

# **Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Kepemimpinan Generasi Z Di Era Digital (Studi Kasus Pada Organisasi Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon)**

**Leni Rohida<sup>1</sup>, Amellia<sup>2</sup>**

Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

\*Corresponding Author: e-mail: [leni.rohida@ugj.ac.id](mailto:leni.rohida@ugj.ac.id); [amellia140604@gmail.com](mailto:amellia140604@gmail.com)<sup>2</sup>

## **ABSTRAK:**

**kata Kunci:** Kepemimpinan Generasi Z, ketergantungan digital, organisasi sosial, keterlibatan anggota, komunikasi.

**ABSTRACT:** *This study aims to explore human resource management (HRM) within the context of Generation Z leadership in the digital era, using a case study of the Jabar Bergerak Zillennial organization in Cirebon City. As digital natives, Generation Z leaders possess unique characteristics in leadership and HR management. The study employs a qualitative approach with a case study method, utilizing in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The findings reveal that Generation Z leadership emphasizes the use of technology, rapid communication, and work flexibility. Core values such as collaboration, openness, and results orientation underpin team management practices. Digital technology adaptation also plays a key role in training, coordination, and performance evaluation. The main challenge lies in balancing young workers' need for flexibility with the organization's performance goals. The study recommends that Gen Z-led organizations develop adaptive HRM strategies that foster creativity, recognize individual achievements, and create a supportive work environment that enhances digital skills to improve overall effectiveness and performance.*

**Keywords:** *Generation Z leadership, digital dependency, social organization, member engagement, communication.*

## PENDAHULUAN

Peluang untuk meningkatkan kerja sama, distribusi informasi, dan akses komunikasi telah berlipat ganda dengan hadirnya teknologi digital. Dengan penggunaan perangkat digital, kelompok sosial seperti Jabar Bergerak Zillennial di Kota Cirebon yang terdiri dari pemuda yang melek teknologi mampu menjalankan misi kemanusiaan dan pendidikan mereka dengan lebih efektif. Kelompok ini mampu menerima orang-orang dari berbagai lapisan masyarakat karena digitalisasi, yang juga membantu mereka menciptakan aliansi dan berkolaborasi melalui saluran daring seperti media sosial. Namun, kehadiran teknologi yang memungkinkan ini tidak menjamin bahwa operasi organisasi akan bebas dari semua kesulitan.

Penulis, seorang pemimpin Jabar Bergerak Zillennial, mencatat bahwa meskipun teknologi digital membantu mempermudah komunikasi jarak jauh, teknologi tersebut tidak banyak membantu untuk melibatkan anggota lebih banyak dalam operasi lapangan. Mengelola organisasi menjadi sulit karena sejumlah faktor, termasuk keterlibatan anggota yang tidak efektif di lapangan, keterbatasan komunikasi, dan lebih sedikit pertemuan tatap muka. Masalah-masalah ini tidak hanya teknologi; tetapi juga menyentuh elemen manusia seperti komitmen dan hubungan *interpersonal* yang tidak selalu dapat diperbaiki oleh teknologi. Mengingat dekatnya Generasi Z dengan teknologi, keadaan ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana mereka dapat memimpin perusahaan dengan sukses, terutama mengingat kesulitan yang terkait dengan keterlibatan dan komunikasi dalam konteks ketergantungan pada sumber daya digital.

Berdasarkan premis ini, penelitian ini berupaya untuk mengatasi beberapa masalah terkait kepemimpinan Generasi Z di tempat kerja:

- 1) Bagi perusahaan yang sangat bergantung pada teknologi digital, ciri-ciri apa yang ditunjukkan oleh kepemimpinan Generasi Z dalam hal keterlibatan anggota dan manajemen komunikasi?
- 2) Dengan sedikit kesempatan untuk komunikasi satu lawan satu, bagaimana cara terbaik untuk mendorong anggota berpartisipasi dalam kegiatan lapangan?
- 3) Di era digital ini, bagaimana cara agar jalur komunikasi tetap terbuka dan mendorong lebih banyak partisipasi dari anggota?

Tujuan Penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari tentang Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon dan contoh-contoh lain kepemimpinan Generasi Z dalam organisasi sosial yang bergantung pada teknologi digital. Tujuan utamanya adalah untuk:

- 1) Melihat organisasi berbasis digital dan mencoba untuk menentukan ciri-ciri kepemimpinan Generasi Z yang dapat meningkatkan komunikasi dan keterlibatan anggota.
- 2) Menimbang pro dan kontra dari mengadakan pertemuan langsung dan meminimalkan partisipasi lapangan.

