

**ANALISIS *DUALISTIC MODEL OF PASSION* DAN *RESOURCE ALLOCATION PERSPECTIVE* TERHADAP KEPUASAN
GENERASI Z DI TEMPAT KERJA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ELISA AYUNI

NIM.21108020090

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

**ANALISIS *DUALISTIC MODEL OF PASSION* DAN *RESOURCE ALLOCATION PERSPECTIVE* TERHADAP KEPUASAN
GENERASI Z DI TEMPAT KERJA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ELISA AYUNI

21108020090

Pembimbing:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc.

19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-465/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : *ANALISIS DUALISTIC MODEL OF PASSION DAN RESOURCE ALLOCATION PERSPECTIVE TERHADAP KEPUASAN GENERASI Z DI TEMPAT KERJA*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ELISA AYUNI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020090
Telah diujikan pada : Rabu, 12 Februari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 67cfa21e6731d

Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.
SIGNED



Valid ID: 67bec67d55959

Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED



Valid ID: 67bc015489eb0

Penguji II

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED



Valid ID: 67cfa1dd652

Yogyakarta, 12 Februari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

HALAMAN PERNYATAAN KASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisa Ayuni
NIM : 21108020090
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: "*Analisis Dualistic Model Of Passion dan Resource Allocation Perspective Terhadap Kepuasan Generasi Z di Tempat Kerja*" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 03 Februari 2025

Penulis



Elisa Ayuni
21108020090

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Elisa Ayuni

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
DI Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

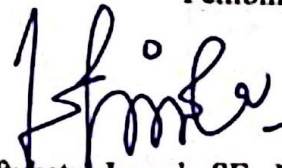
Nama : Elisa Ayuni
NIM : 21108020090
Judul Skripsi : *Analisis Dualistic Model Of Passion dan Resource Allocation Perspective Terhadap Kepuasan Generasi Z di Tempat Kerja*

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharapkan agar skripsi di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Januari 2025
Pembimbing



Syayyidah Maftuhatu Jannah, SE., M.Sc.
NIP 19920616 000000 2 301

HALAMAN MOTTO

**”Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan
langkahku untuk terus berjuang”**

-Elisa Ayuni-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tidak ada lembar yang lebih berarti dan paling indah dalam skripsi ini selain lembar persembahan. Dengan penuh rasa syukur, saya panjatkan puji dan puja ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat-Nya dan sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Allhamdulillah, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang telah saya lalui untuk dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu langkah besar dalam meraih gelar yang telah lama saya impikan. Dengan penuh kebahagiaan dan rasa syukur, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tua saya tercinta yang telah telah mendidik, menyayangi, dan mencintai saya dengan tulus yang tanpa batas, serta rela menunda kebahagiaan demi melihat anaknya meraih gelar sarjana, kemudian terimakasih kepada Dosen Pembimbing Skripsi, seluruh Dosen Perbankan Syariah dan almamater Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikann ilmu pengetahuan, pengalaman dan kesempatan belajar yang begitu berharga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	Sa'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Dzal	ẓ	zet
ز	Ra'	r	er
ش	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ط	Ta'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fa'	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Min	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wawu	w	we
ه	Ha'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	Ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متَّعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

—◌َ—	Fatḥah	ditulis	<i>A</i>
—◌ِ—	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
—◌ِ—	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fatḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	Ditulis ditulis	$\bar{A}$ <i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati تَنَسَّى	ditulis ditulis	$\bar{a}$ <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis ditulis	$\bar{i}$ <i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis ditulis	$\bar{u}$ <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قَوْل	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bisa diikuti huruf qomariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis *Dualistic Model Of Passion* dan *Resource Allocation Perspective* Terhadap Kepuasan Generasi Z di Tempat Kerja”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses penyusunan skripsi ini, kami menyadari banyaknya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu. Dengan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

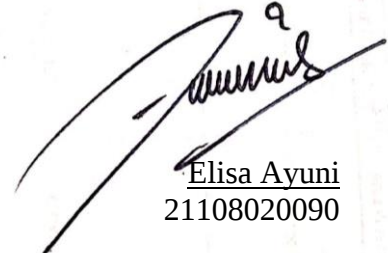
1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN) yang telah memberikan kesempatan yang luar biasa dalam program MBKM peneliti. Berkat pembelajaran selama MBKM dukungan dan bimbingan BRIN, membuat penulis dapat memperluas penelitian serta mendalami berbagai aspek dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara lebih komprehensif.

