



KONSEPTUALISASI DASAR PROFESI DALAM MEMBENTUK KARAKTER KERJA GENERASI Z DI TENGAH DINAMIKA BUDAYA KERJA KONTEMPORER

A Azka Ardan Fikrussofa¹, Siti Aimah²

^{1,2} Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, Indonesia

Email: zilucardsson@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.2992>

Sections Info

Article history:

Submitted: 30 June 2026

Final Revised: 15 July 2026

Accepted: 10 August 2026

Published: 14 August 2026

Keywords:

Generation Z

Professionalism

The Digital Workplace

Basic Concepts of a Profession



ABSTRACT

This study aims to analyze the relevance of fundamental professional concepts to the development of professionalism among Generation Z as they navigate the dynamics of the contemporary workplace. This research is significant because advancements in digital technology, shifts in work culture, and increasing professional flexibility influence how Generation Z perceives professionalism, work ethics, and professional responsibilities. A qualitative method was employed, utilizing a literature review approach that analyzed various scientific journals, academic articles, and social phenomena regarding youth professionalism in the digital era. The findings indicate that fundamental professional concepts continue to play a crucial role in shaping the professional character of Generation Z, particularly regarding integrity, adaptability, communication, and collaboration. However, the evolution of digital culture has also introduced challenges, such as declining workplace loyalty, a preference for instant gratification, and inconsistent adherence to professional ethics. This study contributes to the discourse on modern professionalism and offers practical insights for educational institutions and employers seeking to strengthen the professional character development of the younger generation in the Society 5.0 era.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis relevansi konsep dasar profesi terhadap pembentukan profesionalisme Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja kontemporer. Penelitian ini penting dilakukan karena perkembangan teknologi digital, perubahan budaya kerja, serta meningkatnya fleksibilitas profesi memengaruhi cara Generasi Z memahami profesionalisme, etika kerja, dan tanggung jawab profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi literatur melalui analisis berbagai jurnal ilmiah, artikel akademik, dan fenomena sosial terkait profesionalisme generasi muda di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep dasar profesi tetap memiliki peran penting dalam membentuk karakter profesional Generasi Z, terutama dalam aspek integritas, kemampuan adaptasi, komunikasi, dan kolaborasi kerja. Namun, perkembangan budaya digital juga memunculkan tantangan berupa menurunnya loyalitas kerja, budaya instan, dan lemahnya konsistensi etika profesional. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian profesionalisme modern serta menjadi dasar praktis bagi institusi pendidikan dan dunia kerja dalam memperkuat pembentukan karakter profesional generasi muda di era Society 5.0.

Kata kunci: Profesionalisme Generasi Z, Dunia Kerja Digital, Konsep Dasar Profesi.

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan teknologi, profesionalisme Generasi Z ditandai oleh kemampuan adaptasi digital yang tinggi ([Imjai et al., 2025](#) ; [Chardonnes, 2025](#); [Ma & Fang, 2024](#)) dalam dunia kerja kontemporer Generasi ini tumbuh bersama perkembangan teknologi sehingga lebih cepat memahami sistem kerja berbasis digital ([De & Chattopadhyay, 2024](#)). Survei berbagai perusahaan menunjukkan bahwa pekerja Gen Z mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui pemanfaatan aplikasi dan teknologi daring ([Chand et al., 2026](#)). Kondisi tersebut membuktikan bahwa penguasaan teknologi menjadi bagian penting dari konsep dasar profesi modern yang menuntut kompetensi dan efektivitas kerja ([Kang et al., 2025](#); [Kučera & Haffner, 2025](#)).

Selain kemampuan teknologi, Generasi Z juga memiliki kecenderungan memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai pribadi dan keseimbangan hidup. Mereka menilai profesi bukan hanya sumber pendapatan, tetapi juga sarana pengembangan diri ([Al-Twal et al., 2025](#) ; [Waworuntu et al., 2022](#)). Banyak penelitian ketenagakerjaan menunjukkan meningkatnya minat Gen Z terhadap pekerjaan fleksibel dan lingkungan kerja sehat ([Protsiuk, 2025](#) ; [Ling & Lew, 2026](#)). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme masa kini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan menjaga produktivitas dan kesejahteraan individu.