- 3) Menyusun rencana realistis tentang bagaimana para pemimpin dari Generasi Z dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk memperkuat hubungan dan berkomunikasi secara efektif.

Mengelola ketergantungan pada teknologi digital dalam organisasi sosial merupakan kesulitan yang dihadapi oleh para pemimpin Generasi Z, dan penelitian ini kemungkinan akan memberikan pandangan baru tentang masalah ini. Dari sudut pandang ilmiah, penelitian ini menambah pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan di era digital harus memprioritaskan hubungan interpersonal dan dedikasi kelompok. Dari sudut pandang praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber daya bagi perusahaan lain yang menghadapi kendala serupa dalam memodernisasi strategi keterlibatan anggota mereka, memaksimalkan teknologi, dan membangun suasana kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital**

Pengelolaan SDM di era digital telah mengalami transformasi besar, dengan teknologi memainkan peran sentral dalam berbagai aspek pengelolaan. Literatur menunjukkan bahwa teknologi digital memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efisien, seperti perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, serta komunikasi internal. Menurut studi oleh Marler dan Fisher (2013), organisasi yang mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, efisiensi operasional, dan responsivitas terhadap perubahan.

Di era digital, alat seperti aplikasi kolaborasi, platform manajemen proyek online, sistem penilaian kinerja berbasis teknologi, dan media sosial semakin populer dalam mengelola SDM. Penelitian oleh Bondarouk et al. (2017) menunjukkan bahwa digitalisasi SDM dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas dalam lingkungan kerja, sesuatu yang sangat penting bagi generasi yang lahir di era teknologi seperti Generasi Z.

### **Kepemimpinan Generasi Z: Karakteristik dan Tantangan**

Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era internet, media sosial, dan teknologi canggih, sehingga cenderung mengutamakan kecepatan, akses informasi yang cepat, dan komunikasi digital. Literatur oleh Stillman dan Stillman (2017) menunjukkan bahwa Generasi Z menghargai transparansi, kolaborasi, fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Namun, tantangan dalam kepemimpinan Generasi Z mencakup perbedaan gaya komunikasi dan ekspektasi kerja dibandingkan generasi yang lebih tua. Penelitian oleh Twenge (2017) menunjukkan bahwa Generasi Z lebih terbiasa dengan komunikasi

digital daripada tatap muka, memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap fleksibilitas, dan menginginkan pengakuan cepat atas kontribusi mereka. Hal ini dapat mempengaruhi dinamika tim lintas generasi dan menuntut pendekatan manajerial yang lebih fleksibel.

### **Penggunaan Teknologi dalam Kepemimpinan Generasi Z**

Dalam literatur, Generasi Z sering disebut sebagai digital natives yang mengintegrasikan teknologi ke dalam hampir semua aspek kehidupan mereka, termasuk pekerjaan. Studi oleh Gibb (2020) menyoroti bahwa pemimpin dari Generasi Z cenderung menggunakan teknologi untuk memfasilitasi kolaborasi tim, mengoptimalkan komunikasi, dan memantau kinerja secara *real-time*. Platform digital seperti media sosial, aplikasi pesan instan, dan sistem manajemen kolaboratif menjadi alat utama yang digunakan dalam kepemimpinan mereka.

Teknologi ini tidak hanya mempengaruhi cara kepemimpinan, tetapi juga bagaimana anggota organisasi dikelola dan didorong untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai contoh, penggunaan *gamification* dalam pelatihan dan evaluasi kinerja menjadi populer di kalangan pemimpin Generasi Z, karena memberikan pengalaman belajar yang interaktif dan menyenangkan.

### **Strategi Pengelolaan SDM untuk Generasi Z di Era Digital**

Literatur menyoroti beberapa strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk Generasi Z, yang berbeda dari pendekatan tradisional. Studi oleh Calk dan Patrick (2017) menyarankan bahwa organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan Generasi Z perlu menerapkan strategi yang melibatkan teknologi dan menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas. Selain itu, pemberdayaan karyawan melalui pengakuan kontribusi individu, *feedback* yang konstruktif, serta penggunaan teknologi untuk peningkatan keterampilan dianggap sangat penting.

Penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, di mana Generasi Z diberikan ruang untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru. Penelitian oleh Turner (2015) menyarankan bahwa organisasi perlu mengembangkan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, dan mampu beradaptasi dengan cepat untuk mendukung generasi yang dinamis ini.