4. Orang tua yang telah memberikan doa, dukungan dan pengorbanan tanpa henti. Terimakasih untuk setiap rupiah yang dikeluarkan demi pendidikan, yang begitu berarti untuk masa depan penulis. Untuk pakaian yang nyaman yang selalu disiapkan dengan penuh kasih, makanan yang penulis inginkan yang selalu diusahakan tanpa keluhan, serta segala hal kecil yang mungkin tak pernah penulis sadari tetapi selalu ada berkat cinta dan ketulusan.
5. M. Tri Kurniawan adik kecil yang selalu memberikan saya semangat untuk menjadi contoh yang baik dan selalu menyemangati dalam proses perkuliahan penulis.
6. Keluarga besar yang telah memberikan dukungan tanpa henti dalam setiap langkah yang saya tempuh. Doa, kasih sayang, serta motivasi yang kalian berikan menjadi kekuatan bagi penulis untuk terus maju.
7. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu, dan kritikan membangun yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas setiap masukan dan nasihat yang diberikan telah menjadi bekal berharga dalam perjalanan akademik maupun pribadi penulis.
8. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah.
9. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) penulis selama menjalani studi.

10. Seluruh Dosen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu sepanjang masa perkuliahan.
11. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan.
12. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Serta kepada teman-teman dan semua pihak yang telah membantu menyebarkan kuesioner penelitian ini. Dukungan kalian sangat berarti dan memberikan kontribusi besar dalam kelancaran penelitian penulis.
13. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah angkatan 2021, yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini sejak hari pertama sebagai mahasiswa baru hingga detik-detik penyusunan skripsi. Bersama kalian, setiap tawa dan duka menjadi warna dalam kisah perantauan ini yang membuatnya tak terasa begitu jauh dari rumah.
14. Teman-teman Gontor Putri khususnya yang telah menemani dengan canda dan tawa hingga mendukung penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

Yogyakarta, 24 Januari 2025

Penulis



Elisa Ayuni
21108020090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Generasi Z.....	13
2. Kepuasan Kerja.....	16
3. Off-task Thoughts at Work.....	19
4. On-task Thoughts off Work.....	20
5. <i>Harmonious Passion</i>	21
a. Definisi <i>Harmonious passion</i>	21
6. <i>Obsessive Passion</i>	24

B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Pengembangan Hipotesis.....	43
1. Pengaruh <i>Harmonious Passion</i> terhadap <i>Off-task Thought at Work</i> dan <i>On-task Thought off Work</i>	43
2. Pengaruh <i>Obsessive Passion</i> terhadap <i>Off-task Thought at Work</i> dan <i>On-</i> <i>task Thought off Work</i>	44
3. Pengaruh <i>Off-task Thought at Work</i> dan <i>On-task Thought off Work</i> terhadap kepuasan kerja.....	45
4. Pengaruh <i>Harmonious Passion</i> dan <i>Obsessive Passion</i> terhadap kepuasan kerja.....	46
5. Peran Mediasi <i>Off-task Thought at Work</i> dan <i>On-task Thought off Work</i> dalam Hubungan <i>Harmonious Passion</i> dan <i>Obsessive Passion</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	48
D. Kerangka Konseptual.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel.....	53
C. Data dan Sumber Data	55
D. Teknik Pengumpulan Data	57
E. Definisi Operasional Variabel	58
F. Teknik dan Alat Analisis Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Generasi Z Sebagai Objek Penelitian	67
B. Analisis Data Deskriptif Responden.....	68
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	77
D. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	83
E. Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Batasan dan Kelemahan Penelitian.....	113
C. Rekomendasi bagi Penelitian Masa Depan.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115

LAMPIRAN.....	xxiv
Lampiran 1 Hasil Pengolahan Data.....	xxiv
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	xxx
Lampiran 3 Data Penelitian.....	xxxvi
Lampiran 4 Curriculum Vitae	lxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Status Perkawinan	70
Tabel 4.3 Karakteristik Bidang atau Sektor Pekerjaan	73
Tabel 4.4 Pengujian Validitas Konvergen Setelah Eliminasi	78
Tabel 4.5 Discriminant Validity	80
Tabel 4.6 Cronbach's Alpha	81
Tabel 4.7 Composite Reliability	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	85
Tabel 4.10 Hasil Uji F square	86
Tabel 4.11 Hasil Uji R-Squared	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Q-Squared.....	88
Tabel 4.13 Tabel Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran	71
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	72
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	75
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	76
Gambar 4.5 <i>Output</i> SEM-PLS 03	76



