagai bagian dari kelompok maupun ras atau etnis minoritas. Anak-anak juga dibesarkan dengan karakter yang mampu menghormati serta menerima lingkungan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya.
4. Gen Z merupakan anak-anak yang terbiasa melakukan berbagai aktivitas pada waktu bersamaan atau dapat disebut pula gemar multi-tasking. Hal ini dikarenakan, gen Z ingin melakukan segala sesuatunya dengan cepat, tidak terbelit-belit, serta tidak bertele-tele.
5. Tidak cepat puas diri. Gen Z, tertarik untuk memegang beberapa posisi atau jabatan sekaligus dalam suatu perusahaan. Hal itu dikarenakan gen Z menganggap bahwa memiliki jabatan ganda mampu mempercepat kenaikan jenjang karir mereka.
6. Gen Z cenderung memiliki pengetahuan mengenai finansial dengan baik. Karena pekerjaan dan uang adalah prioritasnya, maka gen Z pun memiliki pengetahuan finansial yang baik serta jelas. Hal ini dikarenakan gen Z sadar, bahwa menabung maupun investasi di masa depan akan penting dalam kehidupan mereka. Selain itu, gen Z pun dinilai lebih hati-hati agar mereka tidak terjebak dalam utang.
7. Biasanya gen Z memiliki orang tua yang berasal dari generasi X. Pada umumnya, gen Z lahir dari generasi X atau generasi yang lahir pada tahun 1965 hingga 1979. Anak-anak yang lahir pada gen Z umumnya adalah seseorang yang lebih mandiri dibandingkan dengan anak-anak yang lahir pada generasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan gen Z mampu mengambil keputusannya secara mandiri sejak dini, tanpa perlu melibatkan peran maupun pertimbangan dari orang lain.

## **Loyalitas**

Loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar-masuk karyawan, dimana karyawan lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan karyawan baru. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Lama karyawan bekerja di perusahaan mengindikasikan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan merupakan pemicu mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan (Eristaria, Irawan, & Wening, 2020).

Menurut (Purnomo, 2022) karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Loyalitas karyawan adalah tingkat kesetiaan atau kepatuhan yang dimiliki individu yang ditunjukkan kepada individu lain atau organisasi dan diperlihatkan dalam bentuk sikap atau tindakannya yang ditunjukkan untuk kebaikan karyawan lain atau organisasi tersebut secara ikhlas dan tidak dalam tekanan maupun paksaan suatu pihak. Menurut Angriyani (2016) dalam (Jati, 2019) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektivitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu perusahaan adalah: Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Tingkat partisipasi, Pengalaman karyawan (Jati, 2019)

### **3. METODE PENELITIAN**

Tahap selanjutnya, untuk melancarkan penelitian di lapangan kami memerlukan beberapa peralatan untuk mendukung penelitian ini. Adapun peralatan dan bahan yang kami gunakan sebagai berikut :

- a. Data kuesioner
- b. Media elektronik

Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat, serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih.

Metode yang digunakan dalam penelitian kami ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang didalamnya menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur (Kurniawan, 2014). Dengan menggunakan kuesioner, analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara. Penelitian ini dilakukan melalui google form yang diberikan kepada 'Generasi Z' yang sedang bekerja dan pernah bekerja. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Purnomo, 2019) yang berlaku untuk 'Generasi Z' yang sedang bekerja. Adapun responden penelitian ini yaitu 'Generasi Z' yang pernah bekerja. Penelitian dilakukan dengan pengamatan dan pemantauan secara langsung pada objek dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil survei yang kami buat dari responden sekitar 40% laki-laki dan 60% perempuan, status responden saat ini 72% sedang bekerja dan 28% belum bekerja lagi (pernah bekerja, jabatan responden 96% staff dan 4% manajer.

Dalam pembahasan disini kami ingin membandingkan loyalitas generasi Z terhadap pekerjaan dan beberapa alasan generasi Z ingin melakukan resign terhadap pekerjaannya. Berikut adalah tabel perbandingan dari survei global tahun 2022 dengan hasil survei kami di tahun 2024 :

Tabel 1. Perbandingan Data Gen Z

<b>Perbandingan Data Generasi Z Menginginkan Resign Tahun 2022 dan 2024</b>	
Survei Deloitte Global 2022	40%
Survei 2024	36%

Dari hasil tabel 1, dapat dilihat bahwa rasa ingin resign pada generasi Z menurun dari tahun sebelumnya. Sebanyak 54% dari responden kami tidak menginginkan resign dari perusahaannya, maka dapat kami katakan bahwa tingkat loyalitas generasi Z terhadap pekerjaan mereka meningkat. Jangka waktu responden kami bekerja rata-rata 32% responden yang bekerja lebih dari 3 tahun, 20% responden bekerja selama 1-3 tahun, 24% responden bekerja selama 4-12 bulan, dan 4% responden bekerja selama 1-3 bulan.

Terdapat beberapa alasan yang mendasar untuk responden kami jika ingin melakukan resign pada perusahaannya. Berikut adalah tabel perbandingan dari survei jakpat 2022 dan hasil survei kami tahun 2024:

Tabel 2. Perbandingan Data Tahun 2022 dan 2024

<b>Perbandingan Data Tahun 2022 dan 2024</b>	<b>Survei Jakpat 2022</b>	<b>Survei 2024</b>
Gaji tidak sesuai dengan Jobdesk	64,9%	32,0%
Jam kerja tidak teratur atau cenderung berlebih	56,9%	28,0%
SOP atau perusahaan tidak jelas	51,3%	28,0%
Rekan kerja toxic	48,8%	40,0%
Jobdesk dan beban kerja berlebih	41,8%	24,0%
Tidak ada jenjang karir	38,5%	28,0%
Tidak ada <i>work life balance</i>	37,2%	28,0%

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa pada survei kami tahun 2024 semua persentasenya menurun, dan setelah kami teliti lebih dalam ada beberapa alasan mengapa persentase tersebut dapat menurun dibandingkan tahun sebelumnya, dan berikut adalah alasan yang mendorong hal tersebut :

- Pada poin “Gaji tidak sesuai dengan jobdesk” dapat menurun, karena menurut hasil survei yang kami adalah 52% responden mengatakan bahwa gaji yang mereka dapat sesuai, selain itu 56% responden mengatakan honor dan tunjangan yang mereka dapat sesuai dengan job desk yang mereka kerjakan. Maka dari itu sebanyak 68% tidak ingin atau belum menginginkan resign dari perusahaannya dalam alasan tersebut.
- Pada poin “Jam kerja tidak teratur atau cenderung berlebih” persentase dapat menurun, karena menurut hasil survei kami adalah 44% responden mengatakan bahwa mereka merasakan jam kerja perusahaannya teratur, 32% responden memilih netral dan 24% responden memilih jam kerjanya tidak teratur. Dan sebesar 72% responden tidak ingin atau belum menginginkan resign karena responden merasa bahwa perusahaannya sudah mulai menerapkan jam kerja yang teratur.
- Pada poin “SOP atau perusahaan tidak jelas” persentase dapat menurun karena menurut hasil survei adalah 68% responden memilih bahwa perusahaannya sudah menerapkan SOP yang baik dan jelas, dan 20% netral, 12% SOP nya belum jelas. Dan sebesar 72% mengatakan tidak ingin atau belum menginginkan resign karena alasan ini, karena responden merasa SOP perusahaan mereka sudah membaik atau bahkan sudah cukup baik dan jelas.

- d. Pada poin “Rekan kerja yang toxic” persentasenya sedikit menurun karena menurut hasil survei kami adalah 12% responden yang merasakan rekan kerjanya toxic, 44% responden merasakan netral, dan 44% responden tidak merasakan toxic. Dan sebesar 60% dari responden kami tidak ingin atau belum menginginkan resign karena alasan ini, karena responden merasa selama mereka bekerja saat ini rekannya dapat bekerja sama dengan cukup baik.
- e. Pada poin “Job desk dan beban bekerja berlebihan” persentasenya sedikit menurun karena dari hasil survei kami adalah 28% responden kami memilih job desk dan beban kerjanya berlebihan, 44% responden memilih netral, dan 28% memilih job desk dan beban kerja tidak berlebihan. Dan sebesar 76% responden memilih belum menginginkan resign dari perusahaannya karena beban kerja yang mereka terima masih dalam batas wajar, atau jika ada lembur pun cukup.
- f. Pada poin “Tidak ada jenjang karir” persentasenya menurun karena dari hasil survei yang kami adalah 36% responden memiliki jenjang kerja yang baik pada perusahaannya, 44% responden netral, dan 20% responden tidak memiliki jenjang karir pada perusahaannya. Dan sebesar 72% responden yang tidak ingin atau belum menginginkan resign atas alasan tersebut.
- g. Pada poin “Tidak ada Work Life Balance” persentasenya menurun karena dari hasil survei kami adalah 56% responden memiliki work life balance, 36% responden netral, dan 8% responden tidak memiliki work life balance. Dan sebesar 72% responden tidak ingin atau belum menginginkan resign dari perusahaannya karena responden dapat melakukan work life balance atau dapat membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah kami uraikan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan terdekat kami, tingkat loyalitas generasi Z terhadap pekerjaan meningkat. Dan juga beberapa alasan yang mendasar keinginan untuk generasi Z resign dari perusahaannya persentase di tahun ini menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan yang lebih membaik ditahun ini, karena rasa loyalitas generasi Z membaik dan meningkat.

### Saran

Dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan memperhatikan keseimbangan Work Life Balance, Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja
2. Saran untuk peneliti berikutnya : Memperluas cakupan responden dengan yang lebih beragam dan banyak

## DAFTAR PUSTAKA

- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Jakpat.Net. (2022). Alasan yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. <https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>
- Jati, P. (2019). Loyalitas Karyawan : Faktor Apa Sajakah Yang Mempengaruhinya ? Effect Of Organizational Climate , Leadership Style And Job Characteristics On Employee Loyalty. *Manajemen Dan Perbankan*, 6(3), 53–66.

- Kahpi, H. S., Salam, A. F., Riyanto, I., Fathurrohman, & Nuryanto, U. W. (2020). The Role of Organizational Culture against Employee Loyalty in the Manufacturing Industry of Musical Instrument Assembly. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 119–124.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode, Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Di Lengkapi Perhitungan Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85-97. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/5299/474>.
- Mukhlis, Annisa Latifah Salsabila, Luthfiah Khumaira, Khovifah Khairani, Adinda Dwi Fitria, Hifza Haridani, Hubban Fathani Manik. (2024). Identifikasi Generasi Milenial Golongan Z Di Desa Tuntungan Ii Kecamatan Pancur Batu. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 2(2). <https://doi.org/10.61721/pendis.v2i2.35>
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang@Ali, M. A. S., Wan Juahari, W. M. I. F., Ghazali, K. A., & Mat Nawi, F. A. (2020). The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty. *E-Academia Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.24191/e-aj.v9i1.9525>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sparks & Honey. (2014). Meet Generation Z: Forget Everything You Learned Millennials. . [http://www.slideshare.net/sparksandhoney/generation-zfinal-june-17/22Meet\\_Generation\\_Z\\_Americans\\_born](http://www.slideshare.net/sparksandhoney/generation-zfinal-june-17/22Meet_Generation_Z_Americans_born)
- Wasiyem, H. P. (2021). *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi (Upaya Mewujudkan Good Citizenship)*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.