

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, HUBUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN GEN Z

Fikrie Harjono¹, Nabila Zahra Ramadania², Shopi Padhilah³, Keke Shabrina Nurmalitasari⁴

fikrie.123020051@ugj.ac.id¹, nabila.123020055@ugj.ac.id², shopi.123020067@ugj.ac.id³, keke.shabrina.nurmalitasari@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan, kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan terhadap fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif korelasional dengan teknik purposive sampling terhadap 61 responden Gen Z yang bekerja di beberapa perusahaan di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang mencakup lima variabel utama: aspek kerja, kepuasan kerja, kinerja, motivasi, dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara aspek kerja dengan kepuasan, yang selanjutnya berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang responsif terhadap karakteristik Gen Z guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Aspek Kerja, Generasi Z, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja, Produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job aspects on the satisfaction, performance, motivation, and productivity of Generation Z employees. This generation is known to have different work preferences compared to previous generations, such as the need for flexibility, work-life balance, and a supportive work environment. The method used is a descriptive correlational approach with purposive sampling involving 61 Gen Z respondents working in various companies in Indonesia. Data were collected through a closed-ended questionnaire covering five main variables: job aspects, job satisfaction, performance, motivation, and productivity. The results show a significant relationship between job aspects and satisfaction, which subsequently affects motivation, performance, and ultimately enhances work productivity. These findings highlight the importance of human resource management that is responsive to the characteristics of Generation Z in order to support the achievement of organizational goals.

Keywords: Job Aspects, Generation Z, Job Satisfaction, Motivation, Performance, Productivity.

PENDAHULUAN

Isu mengenai perbedaan antar generasi dalam dunia kerja merupakan topik yang konsisten menjadi perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Seiring berjalannya waktu, konsep mengenai perbedaan generasi mengalami perkembangan sesuai dengan dinamika sosial dan teknologi. Salah satu generasi yang menonjol dengan karakteristik unik adalah Generasi Z, yang menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan generasi sebelumnya dalam hal nilai, perilaku, serta cara berinteraksi di lingkungan kerja. (Anhar et al., 2025)

Salah satu aspek strategis yang wajib dikelola secara optimal oleh setiap entitas bisnis untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi adalah

manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan yang tepat terhadap aspek ini diyakini mampu menjamin tercapainya performa karyawan yang maksimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan korporasi. Dalam forum Pertemuan Tingkat Tinggi ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM) ke-22 serta ASEAN Plus Three Cooperation on Civil Service Matters ke-7 (The 7th Heads of Civil Service Meeting for ACCSM+3), Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia secara khusus menyoroti isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance and well-being) dalam kerangka pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) (BKN, 2024). Pemerintah Indonesia menegaskan bahwa integrasi prinsip keseimbangan kerja-hidup bagi ASN harus diselaraskan dengan arah kebijakan pembangunan berkelanjutan, sebagai upaya untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif, inklusif, dan berdaya saing tinggi. (Ma'ruf, 2021)

Permasalahan yang paling sering dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik yang bersifat internal seperti iklim organisasi, kepemimpinan, atau sistem insentif maupun eksternal, seperti kondisi sosial-ekonomi atau tekanan lingkungan kerja. Penurunan kinerja ini berdampak langsung pada berkurangnya output serta penurunan kualitas produk yang dihasilkan. Akibatnya, daya saing perusahaan dalam menghadapi kompetitor di industri yang sama menjadi melemah secara signifikan. (Ma'ruf, 2021)