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *passion* terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z ditempat kerja dengan menggunakan peran mediasi dari *Off-task thought at work* dan *On-task Thoughts off work*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel purposive. Sebanyak 201 responden yang berasal dari Generasi Z di Indonesia dan bekerja di berbagai sektor industri berpartisipasi dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Sebanyak 6 dari 12 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Harmonious Passion* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Off-task thought*. Namun, *Obsessive Passion* tidak memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui analisis mediasi, ditemukan bahwa *Off-task Thoughts at work* berhasil memediasi hubungan antara *Harmonious Passion* dan Kepuasan Kerja serta antara *Obsessive Passion* dan Kepuasan Kerja. Namun, *On-task Thoughts off work* tidak mampu memediasi hubungan antara *Harmonious Passion* maupun *Obsessive Passion* dengan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci: Generasi Z, *Passion*, *Off-task Thoughts at work*, *On-task Thoughts off work*, Kepuasan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of passion on job satisfaction in Generation Z in the workplace by using the mediating role of Off-task thoughts at work and On-task Thoughts off work. The sampling technique in this study used a purposive sample method. A total of 201 respondents from Generation Z in Indonesia and working in various industrial sectors participated in this study. The data analysis method in this study uses SEM-PLS. A total of 6 out of 12 hypotheses proposed in this study were accepted. The results of this study show that Harmonious Passion has a positive influence on job satisfaction, both directly and through the mediation of Off-task thought. However, Obsessive Passion does not have a significant direct effect on job satisfaction. Through mediation analysis, it was found that Off-task Thoughts at work successfully mediated the relationship between Harmonious Passion and Job Satisfaction and between Obsessive Passion and Job Satisfaction. However, On-task Thoughts off work is not able to mediate the relationship between Harmonious Passion and Obsessive Passion with Job Satisfaction. Furthermore, the implications of this research are expected to be the basis for formulating more effective human resource management strategies.

Keywords: Generation Z, Passion, Off-task Thoughts at work, On-task Thoughts off work, Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini tengah menikmati keuntungan bonus demografi, dengan 70,72% populasinya berada dalam rentang usia produktif (15-64 tahun). Jika potensi ini dikelola dengan optimal, diharapkan mampu mendorong Indonesia menuju “era emas” pada tahun 2045. Generasi Z menjadi kelompok generasi terbesar dengan presentase 27,94% dari total populasi Indonesia (sekitar 74,93 juta orang). Presentase ini bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan generasi milenial (IDN Research Institute, 2024). Menurut data resmi yang ditetapkan Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada sensus penduduk tahun 2020 Generasi Z yang digunakan di Indonesia lahir antara tahun 1997 dan 2012.

Saat ini, hampir setengah dari Generasi Z telah memasuki usia produktif, dan sisanya akan segera memasuki dunia kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja Generasi Z di Indonesia 2024 diperkirakan mencapai 34,7 juta orang, sedangkan untuk 22,3% dari total populasi Generasi Z di Indonesia tidak memiliki kegiatan bekerja. Sebagai generasi yang tumbuh bersama dengan dunia digital atau yang dikenal sebagai *Digital Natives* membuat Generasi Z memiliki sikap dan karakter yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Hofer *et al.*, 2024). Generasi Z yang tumbuh di era teknologi dan informasi memiliki perilaku yang cukup unik, mulai dari gaya hidup, cara pandang, tujuan hidup hingga tantangan

hidup mereka (IDN Research Institute, 2024). Karakteristik dan perilaku yang unik tersebut turut mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan dunia kerja. Dalam konteks pekerjaan dan lingkungan kerja, Generasi Z dianggap sebagai pekerja yang lebih menuntut mengenai dunia kerja (Adelia *et al.*, 2024).

Perkembangan dinamika dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir telah berhasil membuat para pekerja kalangan generasi Z menghadapi kekhawatiran terhadap kepuasan hidup (VanderWeele *et al.*, 2022). Pengalaman di tempat kerja menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. Salah satu aspek yang paling berdampak adalah tingkat kepuasan kerja.¹ Menurut Spector, (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan orang terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspek mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan predictor utama bagi kesejahteraan psikologis dan diakui secara luas sebagai konstruksi yang berhubungan erat dengan kesejahteraan terkait pekerjaan (Ibrahim *et al.*, 2014). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan serta keterlibatan kerja di kalangan Generasi Z menjadi hal yang penting dalam mendukung kesejahteraan hidup karyawan (Adelia *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil survey Jakpat 9-12 Februari 2024 ditemukan bahwa 73% dari 295 Generasi Z merasa puas dengan pekerjaannya.² Meskipun

¹ <https://www.weforum.org/agenda/2023/09/4-ways-young-professionals-can-be-happy-in-the-modern-workplace/> diakses pada 24 Oktober 2024 Pukul 19:10

² <https://goodstats.id/article/lebih-dari-setengah-gen-z-puas-dengan-pekerjaannya-EEnVE> diakses pada 27 November 2024 Pukul 15:01

demikian, ada kelompok yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Faktor pendorong utama yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi Generasi Z menurut survei tersebut ialah pekerjaan yang mampu membuat dampak sosial positif, gaji, fleksibilitas dan lingkungan kerja yang tidak toxic. Generasi Z seringkali lebih menyukai kehidupan kerja dan pribadi, yang memungkinkan mereka memadukan aspek pribadi dan profesional dalam kehidupan mereka.³ Menurut Hofer *et al.*, (2024) Generasi Z lebih menghargai fleksibilitas tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang. Oleh karena itu Generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dalam hal fleksibilitas kerja (Mahardika *et al.*, 2022).