Di sisi lain, etika komunikasi digital menjadi fakta sosial penting dalam profesionalisme Generasi Z ([Bandyopadhyay et al., 2026](#)). Interaksi kerja saat ini banyak dilakukan melalui media daring sehingga menuntut kesopanan dan tanggung jawab dalam berkomunikasi ([Keating et al., 2024](#)). Berbagai kasus kesalahpahaman di lingkungan kerja akibat komunikasi digital membuktikan pentingnya etika profesional ([Chen & Zhang, 2025](#)). Oleh karena itu, pemahaman terhadap tata krama komunikasi modern menjadi bagian relevan dari konsep dasar profesi di era kontemporer.

Tidak hanya dalam komunikasi, Generasi Z juga cenderung mengutamakan kolaborasi dan kerja tim dibanding pola kerja individual ([Watkins & Omilion-Hodges, 2025](#)). Mereka terbiasa berinteraksi melalui komunitas digital sehingga memiliki kemampuan berbagi informasi secara cepat ([Băltescu & Untaru, 2025](#)). Banyak perusahaan modern menerapkan sistem kerja kolaboratif karena terbukti meningkatkan kreativitas dan inovasi ([Barua et al., 2025](#)). Fakta tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya diukur dari kemampuan pribadi, tetapi juga dari kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada akhirnya, kesadaran Generasi Z terhadap pengembangan kompetensi menjadi ciri profesionalisme dalam dunia kerja kontemporer. Mereka aktif mengikuti pelatihan daring, seminar, dan sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan kerja ([Al Aina, 2025](#)). Data dari berbagai platform pendidikan digital menunjukkan peningkatan partisipasi Gen Z dalam pembelajaran profesional ([Imjai et al., 2025](#)). Hal ini membuktikan bahwa konsep dasar profesi tetap relevan karena menekankan pentingnya peningkatan kualitas diri secara berkelanjutan di tengah perubahan dunia kerja.

Berbagai literatur menjelaskan bahwa profesionalisme Generasi Z dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, fleksibilitas kerja, dan kebutuhan pengembangan kompetensi berkelanjutan ([Al-Twal et al., 2025](#)). Teori profesi modern menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga etika kerja, kemampuan komunikasi, serta adaptasi terhadap perubahan sosial ([Hu & Balwi, 2025](#)). Penelitian dalam bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung mengutamakan inovasi, kolaborasi, dan keseimbangan hidup dalam bekerja ([Molwitz et al., 2026](#)). Fakta literatur

tersebut membuktikan bahwa konsep dasar profesi tetap relevan sebagai landasan pembentukan tenaga kerja profesional di era kontemporer.

Kebaharuan signifikan dalam penelitian ini terletak pada analisis profesionalisme Generasi Z yang tidak hanya dipahami melalui konsep dasar profesi secara konvensional, tetapi juga dikaji berdasarkan perubahan budaya kerja digital dan dinamika dunia kerja kontemporer (Al-Twal et al., 2025 ; Ma & Fang, 2024). Penelitian ini menghubungkan nilai profesionalisme dengan karakter khas Generasi Z, seperti fleksibilitas kerja, adaptasi teknologi, keseimbangan hidup, serta pola komunikasi digital. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai relevansi konsep profesi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia modern di era transformasi sosial dan teknologi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami perubahan makna profesionalisme di tengah dominasi Generasi Z dalam dunia kerja kontemporer. Perkembangan teknologi digital, perubahan pola komunikasi, serta sistem kerja yang semakin fleksibel menuntut penyesuaian terhadap konsep dasar profesi. Penelitian ini diperlukan untuk menjelaskan bagaimana nilai profesionalisme tetap relevan dalam membentuk etika kerja, kompetensi, dan tanggung jawab generasi muda. Selain itu, hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi institusi pendidikan dan dunia kerja dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang adaptif, kompeten, dan profesional. Oleh karena itu Penelitian ini bertujuan menganalisis relevansi konsep dasar profesi terhadap pembentukan profesionalisme Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja kontemporer.

METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif. Paradigma tersebut dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman makna profesionalisme Generasi Z dalam konteks dunia kerja kontemporer berdasarkan pengalaman dan pandangan subjek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus di SMK Mansyaul Huda untuk menggambarkan secara mendalam fenomena profesionalisme peserta didik. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat deskriptif mengenai sikap, perilaku, serta pemahaman siswa terhadap konsep dasar profesi di lingkungan pendidikan kejuruan.

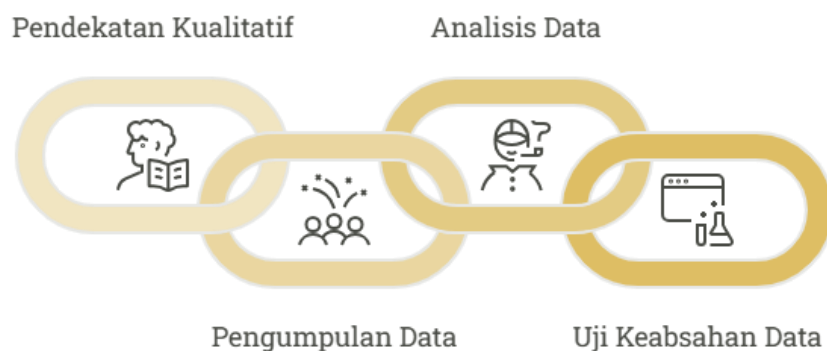
Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan utama, yaitu kepala sekolah, guru, serta peserta didik di SMK Mansyaul Huda yang berkaitan dengan penerapan nilai profesionalisme dalam pembelajaran dan kehidupan sekolah. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, buku, jurnal ilmiah, artikel, serta berbagai literatur yang relevan dengan profesionalisme Generasi Z dan dunia kerja kontemporer. Penggunaan dua sumber data tersebut bertujuan untuk memperkuat validitas dan kelengkapan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung perilaku serta aktivitas peserta didik yang berkaitan dengan sikap profesional di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada guru dan siswa untuk memperoleh informasi mengenai pemahaman profesionalisme serta tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam dunia kerja modern. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa foto kegiatan, arsip sekolah, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih serta menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian mengenai profesionalisme Generasi Z. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar

memudahkan peneliti memahami hubungan antar data. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung sehingga diperoleh temuan yang sistematis dan mendalam.

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan ketekunan pengamatan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari guru, siswa, dan pihak sekolah agar data lebih akurat. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan ketekunan pengamatan secara berulang di SMK Mansyaul Huda untuk memastikan konsistensi data penelitian. Teknik tersebut digunakan agar hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.



Gambar 1. Kerangka kerja konstruktivisme

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Generasi Z Mengutamakan Fleksibilitas Kerja

Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja sebagai bagian penting dalam profesionalisme di dunia kerja kontemporer ([Molwitz et al., 2026](#)). Mereka lebih menyukai sistem kerja yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja dibandingkan pola kerja konvensional yang kaku ([Lin et al., 2026](#)). Kondisi tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara daring maupun hybrid ([Theocharis & Tsekouropoulos, 2025](#)). Bukti sosial terlihat dari meningkatnya minat Generasi Z terhadap perusahaan yang menyediakan sistem kerja fleksibel dan berbasis hasil kerja ([Wang et al., 2026](#)). Situasi ini menunjukkan bahwa profesionalisme modern tidak lagi hanya diukur melalui kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga melalui kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, fleksibilitas kerja menjadi salah satu bentuk relevansi konsep dasar profesi dalam menghadapi perubahan dunia kerja modern.

“Menurut saya kerja yang fleksibel membuat saya lebih nyaman dan produktif. Yang penting pekerjaan selesai dengan baik meskipun tidak selalu bekerja di kantor.” – staff administrasi SMK Mmansya’ul Huda

Hasil wawancara membuktikan bahwa fleksibilitas kerja dianggap penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Staff administrasi SMK Mansya’ul Huda memandang bahwa pekerjaan tidak harus selalu dilakukan di kantor selama tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pandangan tersebut menggambarkan perubahan pola kerja modern yang lebih menekankan hasil dibandingkan lokasi kerja. Selain itu, fleksibilitas juga dinilai mampu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi sehingga pekerja lebih termotivasi, nyaman, dan mampu bekerja secara efektif sesuai tuntutan dunia kerja kontemporer.