### **Studi Kasus: Pengelolaan SDM di Organisasi Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon**

Studi kasus pada organisasi Jabar Bergerak Zillennial menyoroti penerapan konsep-konsep pengelolaan SDM dan kepemimpinan Generasi Z di lingkungan organisasi lokal. Dalam literatur, pengelolaan SDM yang berfokus pada keterlibatan generasi muda memerlukan pendekatan yang inklusif dan berbasis teknologi. Studi ini sejalan dengan penelitian yang menekankan pentingnya komunikasi yang transparan, kolaborasi antara anggota yang intensif, serta fleksibilitas dalam manajemen waktu

dan tugas.

Di era digital, organisasi seperti Jabar Bergerak Zillennial menunjukkan bahwa platform digital dapat digunakan secara efektif untuk perekrutan, pelatihan, dan kolaborasi. Penggunaan aplikasi komunikasi seperti WhatsApp, Slack, atau platform manajemen tugas seperti Trello dan Asana menjadi alat utama dalam mengelola dan mengorganisir tim yang beranggotakan Generasi Z.

### **Keunggulan dan Kelemahan Kepemimpinan Generasi Z di Era Digital**

Kepemimpinan Generasi Z di era digital memiliki beberapa keunggulan yang signifikan, seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, orientasi pada hasil, dan keterampilan kolaboratif yang tinggi. Literatur menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung lebih inovatif dalam mengatasi masalah dan memanfaatkan teknologi untuk memecahkan tantangan.

Namun, ada juga kelemahan yang perlu diperhatikan, seperti kecenderungan untuk mengabaikan interaksi interpersonal secara langsung dan ketergantungan yang tinggi pada teknologi. Hal ini dapat mempengaruhi dinamika tim yang membutuhkan hubungan interpersonal yang lebih dalam dan komunikasi yang berbasis tatap muka, terutama dalam situasi yang kompleks.

### **METODE PENELITIAN**

Teknik penelitian kualitatif sangat cocok untuk meneliti pengalaman, sudut pandang, dan kendala yang dihadapi oleh anggota Generasi Z dalam mengendalikan ketergantungan mereka pada sumber daya digital, karena ini merupakan tujuan utama penelitian. Dengan penelitian kualitatif, kita dapat menyelidiki secara mendalam bagaimana para pemimpin dan anggota organisasi berpikir, merasa, dan bertindak. Penggunaan metodologi studi kasus dalam penelitian ini sangat relevan karena menggunakan satu perusahaan, Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon, untuk menggambarkan gaya kepemimpinan Generasi Z di sebuah perusahaan teknologi. Untuk lebih memahami keadaan unik suatu perusahaan dan pelaksanaan rencana kepemimpinan, studi kasus berguna. Untuk mendapatkan informasi dari para pemimpin, anggota aktif, dan anggota yang tidak banyak berpartisipasi di lapangan, wawancara semi-terstruktur akan digunakan. Kami ingin mempelajari banyak hal tentang pemikiran mereka tentang kepemimpinan Gen Z, kesulitan dengan keterlibatan di lapangan, dan seberapa sukses komunikasi di era digital melalui wawancara ini. Para peneliti dapat mempelajari banyak hal tentang dinamika komunikasi dan keterlibatan anggota dengan mengamati kegiatan organisasi berbasis lapangan termasuk rapat, acara kemanusiaan, dan pertemuan kolaboratif. Kesulitan yang dihadapi dan kemandirian taktik kepemimpinan yang diterapkan dapat dipahami lebih baik dengan bantuan temuan-temuan ini. Untuk menjamin keakuratan dan kredibilitas temuan-temuan studi, triangulasi digunakan dengan membandingkan data

yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini memungkinkan kesimpulan yang lebih kuat dan tepat untuk ditarik tentang pola-pola kepemimpinan dan kemandirian sumber daya digital dalam bisnis. Kepemimpinan Gen Z dalam bisnis-bisnis berbasis digital yang mengelola keterlibatan dan komunikasi anggota merupakan unit analisis dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tantangan Keterlibatan Anggota di Lapangan**

Wawancara dan observasi partisipan mengungkapkan bahwa kurangnya keterlibatan anggota dalam kegiatan lapangan merupakan hambatan utama bagi kepemimpinan Generasi Z dalam organisasi ini. Bahkan jika informasi dapat dengan cepat dibagikan melalui saluran digital seperti grup media sosial dan sistem pesan instan, itu tidak berarti anggota akan lebih banyak berpartisipasi secara fisik dalam kegiatan yang membutuhkannya. Menurut pendapat beberapa anggota, interaksi virtual tidak cukup untuk membentuk jenis hubungan yang bermakna yang akan memotivasi mereka untuk lebih terlibat di area tersebut. Kurangnya pertemuan langsung adalah elemen lain yang telah diidentifikasi memiliki dampak pada perasaan memiliki dan dedikasi anggota terhadap usaha kelompok. Dari sudut pandang kepemimpinan, penting bagi para pemimpin Generasi Z untuk menemukan keseimbangan antara kontak online dan offline untuk membina hubungan yang lebih dalam di antara para anggota. Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang telah menunjukkan pentingnya komunikasi tatap muka dalam organisasi sosial untuk mengembangkan rasa kebersamaan dan tujuan bersama di antara para anggota.