Generasi Z cenderung lebih fokus pada pentingnya membagi waktu untuk bekerja dan kehidupan pribadi (Rachmadini & Riyanto, 2020). Mereka lebih menyukai keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat. Menurut Hunter & Wu (2015) waktu istirahat didefinisikan sebagai bagian hari kerja ketika karyawan mengalihkan perhatian dari tugas-tugas pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Walker *et al.*, (2023) individu yang dapat mengalokasikan waktu istirahat untuk melepaskan diri sejenak dari tugas pekerjaannya akan membantu meningkatkan perasaan yang lebih baik. Namun, waktu "istirahat" ini sering kali tidak benar-benar dihabiskan untuk istirahat total, melainkan diisi dengan kegiatan terkait produktivitas atau pekerjaan. Pendekatan ini dapat dikaitkan dengan *Resource Allocation Perspective* yaitu

³ <https://www.speakeragency.co.uk/blog/understanding-the-characteristics-of-gen-z-in-the-workplace> diakses pada 24 Oktober 2024 Pukul 20:38

perspektif alokasi sumber daya kognitif terpadu yang dikemukakan oleh Kanfer dan Ackerman (1994), di mana individu dapat mengalokasikan perhatiannya untuk aktivitas meskipun dalam waktu beristirahat.

Kanfer dan Ackerman (1994) memantau dan mengevaluasi kinerja atau tugas pada pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk mengendalikan diri sendiri. Proses ini biasanya mendukung kinerja karena dapat membuat seseorang lebih berusaha dalam menyelesaikan tugas. Namun pengendalian ini juga memerlukan energi mental yang dimana dapat dikatakan seseorang individu melakukan tugas tanpa jeda istirahat akan mengganggu kepuasan kerja (Fritz & Sonnentag, 2006). Bagi generasi Z istirahat lebih disukai dan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan keterlibatan terus-menerus (IDN Research Institute, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Hunter & Wu, (2015) menjelaskan bahwa mengambil waktu istirahat dan rehat sejenak di tempat kerja memberikan manfaat bagi kesejahteraan individu, terutama dalam mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan kemampuan kognitif yang mendukung keterlibatan dalam tugas secara lebih efektif. Aktivitas ini memungkinkan karyawan untuk memulihkan energi mental, yang sangat penting dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi, khususnya bagi Generasi Z yang sering mengadopsi kebiasaan "istirahat aktif."

Strategi ini, menurut Kanfer dan Ackerman (1994), adalah bagian dari proses pengendalian diri yang membantu mereka memantau dan mengevaluasi kinerja sendiri. Walaupun istirahat ini mendukung upaya karyawan dalam

mengatasi pekerjaan, hal ini juga membutuhkan sumber daya kognitif, yang terkadang dapat mengalihkan perhatian dari tugas utama. Namun, dengan manajemen yang tepat, istirahat aktif ini dapat menjadi sumber kepuasan yang berharga bagi karyawan, menciptakan keseimbangan yang baik antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi Hunter & Wu, (2015). Oleh karena itu, tingkat pengendalian diri yang dimiliki pada seseorang dapat menentukan sejauh mana mereka mampu menahan untuk terlibat pada pikiran pekerjaan atau perilaku yang tidak terkait dengan pekerjaan (Moon *et al.*, 2020). Proses pengendalian diri selama bekerja dan istirahat sering kali dipengaruhi oleh motivasi individu tersebut, termasuk *passion* terhadap pekerjaan (Thorgren *et al.*, 2019).

Passion didefinisikan sebagai kecenderungan yang kuat terhadap aktivitas kerja yang disukai oleh karyawan, dimana seseorang rela untuk menginvestasikan waktu dan energi sebagai faktor pendorong kinerja (Vallerand *et al.*, 2010). *Work passion* kini telah menjadi tren sosial yang terus berkembang, terutama dikangan Generasi Z. Generasi ini cenderung mencari makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, menjadikan *passion* kerja sebagai bagian penting dari identitas dan tujuan hidup mereka (IDN Research Institute, 2024). Menurut Vallerand *et al.*, (2003) model dualistik *work passion* ada dua jenis, yaitu *Harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* menjadikan pekerjaan yang dijalankan dengan cara otonom yaitu, orang tersebut secara sukarela terikat pada keputusan mengenai waktu dan cara pelaksanaannya. Sebaliknya, jika *obsessive passion* akan membuat orang

tersebut merasa terdorong untuk bekerja karena merasa terpaksa, sehingga sulit untuk melepaskan diri dari hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja.

Vallerand *et al.*, (2010) menemukan bahwa *Harmonious passion* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap konflik sedangkan *Obsessive passion* memiliki hubungan positif dengan konflik dan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Konflik sebagai mediator yang memperburuk burn out sedangkan kepuasan kerja menjadi mediator yang melindungi burnout.

Senada dengan penelitian sebelumnya, Benitez *et al.*, (2023) yang melakukan penelitian terhadap pekerja organisasi layanan di Spanyol Selatan turut menemukan bahwa *harmonious passion* mempengaruhi hubungan antara kelelahan dan kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri (intrinsic). Mereka menemukan bahwa *harmonious passion* muncul dari rasa pengendalian diri dalam pekerjaan atau apa yang mereka lakukan. Dengan demikian hal ini berarti bahwa ketika seseorang merasa *harmonious passion* maka akan mengurangi dampak stress yang berkepanjangan, terutama yang berkaitan dengan kelelahan fisik dan kepuasan kerja.

Menggunakan anggota pramugari dan pramugara yang bekerja di berbagai maskapai penerbangan di Jakarta, Mantiri dan Sandroto, (2023) turut mendapatkan bahwasanya *harmonious passion* memiliki pengaruh positif dan langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan rasa memiliki (*belongingness*) di tempat kerja sangat penting

untuk membantu memperkuat hubungan antara semangat kerja dan kepuasan kerja.

Selanjutnya dalam penelitian Azmi *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa work passion memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu *work passion* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *job satisfaction* dapat bertindak sebagai variabel mediasi, di mana *work passion* dapat menurunkan *turnover intention* secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*.

Dari jenis penelitian tersebut, beberapa penelitian telah menggunakan teori *Dualistic Model of Passion* oleh Vallerand *et al.*, (2003). Model ini membedakan antara dua jenis gairah, yaitu *harmonious passion* (gairah yang harmonis) dan *obsessive passion* (gairah yang obsesif), yang masing-masing memiliki dampak berbeda terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian yang ada berfokus pada populasi tertentu, seperti wirausaha di Swedia (Thorgren *et al.*, 2019) dan pekerja layanan di Spanyol Selatan (Benitez *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih luas dengan melibatkan Generasi Z dari berbagai latar belakang budaya dan industri, termasuk Indonesia.

Selain dari pada itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbilang baru dan relevan dengan konteks saat ini, khususnya dalam memahami dinamika kerja Generasi Z. Penelitian ini akan menggunakan lima variabel utama yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh Thorgren *et*

al., (2019) yang mencakup *harmonious passion*, *obsessive passion*, *off-task thoughts at work*, *on-task thoughts off work*, dan kepuasan kerja. Variabel-variabel ini akan disesuaikan dengan konteks Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang unik dengan kecenderungan untuk mencari makna dan keseimbangan dalam pekerjaan mereka.

Kontradiksi hasil penelitian sebelumnya menimbulkan kesenjangan penelitian yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut, terutama dalam konteks Generasi Z. Oleh karena itu, untuk mengisi rumpang (*gap*) tersebut, penelitian ini akan melakukan uji empiris mengenai pengaruh *harmonious passion* dan *obsessive passion* terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan variabel-variabel yang merepresentasikan pola pikir dan perilaku Generasi Z saat ini.

Lebih jauh, eksplorasi ini dinantikan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta bagaimana hal tersebut berkontribusi pada kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka diperoleh perumusan masalah sebagaimana berikut ini:

1. Apakah *harmonious passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *off-task thoughts at work* ?

2. Apakah *harmonious passion* berpengaruh negatif terhadap *on-task thoughts off work* ?
3. Apakah *obsessive passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *on-task thoughts off work* ?
4. Apakah *obsessive passion* berpengaruh negatif terhadap *off-task thoughts at work* ?
5. Apakah *Off-task thoughts at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *On-task thoughts off work* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah *harmonious passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
8. Apakah *obsessive passion* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
9. Apakah *Off-task Thought at Work* dapat memediasi hubungan antara *harmonious passion* terhadap terhadap kepuasan kerja?
10. Apakah *Off-task Thought at Work* dapat memediasi hubungan antara *obsessive passion* terhadap terhadap kepuasan kerja?
11. Apakah *On-task Thought off Work* dapat memediasi hubungan antara *harmonious passion* terhadap terhadap kepuasan kerja?
12. Apakah *On-task Thought off Work* dapat memediasi hubungan antara *obsessive passion* terhadap terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka arah dari riset ini adalah:

1. Untuk menerangkan pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Off-task Thought at Work* dan *On-task Thought off Work*.
2. Untuk menerangkan pengaruh *Obsessive Passion* terhadap *Off-task Thought at Work* dan *On-task Thought off Work*.
3. Untuk menerangkan pengaruh *Off-task Thought at Work* dan *On-task Thought off Work* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menerangkan pengaruh *Harmonious Passion* dan *Obsessive Passion* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menerangkan bagaimana peran mediasi *Off-task Thought at Work* dan *On-task Thought off Work* dalam hubungan *Harmonious Passion* dan *Obsessive Passion* terhadap Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada arah riset yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari pada riset ini, yaitu:

1. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam mengenai dinamika gairah kerja dan kepuasan kerja di kalangan Generasi Z. Pengetahuan ini akan memperkaya wawasan peneliti dalam bidang psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, serta meningkatkan kompetensi peneliti dalam melakukan analisis dan interpretasi data terkait perilaku kerja.

2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengayaan literatur yang berkaitan dengan perilaku kerja Generasi Z, khususnya mengenai hubungan antara gairah kerja (harmonious dan obsessive passion) dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi di dunia akademik dalam studi mengenai karakteristik kerja Generasi Z.
3. Penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan bagi pembaca mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z, khususnya dari aspek gairah kerja (harmonious dan obsessive passion). Pemahaman ini penting mengingat Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya.

E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berhubungan. Struktur penulisan ini menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Adapun sistem penulisan pada penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tentang kerangka teori yang menjelaskan teori-teori terkait yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Selain itu, teori dari masing-masing variabel juga dijelaskan dalam bab ini.

Kemudian bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, yaitu upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen-argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian terdahulu yang relevan. Model penelitian dan kerangka teori juga disertakan dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Secara umum bab ini menguraikan tentang proses pelaksanaan metode, rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab hipotesis penelitian. Hal-hal yang dipaparkan mulai dari jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik penentuan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam skripsi ini, bab empat membahas pandangan peneliti akan pantulan riset. Pada bagian bab ini terdiri dari subbab yang memberikan deskripsi eksplorasi, terdeteksi data penelitian dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

BAB V : PENUTUP

Penutup pada segmen bab lima menyajikan kesimpulan dari hasil observasi yang dilakukan, akan dilanjutkan dengan kontribusi penelitian kepada pemangku kepentingan, penjelasan keterbatasan penelitian, dan masukan bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work passion* terhadap kepuasan kerja yang disusun berdasarkan berbagai jurnal rujukan, telaah pustaka yang kemudian dikombinasikan menjadi sebuah model penelitian. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa:

1. Studi pertama dalam penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang peran *passion*, pemikiran tentang tugas, dan kesejahteraan pada Generasi Z, serta faktor apa saja yang mempengaruhi Generasi Z bisa menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya.
2. Selanjutnya, dalam studi kedua penelitian ini, ditemukan bahwa 6 dari 12 hipotesis yang diajukan didukung atau diterima. Penelitian ini menemukan bahwa responden yakni Generasi Z lebih memiliki *personal control* terhadap dirinya sendiri. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *harmonious passion* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi *off-task thought*. Namun, *obsessive passion* tidak memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Melalui analisis mediasi, ditemukan bahwa *Off-task Thoughts at work* berhasil memediasi hubungan antara *Harmonious Passion* dan Kepuasan Kerja serta antara *Obsessive Passion* dan Kepuasan Kerja. Namun, *On-task Thoughts off work* tidak mampu memediasi hubungan antara

Harmonious Passion maupun Obsessive Passion dengan Kepuasan Kerja.

4. Dalam karakteristik Generasi Z hasil penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai cara generasi ini memproses passion mereka terhadap pekerjaan. Generasi Z yang dikenal adaptif, inovatif, dan cenderung menghargai fleksibilitas. Hal ini menunjukkan bahwa *Off-task Thoughts* dapat menjadi mekanisme penting untuk menjaga kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. *Off-task Thoughts at Work* memungkinkan generasi Z untuk mempertahankan energy kerja mereka tanpa mengalami kelelahan saat bekerja, sehingga membantu mereka mencapai kepuasan kerja yang optimal.

B. Batasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yang diharapkan dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya:

1. Sampel dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang telah bekerja diberbagai sektor atau bidang pekerjaan yang ada di Indonesia. Namun, peneliti menyadari bahwa riset ini belum menggunakan keseluruhan Generasi Z di Indonesia karena keterbatasan data dan informasi.
2. Responden pada penelitian ini mencakup berbagai sektor pekerjaan, jumlah responden dari setiap sektor mungkin tidak proporsional, Hal ini dapat memengaruhi generalisasi hasil untuk sektor tertentu.
3. Item pertanyaan pada penelitian ini dikembangkan dari penelitian sebelumnya yang berasal dari beberapa Negara eropa mungkin terdapat perbedaan budaya dan lingkungan dengan Indonesia.

C. Rekomendasi bagi Penelitian Masa Depan

Berdasarkan kepada batasan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, Peneliti dapat memberikan saran yang dapat bermanfaat, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang dapat memperluas wilayah pengambilan data ke berbagai lokasi yang ada di Indonesia sehingga diperoleh hasil yang lebih empiris dan objektif.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan beberapa generasi untuk membandingkan bagaimana efek *passion* kerja pada generasi yang berbeda. Mengingat perbedaan karakteristik di setiap generasi yang akan memberikan wawasan yang lebih spesifik untuk hasil penelitian.
3. Penelitian mendatang dapat membandingkan hasil antara sektor yang berbeda untuk mengidentifikasi pola khusus, seperti apakah sektor tertentu lebih rentan terhadap *passion* kerja dan kepuasan kerja.
4. Penelitian mendatang dapat menggunakan dan menambah variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Khususnya pada variabel moderasi yang mungkin akan memperkuat atau melemahkan hubungan antara *passion* kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A., Daud, I., Azazi, A., Christiana, M., Kalis, I., Hendri, M. I., Tanjungpura, U., Prof, J., Hadari, H., Jendral, N. /, & Yani, A. (2024). Exploring turnover intentions in Indonesian generation z: Emotional exhaustion, employee engagement, and job satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 250–256. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Aria, R. R., & Susilowati, S. (2021). Classification of Generation By Population by Region in Indonesia Using K-Means Algorithm. *IJISTECH (International Journal of Information System and Technology)*, 5(4), 415. <https://doi.org/10.30645/ijistech.v5i4.160>
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the effect of work-life balance and work passion on turnover intention. *Junior Scientific Researcher*, 33(1), 33–48.
- Balnaves, M., & Caputi, P. (2001). *Introduction to Quantitative Research Methods: An Investigative Approach*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=nQxL0Ooq61oC>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sánchez, F. J., & León-Pérez, J. M. (2023). Harmonious Passion at Work: Personal Resource for Coping with the Negative Relationship between Burnout and Intrinsic Job Satisfaction in Service Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20021010>
- Broadbent, E., Gougoulis, J., Lui, N., Pota, V., & Simons, J. (2017). *Generation Z: Global citizenship survey: The Varkey Foundation*. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4487/global-young-people-report-single-pages-new.pdf>
- Canatay, A., Emegwa, T., Lybolt, L. M., & Loch, K. D. (2022). Reliability assessment in SEM models with composites and factors: A modern perspective. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(1), 1–6.
- Carter, T. (2018). Preparing generation Z for the teaching profession. *SRATE Journal*, 27(1), 1–8.
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work: developing a measure of

- work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140–158. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=eTwmDwAAQBAJ>
- Creswell John w., C. J. D. (2003). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, SAGE. https://id.wikipedia.org/wiki/Istimewa:Sumber_buku/9780761924425
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). Human Resource Development Quarterly Volume 15 issue 3 2004 [doi 10.1002%2Fhrdq.1104] Toby Marshall Egan; Baiyin Yang; Kenneth R. Bartlett -- The effects of organizational learning culture and job satisfaction on mot.pdf. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279.
- Elbanna, S. (2020). The Role of the Two-Stage Multimethod Design : Developing Relevant Strategy Measures for New Settings. In *Sage Research Methods* (pp. 1–23). SAGE Publications Ltd.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
- Ghozali. (2016). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 23*.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Man Marital statement Review*, 31(1), 72-92. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. https://www.jstor.org/stable/20159186%0Ahttps://www.jstor.org/stable/pdf/20159186.pdf?casa_token=MsgCoIPsAPMAAAAAA:SU8JT_9C68J6nNFxhWCwBQL0rCTCw88ql1DAIWNpqnVdMWyfOZewOIUCUo-SeQf8CxHFH-2vKcVH5YX1P_QeZW2MI47TmsKZPN_pU6XzN8XOabAXSL0
- Guarte, J. M., & Barrios, E. B. (2006). Estimation under purposive sampling. *Communications in Statistics: Simulation and Computation*, 35(2), 277–284. <https://doi.org/10.1080/03610910600591610>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage*.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage Publications*.
- Hofer, T., Spiess, T., Ploder, C., & Bernsteiner, R. (2024). Understanding Employer Attractiveness for Generation Z in the IT Industry. *European Journal of Management Issues*, 32(1), 21–29. <https://doi.org/10.15421/192403>
- Hunter, E. M., & Wu, C. (2015). Give Me a Better Break: Choosing Workday Break Activities to Maximize Resource Recovery Organized Innovation: A Blueprint for Renewing America's Prosperity View project. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311. <https://www.researchgate.net/publication/276896811>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Ohtsuka, K., Dagang, M. M., & Bakar, A. A. (2014). Application of Spector ' s Job Satisfaction Survey in the South East Asian context . *Jurnal Pengurusan*, 41, 69–79.
- IDN Research Institute. (2024). Indonesia Gen Z. *IDN Research Institute*, 102. <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*, 28(3), 494–507. <https://doi.org/10.5465/AMR.2003.10196791>
- Kanfer, R., Ackerman, P. L., Murtha, T. C., Dugdale, B., & Nelson, L. (1994). Goal Setting, Conditions of Practice, and Task Performance: A Resource Allocation Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 826–835. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.826>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Mantiri, S. M., & Sandroto, C. W. (2023). the Role of Belongingness for Cabin