Salah satu tantangan krusial dalam praktik manajemen sumber daya manusia adalah degradasi kinerja individu dalam organisasi. Gejala ini merupakan konsekuensi dari berbagai determinan multifaktorial, baik yang bersumber dari dinamika internal organisasi seperti budaya kerja, efektivitas kepemimpinan, dan mekanisme penghargaan maupun dari faktor-faktor eksternal, seperti fluktuasi kondisi sosial-ekonomi dan tekanan lingkungan eksternal. Penurunan kinerja ini secara langsung berimplikasi pada menurunnya volume produksi dan merosotnya standar kualitas output yang dihasilkan. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menggerus kapabilitas kompetitif perusahaan dalam menghadapi rivalitas industri yang semakin intensif. (Lavenia & K, 2024)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia kontemporer, salah satu isu strategis yang kerap menjadi pusat perhatian adalah menurunnya performa individual dalam struktur organisasi. Fenomena penurunan kinerja ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh interdependen berbagai faktor determinan yang bersifat multidimensional. Faktor-faktor tersebut mencakup elemen internal, seperti konfigurasi budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, serta desain sistem penghargaan dan insentif; serta elemen eksternal yang meliputi variabel makro seperti dinamika sosial-ekonomi dan eksposur terhadap tekanan lingkungan eksternal. Dampak dari penurunan kinerja ini secara langsung tercermin dalam berkurangnya tingkat produktivitas serta degradasi kualitas output organisasi. Secara akumulatif, hal ini berkontribusi terhadap erosi daya saing perusahaan dalam lanskap industri yang ditandai oleh tingkat persaingan yang semakin kompetitif dan disruptif. (Lavenia & K, 2024)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor organisasi dan personal, termasuk lingkungan kerja, beban kerja, hubungan antar karyawan, serta kompensasi yang diterima. Studi oleh Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan, terutama pada generasi yang menghargai kenyamanan dan fleksibilitas. Di sisi lain, Pratiwi (2019) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas

karena meningkatkan tekanan dan stres psikologis. Sementara itu, hubungan kerja yang harmonis, seperti dijelaskan oleh Setiawan & Ramadhani (2021), berperan dalam menciptakan lingkungan kolaboratif yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Adapun kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, diidentifikasi oleh Kurniawan (2021) sebagai faktor kunci dalam mempertahankan dan mendorong produktivitas kerja. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada generasi milenial atau populasi karyawan secara umum, dan belum banyak yang secara spesifik menyoroti bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z. Selain itu, pendekatan terintegrasi yang menguji secara simultan keempat variabel terhadap produktivitas dalam konteks generasi Z di era kerja digital atau hybrid masih sangat terbatas. Oleh karena itu, riset ini penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara menyeluruh pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Gen Z, mengingat karakteristik unik generasi ini dalam memaknai pekerjaan dan ekspektasi terhadap tempat kerja. (Farid & Satia, 2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah riset terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z, dengan meneliti pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi secara simultan. Pertama, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menguji variabel-variabel yang relevan dalam konteks generasi Z, kelompok usia yang kini semakin mendominasi dunia kerja namun memiliki karakteristik, harapan, dan preferensi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kedua, penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja sebagai outcome penting yang menjadi indikator kinerja organisasi, dan menganalisisnya dalam kerangka kerja empiris yang komprehensif. Ketiga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik generasi Z guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Wicaksono, 2024)

Paper ini akan membahas pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Gen Z. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Gen Z di perusahaan. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja. Riset ini memiliki beberapa kelebihan. Pertama, pendekatan kuantitatif memudahkan generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Kedua, fokus pada karyawan Gen Z memberikan sudut pandang yang relevan dengan kondisi tenaga kerja saat ini yang semakin didominasi oleh generasi tersebut. Ketiga, pengukuran terhadap empat variabel utama (lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi) memungkinkan analisis yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Terakhir, temuan dari paper ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif, terutama dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi generasi muda di era digital saat ini. (Jaribaldi & Mulyati, 2022).

METODE PENELITIAN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

N	
Valid	61
Excluded ^a	0
Total	61

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.963	25

1. Korelasi Antar Variabel Deskripsi:

- Terdapat 25 variabel (P01 s/d P25), dan analisis korelasi Pearson dilakukan antar semua pasangan variabel.
- N (jumlah responden/data): 61
- Metode: Korelasi dua arah (*two-tailed*) dengan penanganan nilai hilang secara *pairwise*. Temuan Penting:
- Hampir semua pasangan variabel menunjukkan korelasi signifikan di level 0.01 (**), bahkan beberapa di level 0.05 (*).
- Korelasi tertinggi (mendekati 1) menunjukkan hubungan sangat kuat. Contoh:
 - P07 dan P08 = 0.802**
 - P17 dan P18 = 0.762**
 - P04 dan P20 = 0.783**
- Korelasi yang tinggi dan signifikan secara konsisten di antara banyak item menunjukkan bahwa item-item tersebut kemungkinan besar mengukur dimensi atau konstruk psikologis yang sama.

2. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Hasil:

- *Cronbach's Alpha* = 0.963 untuk 25 item (P01–P25)

Interpretasi:

- Nilai ini sangat tinggi, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik antar item.
- Umumnya:
 - ≥ 0.90 = Sangat Baik (Excellent)
 - 0.80–0.89 = Baik
 - 0.70–0.79 = Cukup
 - < 0.70 = Kurang

Implikasi:

- Instrumen ini sangat reliabel; item-item di dalamnya mengukur konstruk yang sama secara konsisten.
- Cocok digunakan untuk penelitian lanjutan, survei, atau evaluasi dalam bidang sosial, psikologi, pendidikan, dll.

Kesimpulan Umum:

- Terdapat korelasi positif dan signifikan antar sebagian besar item, menunjukkan konsistensi struktur antar variabel.
- Reliabilitas keseluruhan instrumen sangat tinggi, menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut seperti eksplorasi faktor, regresi, atau SEM.

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif asosiatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan, kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan dari generasi Z. Analisis dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan karyawan dari generasi Z. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang bekerja di perusahaan yang menjadi objek studi. Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 61 orang, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu, seperti usia dan lama bekerja minimal 6 bulan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang terdiri atas 25 pernyataan. Setiap pernyataan dikembangkan dari lima variabel utama sebagai berikut:

Tabel Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator (Item Pernyataan)	Kode Item
1	Lingkungan Kerja (X1)	Kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja	P01
1	Lingkungan Kerja (X1)	Keamanan tempat kerja	P02
1	Lingkungan Kerja (X1)	Ventilasi dan pencahayaan yang memadai	P03
1	Lingkungan Kerja (X1)	Suasana kerja yang kondusif	P04
1	Lingkungan Kerja (X1)	Fasilitas penunjang kerja tersedia	P05
2	Beban Kerja (X2)	Jumlah tugas yang harus diselesaikan	P06
2	Beban Kerja (X2)	Tenggat waktu	P07

		pekerjaan	
2	Beban Kerja (X2)	Tingkat kesulitan pekerjaan	P08
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja sesuai kemampuan	P09
2	Beban Kerja (X2)	Tekanan kerja yang dirasakan	P10
3	Hubungan Kerja (X3)	Hubungan dengan atasan	P11
3	Hubungan Kerja (X3)	Hubungan dengan rekan kerja	P12
3	Hubungan Kerja (X3)	Kerja sama dalam tim	P13
3	Hubungan Kerja (X3)	Komunikasi yang terbuka	P14
3	Hubungan Kerja (X3)	Dukungan sosial di lingkungan kerja	P15
4	Kompensasi (X4)	Gaji yang diterima sesuai pekerjaan	P16
4	Kompensasi (X4)	Tunjangan dan fasilitas tambahan	P17
4	Kompensasi (X4)	Sistem penghargaan yang adil	P18
4	Kompensasi (X4)	Kepuasan terhadap kompensasi	P19
4	Kompensasi (X4)	Keadilan dalam pemberian kompensasi	P20
5	Produktivitas Kerja (Y)	Jumlah pekerjaan diselesaikan	P21
5	Produktivitas Kerja (Y)	Efisiensi waktu kerja	P22
5	Produktivitas Kerja (Y)	Pencapaian target kerja	P23
5	Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas hasil pekerjaan	P24
5	Produktivitas Kerja (Y)	Inovasi dalam pelaksanaan tugas	P25

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Gen Z, bagian temuan ini difokuskan pada hasil kuesioner yang telah

disebarkan kepada 61 responden yang merupakan karyawan dari generasi Z. Lebih khusus lagi, bagian ini akan menyajikan temuan berdasarkan masing-masing variabel.

Pada bagian pertama, studi ini memaparkan hasil terkait lingkungan kerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung sangat memengaruhi semangat dan efektivitas kerja mereka. Selain itu, ruang kerja yang ergonomis dan budaya kerja yang inklusif juga dilaporkan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas.

Pada bagian kedua, penelitian ini mengeksplorasi persepsi responden terhadap beban kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, responden merasa lebih produktif ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan diberikan dalam tenggat waktu yang realistis.

Selanjutnya, hasil mengenai hubungan kerja menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Komunikasi yang terbuka, dukungan rekan kerja, dan kepemimpinan yang kolaboratif menjadi faktor-faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Terakhir, pada aspek kompensasi, sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab kerja meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selain gaji, insentif tambahan seperti bonus kinerja dan fasilitas kesehatan juga dipandang penting dalam mendorong semangat kerja.