### **Komunikasi yang Kurang Efektif di Era Digital**

Meskipun teknologi modern telah membuat komunikasi menjadi lebih cepat dan sederhana, survei tersebut menemukan bahwa anggota Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon masih mengalami kesulitan untuk memahami satu sama lain dan berkomunikasi dengan baik. Data dari wawancara menunjukkan bahwa beberapa anggota tidak senang dengan cara komunikasi digital menangani kesalahpahaman atau detail yang hilang. Salah satu kemungkinan penjelasannya adalah bahwa sifat sebagian besar unggahan media sosial yang kurang formal dan terorganisir membuat mereka kurang berhasil menyampaikan maksud mereka. Ternyata ada kurangnya pendekatan komunikasi yang seimbang di antara para pemimpin Generasi Z, meskipun harapan mereka terhadap penggunaan teknologi digital yang efektif sangat tinggi. Para pemimpin kelompok ini harus menggunakan perangkat lunak manajemen proyek atau mengatur rapat daring secara berkala untuk mengatasi masalah anggota dan memberikan informasi terkini dengan cara yang lebih terstruktur dan terkoordinasi.

### **Strategi untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan di Era Digital**

Efektivitas kepemimpinan dalam menyelesaikan kesulitan tersebut ditingkatkan melalui perumusan beberapa solusi yang diinformasikan melalui wawancara dengan para pemimpin organisasi. Sebagai permulaan, para eksekutif tahu bahwa rapat tatap muka yang sering adalah cara terbaik untuk menumbuhkan persahabatan dan membuat setiap orang merasa memiliki andil dalam keberhasilan organisasi. Diyakini bahwa pertemuan langsung dapat memberikan inspirasi yang lebih kuat daripada sekadar pertemuan virtual. Kedua, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menggunakan platform yang lebih terorganisasi seperti kalender daring dan aplikasi manajemen tugas untuk merencanakan acara, yang akan membantu anggota memiliki akses yang lebih sering ke informasi penting dan meningkatkan komunikasi. Untuk lebih meningkatkan moral dan partisipasi, penyelenggara harus menggunakan forum diskusi daring yang terorganisasi untuk mengundang anggota berpartisipasi aktif dalam persiapan acara.

### **Analisis Peran Kepemimpinan Generasi Z dalam Organisasi Berbasis Digital**

Pemimpin Gen Z di organisasi sosial digital seperti Jabar Bergerak Zillennial Kota Cirebon, seperti yang terlihat di atas, perlu mencapai keseimbangan antara mengandalkan teknologi dan mengambil pendekatan yang lebih manusiawi. Kesulitan dalam keterlibatan dan komunikasi di antara Generasi Z menunjukkan betapa pentingnya bagi para pemimpin untuk bersikap inklusif dan bekerja sama, terlepas dari reputasi generasi tersebut yang paham teknologi. Selain mengoordinasikan kegiatan kelompok, para pemimpin harus berperan sebagai fasilitator, yang memungkinkan para pengikut memiliki kesempatan untuk terhubung pada tingkat emosional dan menciptakan rasa tujuan bersama. Melihat hal ini dari sudut pandang teori kepemimpinan, temuan-temuan ini mendukung pentingnya kepemimpinan transformasional, di mana para pemimpin melakukan lebih dari sekadar memberi perintah; mereka juga memotivasi para pengikut untuk mengambil bagian dan memiliki tujuan organisasi. Para pemimpin dapat tetap terhubung dengan para anggotanya melalui taktik komunikasi yang lebih manusiawi dan pertemuan langsung, meskipun teknologi dapat membantu. Ini akan membantu mereka mempertahankan keterlibatan dan mengatasi ketergantungan mereka pada teknologi.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam kepemimpinan Generasi Z di era digital memerlukan pendekatan yang adaptif dan inovatif untuk mengakomodasi karakteristik generasi muda yang unik. Studi kasus pada organisasi Jabar Bergerak Zillennial di Kota Cirebon menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki preferensi terhadap penggunaan teknologi digital, komunikasi yang cepat, dan lingkungan kerja yang fleksibel. Nilai-nilai seperti kolaborasi, keterbukaan,