Gambar 2. Piramida Fleksibilitas Kerja

Gambar tersebut memvisualisasikan yang menggambarkan hubungan antara kenyamanan pegawai hingga efektivitas kerja. Pada dasar piramida terdapat kenyamanan pegawai sebagai fondasi utama agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Setelah itu, produktivitas meningkat ketika lingkungan kerja mendukung kebutuhan pegawai. Tahap berikutnya adalah keseimbangan kehidupan, yang membantu pekerja menjaga kondisi fisik dan mental. Di atasnya terdapat motivasi yang mendorong semangat kerja. Puncak piramida adalah efektivitas, yaitu hasil optimal yang dicapai perusahaan ketika seluruh kebutuhan pegawai terpenuhi secara bertahap dan seimbang.

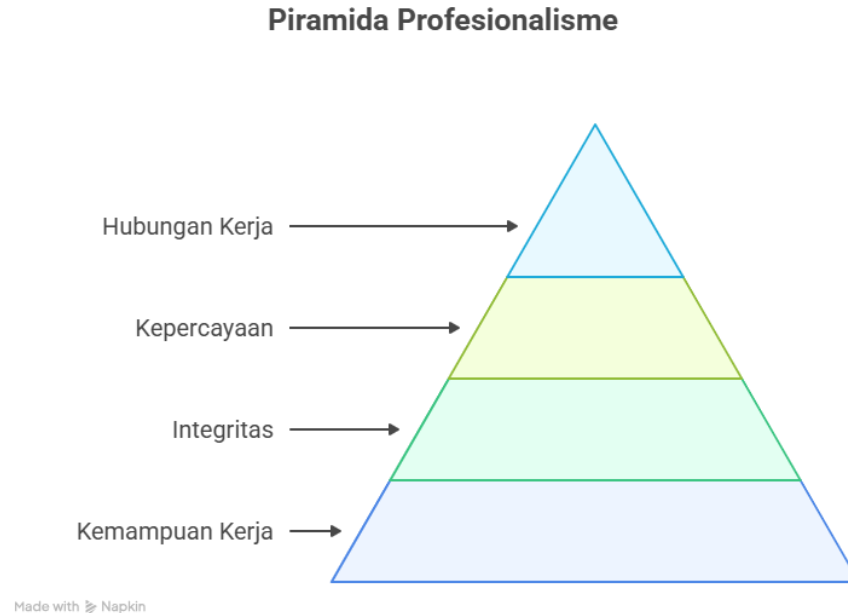
Nilai Etika Tetap Menjadi Dasar Profesionalisme

Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat, nilai etika tetap menjadi dasar utama profesionalisme Generasi Z dalam dunia kerja kontemporer (Molwitz et al., 2026). Sikap jujur, disiplin, tanggung jawab, dan menghargai orang lain masih dianggap penting dalam membangun hubungan kerja yang baik (Brickhill et al., 2025). Generasi Z memahami bahwa kemampuan teknologi tanpa didukung etika kerja yang baik dapat menimbulkan konflik maupun penurunan kepercayaan di lingkungan profesional (Dobrowolski et al., 2022). Bukti sosial terlihat dari perusahaan yang tetap menjadikan integritas dan sikap profesional sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konsep dasar profesi tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga nilai moral dan karakter individu. Dengan demikian, etika kerja tetap relevan sebagai fondasi profesionalisme di tengah perkembangan dunia kerja modern berbasis digital.

“Menurut saya kemampuan itu penting, tetapi sikap jujur dan tanggung jawab juga sangat dibutuhkan supaya orang lain percaya dengan pekerjaan kita.” – satpam SMK Mansya’ul Huda

Hasil wawancara membuktikan bahwa profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau keterampilan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap jujur dan tanggung jawab. Satpam SMK Mansya’ul Huda menilai bahwa kepercayaan dari orang lain akan

terbentuk apabila seseorang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik serta memiliki integritas yang tinggi. Pandangan tersebut menggambarkan bahwa nilai moral masih menjadi dasar penting dalam dunia kerja modern. Dengan adanya kejujuran dan tanggung jawab, hubungan kerja dapat berjalan lebih baik, harmonis, dan profesional sesuai tuntutan lingkungan kerja saat ini.