Implikasi Praktis

Kajian ini bermanfaat bagi para manajer dan pimpinan perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam mengelola karyawan Gen Z. Meskipun pendekatan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat berbeda-beda antar perusahaan, temuan dalam penelitian ini memiliki relevansi dengan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang proporsional, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem kompensasi yang sesuai dengan preferensi generasi muda.

Implikasi praktis selanjutnya dari penelitian ini adalah bahwa keempat variabel tersebut, baik secara individu maupun kolektif, memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gen Z. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja dan mempertahankan talenta muda perlu memperhatikan kebutuhan Gen Z akan fleksibilitas, teknologi, dukungan emosional di tempat kerja, serta penghargaan yang tidak hanya bersifat finansial tetapi juga mengakomodasi keseimbangan kehidupan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, karena penelitian ini hanya mengumpulkan data dari sejumlah responden yang terbatas, sehingga generalisasi hasil ke populasi Gen Z secara keseluruhan perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih dari 3 perusahaan, mencakup berbagai sektor industri, serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, hubungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gen Z. Dalam konteks perusahaan yang diteliti, praktik manajemen yang mendukung fleksibilitas kerja, menyediakan ruang kerja yang kondusif, menetapkan beban kerja yang wajar, menciptakan hubungan kerja yang terbuka dan kolaboratif,

serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan nilai-nilai Gen Z terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan perlu mengadaptasi pendekatan manajerial yang selaras dengan karakteristik dan harapan Gen Z untuk memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di era tenaga kerja multigenerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheni, D. R. (2025). Peran Literasi Keuangan Digital dalam Memitigasi Perilaku Doom Spending: A Narrative Literature Review Dhiptya Ratri Anggraheni destruktif yang dipicu oleh situasi krisis atau ketidakpastian, seperti pandemi COVID- berkaitan dengan pemahaman tentang ris. UNISBA. <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/transgenera/article/view/4150>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. 3.
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(2), 162. <https://doi.org/10.30651/blc.v20i2.18585>
- Francisco Alves Pinheiro, Miguel Tato Diogo, Joaquim Eduardo Sousa Góis, C. P. (2015). Age-Friendly Cities Performance Assessment Indicators System Validation. *Psychology*, Vol.6 No.5. https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1457632&utm_source=chatgpt.com
- Heny Hendrayati. (2024). Perilaku Doom Spending, Antara Gaya Hidup Konsumtif dan Kesehatan Finansial. BANDUNG BERGERAK.ID. https://bandungbergerak.id/article/detail/1598150/perilaku-doom-spending-antara-gaya-hidup-konsumtif-dan-kesehatan-finansial?utm_source=chatgpt.com
- Jaribaldi, M. R., & Mulyati, S. (2022). Pengaruh Risiko Bisnis dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Keputusan Struktur Modal pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2020. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(2), 238–249. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/24811>
- Lavenia, M., & K, F. H. (2024). 2024 Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pegawai di Palembang) 2024 Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin. 1(12), 487–495.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. (2021). *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Prasetya, A., Masruri, A., & Asvriwangi, V. (2024). ISSN: 3047-387X Universitas Ibn Khaldun Bogor . Doom Spending Among Gen Z and Millennials in a Financial Planning Webinar in the Digital Era. 1(2), 50–54.
- Saputra, R. (2024). Doom Spending: Pelarian atau Tuntutan Sosial Gen Z di Tengah Ketidakpastian? BULETIN KPIN. https://buletin.k-pin.org/index.php/daftar-artikel/1686-doom-spending-pelarian-atau-tuntutan-sosial-gen-z-di-tengah-ketidakpastian?utm_source=chatgpt.com
- Sinar, Maria Asriana, Anggraini, Ni Putu Nita, Jodi, I. W. G. A. S. (2023). *Jurnal EMAS. Jurnal EMAS*, 4(2017).
- Wicaksono, C. I. A. (2024). Mengenal Tren Doom Spending yang Dikhawatirkan Akan Memiskinkan Gen Z. CNN INDONESIA. [file:///D:/tugas/Mengenal Tren Doom Spending yang Dikhawatirkan Akan Memiskinkan Gen Z.html](file:///D:/tugas/Mengenal%20Tren%20Doom%20Spending%20yang%20Dikhawatirkan%20Akan%20Memiskinkan%20Gen%20Z.html).