keaktivitas, dan orientasi pada hasil menjadi elemen penting dalam struktur kepemimpinan yang dipimpin oleh Generasi Z. Penggunaan teknologi digital, seperti platform kolaborasi online, pelatihan berbasis teknologi, dan aplikasi monitoring kinerja, terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM dan memperkuat keterikatan anggota organisasi. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi, umpan balik yang konstruktif, serta pengakuan terhadap kontribusi individu turut meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota tim. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam mengelola generasi yang cenderung menginginkan fleksibilitas tinggi dan ruang untuk kreativitas, yang terkadang sulit diselaraskan dengan kebutuhan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi yang dipimpin oleh Generasi Z untuk menemukan keseimbangan antara fleksibilitas dan struktur, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi tanpa mengesampingkan efisiensi. Sebagai rekomendasi, penelitian ini menyarankan agar organisasi yang melibatkan Generasi Z memperkuat keterampilan digital anggotanya, membangun budaya kerja yang kolaboratif, serta menerapkan strategi pengelolaan SDM yang responsif terhadap perubahan teknologi dan dinamika sosial. Pendekatan ini diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi serta memaksimalkan potensi kepemimpinan Generasi Z di era digital yang terus berkembang..

## REFERENSI

- Adam, A. (2017). Mengikuti Keseharian Generasi Z Golongan Pertama. <https://tirto.id/mengikuti-keseharian-generasi-z-golongan-pertama-ctLk>
- Adecco USA. (2016). Yes , It Matters : What Millennials and Gen Z Really Think About Work. <https://www.adecousa.com/~media/AdeccoGroup/Brands/Adecco%20Global%202016/USA/media/downloads/what-millennials-and-gen-z-really-thinkabout-work.pdf>
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Clark, J. (2017). Generation Z: Are We Ready for the New Workforce? <https://www.entrepreneur.com/article/296262>
- Bondarouk, Tanya, Huub Ruel, and Beatrice Van Den Heijden. (2009). E-HRM Effectiveness in a Public Sector Organization : A Multi Stakeholder Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 20, No. 3, pp. 578-590.
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four Decades of Research on Adoption and Consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 98-131.
- Calk, R., & Patrick, A. (2017). Millennials Through The Looking Glass: Workplace Motivating Factors. *The Journal of Business Inquiry*, 16(2), 131– 139. <http://www.uvu.edu/woodbury/jbi/volume16>



- Febrianti, D., Oktarini, K. W., & Firza, E. (2024). The External Control of Organization; A Resource Dependence Perspective (The Book Review). *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 13-24.
- Gibb, T. J., & Oseto, C. (2020). *Insect Collection and Identification* (Ruby Smith, Ed.; 2nd Ed., Vol. 2). Charlotte Cackle.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1055/s-0030-1270560>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18±36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2012.06.002>
- Laudert, E. (2018). *Generation Z: Utilizing adaptive and authentic leadership to promote intergenerational collaboration at work* [M.A. in Leadership Studies: Capstone Project]. The University of San Diego.
- Stillman, D., & John Stillman. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees Generation Z and their perceptions of work (A study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26(1), 476483.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy--and completely unprepared for adulthood - and what that means for the rest of us*. Simon and Schuster.
- Taylor, W (2014). *Cambridge IGCSE Development Studies Students book*. England: Cambridge University Press.
- Turner, Rochelle. (2015). *Travel & Tourism Economic Impact 2015*. London: World Travel & Tourism Council
- Poernomo, B. (2020, July). Peran Perguruan Tinggi Dalam Menyiapkan Pemimpin Masa Depan menghadapi Era VUCA. In *Prosiding Seminar STIAMI*(Vol. 7, No. 2, pp. 70-80).
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,10(2).
- Villa, D. (2017). *The State of Gen Z 2017 : Meet the Throwback Generation*. The Center For Generational Kinetics, (April). <http://genhq.com/gen-z-2017-research-white-paper/>
- Gaya Kepemimpinan Efektif Untuk Kinerja Maksimal Ala Gen Z . (2024, Oktober 25). Diakses dari <http://mum.id/news/gayakepemimpinan-efektif-untukkinerja-maksimal-ala-gen-z>
- Amellia. (2024, 26 Oktober). Wawancara Personal. Dhiya Safira. (2024, 30 Oktober). Wawancara Personal