Gambar 3. Piramida Profesionalisme

Gambar di atas memvisualisasikan tahapan penting dalam membangun sikap profesional di lingkungan kerja. Dasar piramida dimulai dari kemampuan kerja, karena keterampilan dan kompetensi menjadi fondasi utama seseorang dalam menjalankan tugas. Setelah itu, integritas diperlukan agar pekerjaan dilakukan dengan jujur dan bertanggung jawab. Tahap berikutnya adalah kepercayaan yang muncul dari konsistensi sikap dan kualitas kerja. Pada puncak piramida terdapat hubungan kerja yang baik, yang mencerminkan terciptanya kerja sama harmonis antarindividu. Piramida ini menegaskan bahwa profesionalisme dibangun secara bertahap melalui kemampuan, sikap, dan kepercayaan dalam bekerja.

Generasi Z Lebih Menekankan Work-Life Balance

Generasi Z memiliki pandangan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan bagian penting dari profesionalisme modern (Molwitz et al., 2026). Mereka menyadari bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesehatan mental maupun kualitas hidup seseorang (Babapour et al., 2022). Oleh karena itu, Generasi Z cenderung memilih lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan memberikan waktu istirahat yang cukup (Chmiel, 2025). Bukti sosial terlihat dari meningkatnya perhatian generasi muda terhadap isu kesehatan mental, burnout, dan pentingnya waktu bersama keluarga di tengah aktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme saat ini tidak hanya berkaitan dengan produktivitas kerja, tetapi juga kemampuan menjaga keseimbangan hidup secara sehat. Dengan demikian, work-life balance menjadi bentuk relevansi konsep dasar profesi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja kontemporer.

“Meskipun hanya paruh waktu, saya ingin bekerja di tempat yang tidak hanya menuntut target, tetapi juga peduli dengan kesehatan mental karyawannya supaya tetap nyaman dan semangat bekerja.”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun bekerja secara paruh waktu, Generasi Z tetap mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan. Siswa SMK Mansya’ul Huda menilai bahwa tempat kerja yang peduli terhadap kenyamanan dan kesejahteraan pekerja dapat meningkatkan semangat serta motivasi dalam bekerja. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target, tetapi juga oleh suasana kerja yang sehat dan positif. Dengan perhatian terhadap kesehatan mental, pekerja dapat merasa lebih nyaman, produktif, dan mampu menjalankan pekerjaan secara optimal.

Tabel 1. Tabel Informan Penelitian Profesionalisme Generasi Z

No	Nama Informan	Status/Jabatan	Tempat	Keterangan
1	Bapak Arif	Satpam	SMK Mansya’ul Huda	Memberikan pendapat tentang pentingnya kejujuran dan tanggung jawab dalam profesionalisme kerja
2	Ibu Rina	Staff Administrasi	SMK Mansya’ul Huda	Menjelaskan pandangan mengenai fleksibilitas kerja dan produktivitas
3	Kenzie Annafis	Siswa	SMK Mansya’ul Huda	Menyampaikan harapan tentang lingkungan kerja yang peduli kesehatan mental karyawan

Tabel informan penelitian menunjukkan bahwa data diperoleh dari tiga narasumber dengan latar belakang berbeda, yaitu satpam, staff administrasi, dan siswa SMK Mansya’ul Huda. Perbedaan status informan memberikan sudut pandang yang beragam mengenai profesionalisme Generasi Z dalam dunia kerja modern. Satpam menyoroti nilai kejujuran dan tanggung jawab, staff administrasi menekankan fleksibilitas kerja, sedangkan siswa lebih memperhatikan kesehatan mental di lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme saat ini tidak hanya berfokus pada kemampuan kerja, tetapi juga kenyamanan dan kesejahteraan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, konsep dasar profesi tetap relevan dalam membentuk profesionalisme Generasi Z di dunia kerja kontemporer. Karakter profesional generasi ini tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi teknologi digital, etika profesi, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif. Temuan menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja serta lingkungan yang nyaman dan mendukung kesehatan mental. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) serta kesejahteraan mereka terpenuhi, motivasi dan produktivitas kerja akan meningkat secara optimal. Perpaduan antara nilai moral dan keluwesan terhadap budaya kerja modern inilah yang membentuk efektivitas kerja mereka. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena ruang lingkupnya yang sempit, yakni hanya dilakukan di SMK Mansya’ul Huda dengan jumlah informan yang terbatas. Akibatnya, hasil yang diperoleh belum mampu menggambarkan kondisi profesionalisme