- Crew: Between Work Passion and Job Satisfaction. *Review of Management and Entrepreneurship*, 7(1), 131–150. <https://doi.org/10.37715/rme.v7i1.3687>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Milman, D., & Mills, D. (2023). The relationship between parasocial friendship quality with non-playable video game characters, gaming motivations, and obsessive vs harmonious passion. *Telematics and Informatics Reports*, 10(September 2022), 100057. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100057>
- Moon, N. A., Converse, P. D., Merlini, K. P., & Vaghef, K. (2020). The role of off-task thoughts and behaviors in linking self-control with achievement-related and well-being outcomes. *Journal of Research in Personality*, 86, 103935. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103935>
- Mullins, L. J. (2004). *Management and Organisational Behaviour*. Pearson Education, Limited. <https://books.google.co.id/books?id=kIJtAAAACAAJ>
- Mulyadi, A., & Suryani, A. I. (2019). Pengaruh Passion Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada Guru Sma Negeri 5 Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(2), 287–302.
- Munir, M. M. (2023). *ISLAMIC FINANCE FOR GEN Z KARAKTER DAN KESEJAHTERAAN FINANSIAL UNTUK GEN Z: PENERAPAN ISLAMIC FINANCE SEBAGAI SOLUSI*. CV. Green Publisher Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=a9bUEAAAQBAJ>
- Nurachma, R., Nasional, P., & Indonesia, R. (2019). *Bibliografi Nasional Indonesia terhadap Generasi Z*. 7–12.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). *Passion Scale*. 30(2), 43–48.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- PJ, B. (2003). *Relationships Among*. 45–97.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>

- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=B5t1EAAAQBAJ>
- Purwani, D. A., & Kertamukti, R. (2020). Memahami Generasi Z Melalui Etnografi Virtual. *ResearchGate*, January, 65–76. https://www.researchgate.net/publication/338764624_Memahami_Generasi_Z_Melalui_Etnografi_Virtual
- Qoyum, A., Berakon, I., & Al-Hashfi, R. U. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam Teori dan Aplikasi* (1st ed.). PT Grafindo Persada.
- Qoyyum, A., Berakon, I., & Al-Hasfi, R. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam Teori dan Aplikasi* (1st ed.). PT Grafindo Persada.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 5, 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations*, 42(3), 561–581. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0185>
- Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=xjDvCQAAQBAJ>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=dWk5DQAAQBAJ>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Taylor & Francis. https://books.google.co.id/books?id=_jb-EAAAQBAJ
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z @ Work: How the Next Generation Is*

Transforming the Workplace. HarperCollins.
<https://books.google.co.id/books?id=OoaIDAAQBAJ>

- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0364-0213\(88\)90023-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0364-0213(88)90023-7)
- Terrell, A. (2017). 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. New York, NY: Atria. ISBN: 978-1-5011-5201-6 paperback. . *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 48. <https://doi.org/10.1111/fcsr.12345>
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2019). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Turner, A. (2018). Generation Z : Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877. <https://doi.org/10.1108/02683940810904367>
- Vallerand, R. J. (2016). Building Autonomous Learners. *Building Autonomous Learners*, 31–58. <https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0>
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- VanderWeele, T. J., McNeely, E., & Koh, H. K. (2022). Reimagining Health-Flourishing. *Jama*, 321(17), 1667–1668.
<https://doi.org/10.1001/jama.2019.3035>
- Walker, L., Braithwaite, E. C., Jones, M. V., Suckling, S., & Burns, D. (2023). “Make it the done thing”: an exploration of attitudes towards rest breaks, productivity and wellbeing while working from home. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(7), 1015–1027.
<https://doi.org/10.1007/s00420-023-01985-6>
- Wells, J. (2021). Biosocial Research Methods. In *The Encyclopedia of Research*

Methods in Criminology and Criminal Justice: Volume II: Parts 5-8 (pp. 537–545). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119111931.ch108>

Wiley, J., York, N., & Wiley, J. (1959). The motivation to work , by F . Herzberg , B . Mausner and B . -C . Snyderman - Book Review. *Industrial Relations*, 15, 275–276.

Yamashita, T. (2022). Research Methods in Applied Linguistics Analyzing Likert scale surveys with Rasch models. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100022. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100022>

Zhang, W., Zheng, Z., Pylypchuk, R., Zhao, J., Sznajder, K. K., Cui, C., & Yang, X. (2021). Effects of Optimism on Work Satisfaction Among Nurses: A Mediation Model Through Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychiatry*, 12(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.779396>

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293., 31(6), 1037–1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>