Generasi Z secara luas dan terlalu berfokus pada perspektif pendidikan kejuruan tanpa mencakup pengalaman dunia industri secara mendalam. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian dan menambah jumlah informan dari berbagai latar belakang. Selain itu, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh spesifik teknologi digital dan dinamika budaya kerja modern terhadap profesionalisme Generasi Z di berbagai sektor industri.

REFERENSI

- Afzal, M. F., Kumar, R. S., Purushothaman, S., & Muthukumaran, A. (2025). *Human Values and Professional Ethics*. BR Publications. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=hhCSEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Modern+professionalism+not+only+emphasizes+technical+skills,+but+also+integrity,+responsibility,+communication,+and+work+comfort+that+can+increase+productivity.&ots=do>If2sykA&sig=6Ri>
- Al-Twal, A., Jarrar, D. M. F., Bedevian, V., & Eblan, M. (2025). Unlocking potential: examining Generation Z's vision for career growth in the Jordanian context. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(11), 4419–4443. <https://www.emerald.com/ijoa/article-pdf/33/11/4419/10858753/ijoa-10-2024-4887en.pdf>
- Al Aina, R. (2025). Bridging the AI skills gap: Preparing generation Z for the evolving job market landscape through innovative educational strategies. *Industry and Higher Education*, 09504222261423356. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09504222261423356>
- Babapour, A.-R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 75. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Băltescu, C. A., & Untaru, E.-N. (2025). Exploring the characteristics and extent of travel influencers' impact on Generation Z tourist decisions. *Sustainability*, 17(1), 66. https://www.mdpi.com/2071-1050/17/1/66?utm_campaign=releaseissue_sustainabilityutm_medium=emailutm_source=releaseissueutm_term=titlelink99
- Bandyopadhyay, S., Mukherjee, S., Veechika, M., & Bandyopadhyay, T. (2026). Beyond rules and results: virtue, behaviour, and the ethics of Indian generation Z at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 1–26. <https://www.emerald.com/ijoa/article/doi/10.1108/IJOA-10-2025-6051/1364621>
- Barua, B., Islam, M. M. O., Kibria, H., & Barua, R. (2025). Analysis of creativity at the workplace through employee empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(8), 2547–2572. <https://www.emerald.com/ijoa/article/doi/10.1108/IJOA-05-2024-4534/1258294>
- Brickhill, M., Andrews, G., & Nieuwoudt, J. (2025). Developing student agency towards academic integrity through an educative approach: Exploring students' experiences and perspectives. *Journal of Academic Ethics*, 23(3), 951–975. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10805-024-09567-y>
- Chand, P. K., Tandon, U., & Mishra, N. (2026). Workation and Gen Z: a modern paradigm for perceived employee wellness. *Tourism Recreation Research*, 51(3), 968–985. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02508281.2025.2577460>
- Chardonens, S. (2025). Adapting educational practices for Generation Z: integrating metacognitive strategies and artificial intelligence. *Frontiers in Education*, 10, 1504726.

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811725000898>
- Chen, N., & Zhang, X. (2025). When misunderstanding meets artificial intelligence: the critical role of trust in human-AI and human-human team communication and performance. *Frontiers in Psychology*, 16, 1637339. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1637339/full>
- Chmiel, M. (2025). Loneliness, office space arrangement and mental well-being of Gen Z PR professionals. Falling into the trap of an agile office? *Journal of Communication Management*, 29(3), 379–400. <https://www.emerald.com/jcom/article/29/3/379/1251885>
- De, S. J., & Chattopadhyay, M. (2024). Mapping the evolution of metaverse research in business domains: a systematic literature review and future research directions. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 16(4), 429–480. <https://aisel.aisnet.org/thci/vol16/iss4/3/>
- Dobrowolski, Z., Drozdowski, G., & Panait, M. (2022). Understanding the impact of Generation Z on risk management – A preliminary views on values, competencies, and ethics of the Generation Z in public administration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3868. https://www.mdpi.com/1660-4601/19/7/3868?type=check_update
- Hu, Q., & Balwi, M. K. B. M. (2025). The Development of Ethical Codes for Social Work in China: Opportunities and Challenges. *Ethics and Social Welfare*, 19(2), 182–199. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17496535.2025.2487475>
- Imjai, N., Chansamran, S., Sungthong, S., Usman, B., & Aujiरणongpan, S. (2025). Developing employability digital competencies of Thai Gen Z business students: The role and matter of digital learning environments and digital adaptation skills. *The International Journal of Management Education*, 23(3), 101219. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1472811725000898>
- Kang, P. S., Enstroem, R., Bhawna, B., & Bennett, O. (2025). A text mining study of competencies in modern supply chain management with skillset mapping. *Supply Chain Analytics*, 10, 100117. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2949863525000172>
- Keating, D. J., Cullen-Lester, K. L., & Meuser, J. D. (2024). Virtual work conditions impact negative work behaviors via ambiguity, anonymity, and (un) accountability: An integrative review. *Journal of Applied Psychology*, 109(2), 169.
- Kučera, E., & Haffner, O. (2025). Competency-based hybrid learning: A modern approach to teaching programming and digital technologies subjects. *IEEE Access*. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10943157/>
- Lin, P. M. C., Baum, T., Chen, V. Y., & Au, W. C. W. (2026). Conventional or gig employment? Insights into food delivery workers' workforce transformation. *International Journal of Hospitality Management*, 133, 104464. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431925003925>
- Ling, F. Y. Y., & Lew, E. J. Y. (2026). Strategies to recruit and retain generation Z in the built environment sector. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 33(1), 713–731. <https://www.emerald.com/ecam/article/33/1/713/1259933>
- Ma, K., & Fang, B. (2024). Exploring Generation Z's expectations at future work: the impact of digital technology on job searching. *European Journal of Training and Development*, 48(9), 933–953. <https://www.emerald.com/ejtd/article/48/9/933/1235412>
- Mawabagja, D., Kurniawan, A., Islami, R. C. S., & Utomo, R. F. (2025). Strategi adaptasi manajemen puncak dalam menghadapi transformasi tenaga kerja generasi Z. *GLOBAL:*

Jurnal Lentera BITEP, 3(03), 132–242.

- Molwitz, I., Korchi, A. M., Gheonea, I. A., Curvo-Semedo, L., & D'Anna, G. (2026). Burnout and work-life balance: the generational points of view. *Insights into Imaging*, 17(1), 56. <https://link.springer.com/article/10.1186/s13244-026-02232-5>
- Protsiuk, O. (2025). The mediation effect of supervisor support and total rewards on the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions in Gen Z. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(5), 1349–1367. <https://www.emerald.com/ijoa/article/33/5/1349/1263599>
- Theocharis, D., & Tsekouropoulos, G. (2025). Sustainable consumption and branding for Gen Z: How brand dimensions influence consumer behavior and adoption of newly launched technological products. *Sustainability*, 17(9), 4124. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/9/4124>
- Wang, Z., Tao, W., & Fan, X. (2026). Transcending Value Judgments: Differentiated Travel Demand Strategies Driven by Deep Neural Networks From the Perspective of Consumer Perceived Usefulness. *Journal of Travel Research*, 00472875261441847. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00472875261441847>
- Watkins, H. J., & Omilion-Hodges, L. M. (2025). Zooming in on generational differences: Exploring intergenerational employee relationships and the rise of Generation Z in the workplace. *International Journal of Business Communication*, 23294884251345810. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/23294884251345809>
- 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://societyfisipubb.id/index.php/society/article/view/464>
- Yılmaz, B., Dinler Kısacıtutan, E., & Gürün Karatepe, S. (2024). Digital natives of the labor market: Generation Z as future leaders and their perspectives on leadership. *Frontiers in Psychology*, 15, 1378982. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1378982/full>
- Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 38–45. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23>
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>
- Zvereva, E. (2023). Digital ethics in higher education: Modernizing moral values for effective communication in cyberspace. *Online Journal of Communication and Media Technologies*, 13(2), e202319.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA