

## NILAI DAN ETIKA GENERASI Z SEBAGAI DIGITAL NATIVES DI ERA KERJA DIGITAL: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

**Regina Shafa An Najmah**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664009@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664009@mhs.unesa.ac.id)

**Putri Diahayu Pitaloka**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664012@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664012@mhs.unesa.ac.id)

**Masita**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664028@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664028@mhs.unesa.ac.id)

**Lely Nur Azizah**

Universitas Negeri Surabaya  
[lelyazizah@unesa.ac.id](mailto:lelyazizah@unesa.ac.id)

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Universitas Negeri Surabaya  
[sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

### **Abstract**

*Generation Z, as digital natives who have grown up in a fully digital environment, faces a gap between ideal expectations regarding technological proficiency and the reality of ethical understanding and work values in the digital era. This study aims to systematically examine the characteristics of work values, professional ethical attitudes, and factors influencing the formation of Generation Z's values and ethics in the context of digital work. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) following the PRISMA protocol, searching for articles in the Google Scholar database from 2021 to 2026. Out of 114 initial articles, only 5 met the inclusion criteria for analysis. The review findings indicate that Generation Z's work values are not globally homogeneous but are influenced by national cultural contexts. Generation Z has a strong affinity with technology and prioritizes access to modern digital tools and automation, yet shows diverse preferences regarding work flexibility. Another key finding is that digital competence alone is insufficient to improve performance without being balanced by a strong work ethic; work ethics act as a mediator between digital competence and performance, as well as influencing work motivation and job satisfaction. This study concludes that optimizing Generation Z's potential in the digital work era requires the simultaneous integration of strengthening digital competence and fostering professional ethical values.*

**Keywords:** Generation Z, Digital Natives, Work Values and Ethics

## Abstrak

Generasi Z, sebagai digital natives yang tumbuh dalam lingkungan serba digital, menghadapi kesenjangan antara ekspektasi ideal mengenai kemahiran teknologi dan realitas pemahaman etika serta nilai kerja di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis karakteristik nilai kerja, sikap etika profesional, serta faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan nilai dan etika Generasi Z dalam konteks kerja digital. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA, melalui pencarian artikel pada database Google Scholar rentang tahun 2021–2026. Dari 114 artikel awal, hanya 5 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis. Hasil review menunjukkan bahwa nilai kerja Generasi Z tidak homogen secara global, melainkan dipengaruhi oleh konteks budaya nasional. Generasi Z memiliki kedekatan kuat dengan teknologi dan mengutamakan akses terhadap alat digital modern serta otomatisasi, namun menunjukkan preferensi beragam terhadap fleksibilitas kerja. Temuan penting lainnya adalah kompetensi digital saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa diimbangi etika kerja yang kuat; etika kerja berperan sebagai mediator antara kompetensi digital dan kinerja, serta memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi potensi Generasi Z di era kerja digital memerlukan integrasi antara penguatan kompetensi digital dan pembentukan nilai etika profesional secara simultan.

**Kata Kunci** : Generasi Z, Digital Natives, Nilai dan Etika Kerja

## PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir dan tumbuh dalam lingkungan yang sepenuhnya terdigitalisasi sehingga dikenal sebagai digital natives. Kedekatan mereka dengan teknologi membentuk pola komunikasi, cara berpikir, serta nilai yang berbeda dibanding generasi sebelumnya (Now et al., 2026). Namun, kemampuan teknis dalam menggunakan media digital tidak selalu diiringi dengan kematangan etis. Studi tentang penguatan literasi dan etika digital menunjukkan bahwa Generasi Z masih menghadapi tantangan dalam memahami tanggung jawab, privasi, serta dampak jejak digital di dunia maya (Masni et al., 2025). Selain itu, penelitian mengenai etika komunikasi di media sosial menemukan adanya perbedaan pemahaman dan praktik etika di kalangan Generasi Z, khususnya dalam aspek kejujuran, akurasi informasi, dan penghormatan terhadap orang lain (Christin, 2024).

Dalam konteks era kerja digital yang menuntut profesionalisme daring, kolaborasi virtual, dan integritas informasi, dinamika ini menjadi isu penting. Oleh karena itu, systematic literature review diperlukan untuk mengkaji secara komprehensif nilai dan etika Generasi Z sebagai digital natives serta implikasinya terhadap budaya kerja di era digital.

Secara ideal, sebagai digital natives, Generasi Z diharapkan memiliki tingkat literasi digital yang tinggi sehingga dapat dikonversi langsung menjadi produktivitas

profesional dan kemahiran teknis di tempat kerja (Hermawan et al., 2023; Zahra et al., 2025). Namun, penelitian menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan penggunaan perangkat teknologi yang lebih dominan untuk konsumsi hiburan dan validasi sosial dibandingkan dengan penyelesaian untuk tugas substansif (Onjewu et al., 2025). Lebih dari itu, Generasi Z diidealkan sebagai individu yang ambisius dan mampu melakukan multitasking secara efektif melalui bantuan alat-alat digital. Meskipun demikian, penggunaan media sosial yang intens sering justru sering merusak kualitas performa kerja. Mereka ditemukan cenderung kurang disiplin dalam manajemen waktu, sering mengambil jeda singkat namun frekuensinya tinggi karena ketergantungan pada ponsel pintar (Bulut, 2021). Lebih dari itu, karena mereka tumbuh besar di era digital, diasumsikan bahwa mereka memiliki kesiapan digital yang matang untuk segala jenis keahlian kerja digital (Hermawan et al., 2023). Namun, kenyataannya terdapat kontroversi di kalangan akademisi di mana beberapa studi menemukan bahwa Generasi Z justru memiliki keterampilan literasi digital yang rendah dalam konteks penggunaan teknologi untuk tujuan spesifik atau pembelajaran mendalam, kecuali untuk pencarian informasi dasar di internet (Limilia et al., 2022; Onjewu et al., 2025).

Kesenjangan antara ekspektasi ideal dengan realitas yang dihadapi Generasi Z, khususnya dalam kapasitas mereka sebagai digital natives, merepresentasikan dinamika rumit antara sistem nilai, prinsip etika dan tuntutan praktis kehidupan di era digital.

Pada ranah profesional, terdapat kecenderungan Generasi Z untuk lebih mengutamakan jenjang karier berbasis digital yang dinilai menawarkan akselerasi pencapaian profesional dibandingkan menempuh jalur pendidikan formal konvensional. Hal ini mengarah pada evaluasi ulang nilai pendidikan tinggi. Daya tarik dari model pembelajaran mandiri (self-learning) serta fleksibilitas kewirausahaan digital semakin menggeser orientasi mereka dari struktur pendidikan konvensional (Marlina, 2025). Sementara itu, dalam dimensi etika dan moral, sebagian kalangan Generasi Z memperlihatkan pemahaman yang bersifat permukaan terhadap prinsip-prinsip etika, terutama dalam konteks hukum seperti perkawinan, yang tidak lepas dari pengaruh arus informasi cepat di media sosial. Hal ini menyoroti kesenjangan antara pengetahuan hukum dan refleksi etika yang lebih dalam, sehingga menunjukkan perlunya pendekatan pendidikan yang lebih integratif (Imas Nabila Pranalita Damayanti & Kamal, 2025).

Di tengah tantangan tersebut, realitas digital juga memupuk upaya individualistis dan partisipasi kolektif. Lingkungan digital tidak hanya memfasilitasi pencapaian pribadi tetapi juga partisipasi sosial, memungkinkan mereka untuk mengelola tensi antara kedua nilai tersebut secara adaptif. Partisipasi mereka dalam komunitas virtual mencerminkan sintesis ekspresi pribadi dan tanggung jawab sosial. Hal ini merefleksikan pemahaman yang lebih cair terhadap konsep komunitas (Rosmita D. & Karim A., 2025).

Kajian mengenai nilai dan etika Generasi Z sebagai digital natives dalam era kerja digital dapat dijelaskan melalui Teori Generasi yang diperkenalkan oleh Karl Mannheim. Teori ini menyatakan bahwa individu yang lahir pada periode waktu yang sama serta

mengalami kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang serupa pada masa perkembangan mereka cenderung membentuk kesadaran generasi (*generational consciousness*) yang sama. Kesamaan pengalaman tersebut berperan dalam membentuk pola nilai, sikap, dan perilaku yang khas sehingga membedakan suatu generasi dari generasi lainnya. Dalam konteks ini, Generasi Z yang lahir pada pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan internet, media sosial, serta teknologi digital yang terus berkembang. Pengalaman ini menjadikan mereka generasi yang sangat terbiasa dengan teknologi digital sehingga nilai yang berkembang pada generasi ini lebih menekankan konektivitas, akses informasi yang cepat, transparansi, serta fleksibilitas dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut kemudian turut memengaruhi cara pandang mereka terhadap etika kerja, termasuk preferensi terhadap lingkungan kerja yang adaptif terhadap teknologi, komunikasi yang terbuka, serta batasan yang lebih fleksibel antara kehidupan pribadi dan profesional (Janićijević et al., 2024; Lazar, 2025)

Berbagai penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa nilai dan etika kerja Generasi Z membawa implikasi penting bagi organisasi di era digital. Studi yang dilakukan oleh Lazar (2025) menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai cara untuk mencapai makna, tujuan sosial, dan kesejahteraan pribadi. Oleh karena itu, generasi ini cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), fleksibilitas dalam pengaturan kerja, serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian mengenai nilai kerja Generasi Z juga mengungkapkan bahwa generasi ini memberikan perhatian besar pada aspek keamanan kerja, pengakuan terhadap kinerja, serta kesempatan untuk berkembang dan mencapai prestasi di lingkungan kerja (Janićijević et al., 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik nilai dan etika kerja Generasi Z sangat dipengaruhi oleh pengalaman mereka sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital, sehingga organisasi perlu menyesuaikan budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi agar dapat mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik generasi ini di dunia kerja modern.

Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengkaji secara sistematis hubungan antara nilai kerja, etika profesional, dan identitas digital Generasi Z dalam konteks transformasi kerja berbasis teknologi. Generasi Z dikenal sebagai generasi digital natives yang tumbuh bersama teknologi digital sehingga memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan, kolaborasi, dan penggunaan teknologi di tempat kerja (Janićijević et al., 2024). Perbedaan tersebut menyebabkan munculnya nilai kerja baru seperti fleksibilitas kerja, orientasi pada makna pekerjaan, serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan teknologi digital (Rotich et al., 2025). Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mengintegrasikan aspek perilaku

profesional dan penggunaan teknologi secara etis dalam aktivitas kerja sehari-hari (Kobis & Banasik, 2025). Kajian literatur sistematis mengenai fenomena ini masih terbatas, sehingga penelitian ini berupaya mensintesis berbagai temuan empiris mengenai nilai, kompetensi digital, dan etika kerja Generasi Z untuk memahami bagaimana generasi ini membentuk norma profesional baru dalam ekosistem kerja digital (Zahra et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi inovatif berupa pemetaan konseptual yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kompetensi digital, nilai generasional, dan etika kerja di era kerja digital.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian secara sistematis terhadap topik yang dikaji sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan berbasis bukti ilmiah (Nazir & Das, 2025). Prosedur penelitian mengikuti pedoman internasional *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) yang memberikan standar pelaporan yang transparan dan terstruktur dalam proses pencarian, seleksi, serta analisis literatur (Page, McKenzie, et al., 2021). Pendekatan SLR dipilih karena mampu meminimalkan bias melalui penggunaan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas serta proses penelusuran literatur yang sistematis dan dapat direplikasi oleh peneliti lain (Sarkis-Onofre et al., 2021). Berbeda dengan literature review tradisional yang cenderung bersifat naratif dan tidak selalu menggunakan prosedur seleksi yang terstruktur, SLR menerapkan metode yang lebih sistematis, transparan, dan berbasis protokol untuk menyintesis bukti penelitian yang relevan (Nazir & Das, 2025).

Sejalan dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang digunakan dalam penelitian ini, perumusan pertanyaan penelitian dilakukan untuk menentukan fokus kajian literatur serta mengarahkan proses pencarian, seleksi, dan sintesis penelitian secara sistematis (Page, McKenzie, et al., 2021; Sarkis-Onofre et al., 2021). Pertanyaan penelitian diturunkan dari research gap yang telah diidentifikasi pada bagian pendahuluan, yaitu adanya kesenjangan antara ekspektasi terhadap Generasi Z sebagai *digital natives* yang memiliki kemampuan tinggi dalam penggunaan teknologi digital dengan realitas terkait pemahaman mereka mengenai nilai kerja dan etika profesional dalam lingkungan kerja digital (Janićijević et al., 2024; Kobis & Banasik, 2025). Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik nilai kerja (work values) Generasi Z sebagai *digital natives* di era kerja digital?
2. Bagaimana sikap dan etika profesional Generasi Z dalam penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja modern?

3. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi pembentukan nilai kerja dan etika profesional Generasi Z dalam konteks organisasi digital?

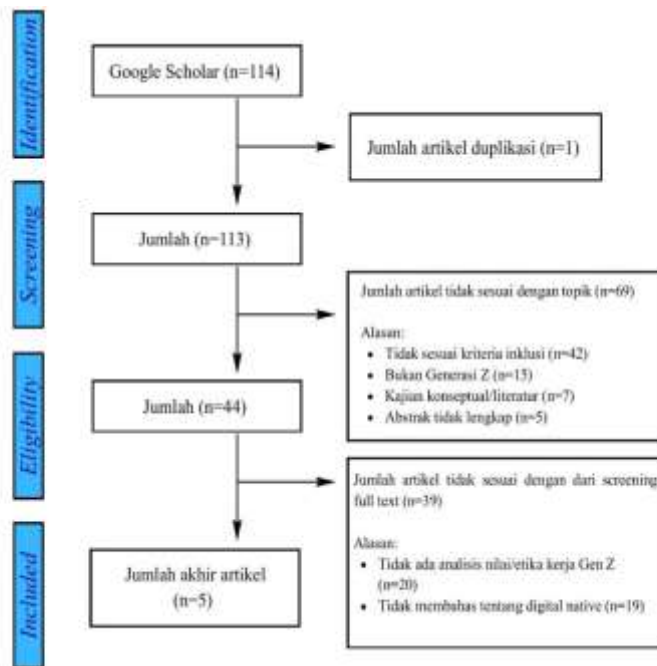
Penelusuran literatur menggunakan database Google Scholar sebagai basis data utama, dipilih karena cakupannya yang luas terhadap publikasi ilmiah multidisiplin. Rentang publikasi dibatasi 2021–2026 untuk menjamin aktualitas seiring masuknya Generasi Z ke dunia kerja dan menangkap dampak percepatan digital pascapandemi.

Kata kunci disusun menggunakan operator Boolean dengan menggabungkan tiga kelompok konsep: populasi penelitian (Generation Z, Gen Z, Digital Natives), nilai dan etika kerja (work values, professional ethics, digital professionalism, work ethic, etika kerja, nilai kerja), serta konteks kerja digital (digital workplace, remote work, future of work, Industry 4.0, tempat kerja digital, kerja jarak jauh). Ketiganya dihubungkan dengan operator AND untuk memastikan artikel membahas seluruh aspek secara terintegrasi.

Pencarian tidak membatasi bahasa, mengakomodasi publikasi berbahasa Inggris dan Indonesia guna menangkap perspektif global sekaligus konteks lokal. Dari proses ini diperoleh 114 artikel dengan relevansi tertinggi, yang kemudian diseleksi menggunakan protokol PRISMA melalui penyaringan judul, abstrak dan uji kelayakan berdasarkan kesesuaian topik dengan fokus penelitian.

Penentuan kriteria inklusi dan eksklusi dilakukan untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki relevansi tinggi dengan tujuan penelitian dalam *Systematic Literature Review* (SLR) (Page, Mckenzie, et al., 2021). Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel ilmiah yang dipublikasikan pada tahun 2021–2026 agar mencerminkan perkembangan penelitian terbaru; (2) menggunakan desain penelitian empiris; (3) memiliki populasi penelitian yang terfokus pada Generasi Z; (4) membahas nilai kerja, sikap kerja, atau etika profesional Generasi Z dalam konteks kerja digital; (5) ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris; serta (6) tersedia dalam akses full-text sehingga memungkinkan analisis yang komprehensif. Kriteria tersebut ditetapkan secara rasional dan konsisten dengan tujuan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai dinamika nilai dan etika kerja Generasi Z sebagai *digital natives* di era kerja digital.

Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel berupa literature review atau konseptual tanpa data empiris; (2) penelitian tentang Generasi Z yang tidak berkaitan dengan nilai atau etika kerja dalam konteks digital; serta (3) artikel yang tidak tersedia dalam akses penuh atau tidak menjelaskan metode penelitian secara jelas.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses seleksi artikel dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Pencarian literatur dilakukan melalui database Google Scholar menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan *Generation Z*, *digital natives*, *work values*, *professional ethics*, dan *digital workplace*. Hasil pencarian awal memperoleh 114 artikel yang berpotensi relevan dengan topik penelitian.

Pada tahap identification, dilakukan pemeriksaan untuk mengidentifikasi artikel yang terduplikasi. Hasil identifikasi menunjukkan terdapat 1 artikel duplikat, sehingga jumlah artikel yang dilanjutkan ke tahap berikutnya menjadi 113 artikel.

Tahap selanjutnya adalah screening, yaitu penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian artikel dengan fokus penelitian. Pada tahap ini 69 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria penelitian, dengan rincian: tidak sesuai dengan kriteria inklusi ( $n = 42$ ), bukan membahas Generasi Z ( $n = 15$ ), merupakan kajian konseptual atau literatur ( $n = 7$ ), serta abstrak tidak lengkap ( $n = 5$ ). Setelah proses ini, tersisa 44 artikel yang dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tahap eligibility dilakukan dengan menelaah teks lengkap (*full-text review*) untuk memastikan kesesuaian artikel dengan kriteria inklusi penelitian. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 39 artikel tidak memenuhi kriteria, dengan alasan tidak terdapat analisis mengenai nilai atau etika kerja Generasi Z ( $n = 20$ ) serta tidak membahas aspek *digital natives* ( $n = 19$ ).

Setelah melalui seluruh tahapan seleksi tersebut, diperoleh 5 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber utama dalam analisis pada penelitian *Systematic Literature Review* (SLR) ini. Proses seleksi artikel secara keseluruhan ditampilkan dalam diagram alur PRISMA.

## Hasil

Tabel Hasil *Literature Review*

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
1	Menjembatani Kompetensi Digital dan Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember melalui Etika Kerja	Septy Holisa Umamy; Januariva Laili; Saibah (2025)	Untuk menguji pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan Generasi Z di Universitas Muhammadiyah Jember, dengan etika kerja sebagai variabel intervening (mediasi).	Kompetensi digital tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap etika kerja. Etika kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berhasil memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja. Kesimpulannya, kompetensi digital hanya dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Gen Z jika diimbangi dengan etika kerja yang kuat sebagai landasan perilaku.
2	Work Values and Attitudes Toward the Technology of Generation Z in Brazil and Germany	Celine Münz; Keysa Manuela Cunha de Mascena (2024)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan nilai kerja ( <i>work values</i> ) dan sikap terhadap teknologi ( <i>attitudes toward technology</i> ) pada Generasi Z di Brasil dan Jerman.	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara Generasi Z di Brasil dan Jerman. Generasi Z di Brasil memiliki nilai kerja yang lebih berorientasi pada aspek instrumental (seperti gaji dan keamanan kerja) dan prestise, serta memiliki sikap yang lebih positif dan kurang negatif terhadap teknologi dibandingkan dengan Generasi Z di Jerman. Temuan ini menantang asumsi bahwa Generasi Z adalah generasi yang seragam secara global, dan menegaskan bahwa perbedaan budaya nasional

				tetap memainkan peran penting dalam membentuk nilai dan sikap generasi tersebut.
3	Generation Z's expectations regarding behavioural and technological aspects of working conditions	Pawel Kobis; Paulina Banasik (2025)	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi ekspektasi Generasi Z terhadap aspek perilaku ( <i>behavioural</i> ) dan teknologi ( <i>technological</i> ) dalam kondisi kerja, dengan fokus pada dampak teknologi, fleksibilitas kerja, dan inovasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z sangat mementingkan akses terhadap alat dan teknologi modern serta otomatisasi proses kerja, yang mengkonfirmasi pentingnya aspek teknologi bagi mereka. Pekerjaan jarak jauh ( <i>remote work</i> ) juga sangat dihargai, terutama oleh mereka yang sudah bekerja penuh waktu. Namun, ekspektasi terhadap fleksibilitas kerja (seperti jam kerja fleksibel dan model hybrid) tidak terkonfirmasi sepenuhnya karena preferensi mereka beragam. Banyak yang justru menyukai jadwal kerja yang tetap untuk memisahkan batas antara pekerjaan dan waktu luang. Kesimpulannya, Generasi Z mengharapkan tempat kerja yang didukung teknologi modern dan otomatisasi, serta ketersediaan opsi kerja jarak jauh, namun mereka tetap menghargai struktur waktu kerja yang jelas.
4	Understanding Gen-Z Work Ethic and Leadership Management in the Digital Age	Devie Rahmawati; Wiratri Anindhita; Giri Lumakto; Mila Viendyasari; Rangga Wisesa (2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tantangan serius di lingkungan profesional modern, khususnya mengenai etika kerja Generasi Z yang minim, apresiasi kerja yang terbatas, kurangnya	Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di PT X dan NGO Y memiliki etika kerja dan profesionalisme yang rendah, produktivitas kerja yang minim, manajemen keuangan yang buruk, serta menunjukkan perilaku kontradiktif ( <i>standar ganda</i> ) dan tidak produktif seperti terlalu percaya diri dan sering mengeluh di media sosial. Di sisi lain, pemimpin dari

			<p>pengalaman profesional, serta tantangan manajemen kepemimpinan dari Generasi Y dalam menghadapi dinamika multi-generasi di tempat kerja.</p>	<p>Generasi Y menerapkan pendekatan kepemimpinan yang egaliter dan toleran, namun lemah dalam menegakkan aturan profesional, memiliki administrasi yang buruk, dan lebih mengutamakan rekomendasi personal dalam rekrutmen. Kesimpulannya, kesenjangan ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman soft skills pada Gen Z, budaya komunikasi verbal yang tidak adaptif, pengaruh media digital yang "tanpa batas", serta rendahnya pengalaman kerja.</p>
5	<p>The Mediating Role of Work Motivation on the Influence of Digitalization of the Company System and Work Ethic on the Satisfaction of Generation Z Employees</p>	<p>Sukadi; Andini Nurwulandari; Rahayu Lestari; Do Huu Nguyen Loc (2026)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh digitalisasi sistem perusahaan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT Mitra Karya Prima.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara digitalisasi sistem perusahaan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, digitalisasi dan etos kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z, perusahaan perlu mengoptimalkan digitalisasi sistem dan memperkuat etos kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan mereka.</p>

## Pembahasan

Berdasarkan analisis terhadap lima artikel yang telah direview, temuan-temuan mengenai nilai dan etika Generasi Z sebagai *digital natives* di era kerja digital dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama, yaitu: (1) nilai-nilai kerja Generasi Z, (2) etika kerja dan profesionalisme, (3) sikap terhadap teknologi dan digitalisasi, serta (4) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, kinerja, dan motivasi Generasi Z. Keempat tema ini saling melengkapi dalam memberikan pemahaman komprehensif mengenai karakteristik dan dinamika tenaga kerja Generasi Z di lingkungan kerja kontemporer.

### Tema 1: Nilai-nilai Kerja Generasi Z

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja Generasi Z tidak bersifat homogen secara global, melainkan dipengaruhi oleh konteks budaya nasional masing-masing. (Manuela & Mascena, 2024) dalam studi komparatif antara Brasil dan Jerman menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam semua dimensi nilai kerja antara Generasi Z di kedua negara. Generasi Z di Brasil menunjukkan skor yang lebih tinggi dalam nilai-nilai instrumental (gaji, keamanan kerja, keseimbangan kerja-hidup), nilai kognitif (pembelajaran berkelanjutan, tantangan, kreativitas), nilai sosial-altruistik (membantu orang lain, hubungan dengan rekan), dan nilai prestise (otoritas, pengakuan, status) dibandingkan dengan Generasi Z di Jerman. Temuan ini menantang asumsi bahwa Generasi Z adalah generasi yang seragam secara global dan menegaskan bahwa perbedaan budaya nasional tetap memainkan peran penting dalam membentuk nilai-nilai generasi tersebut.

Meskipun terdapat perbedaan antar negara, penelitian (Kobis & Banasik, 2025) di Polandia mengidentifikasi bahwa Generasi Z sangat mementingkan akses terhadap alat dan teknologi modern serta otomatisasi proses kerja, yang mengkonfirmasi pentingnya aspek teknologi bagi mereka. Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerjaan jarak jauh (*remote work*) sangat dihargai, terutama oleh mereka yang sudah bekerja penuh waktu. Selain itu, Generasi Z menghargai struktur waktu kerja yang jelas untuk memisahkan batas antara pekerjaan dan waktu luang.

### Tema 2: Etika Kerja dan Profesionalisme Generasi Z

Temuan mengenai etika kerja Generasi Z menunjukkan gambaran yang kompleks dan saling melengkapi antar penelitian. Di satu sisi, penelitian (Rahmawati et al., 2025) melalui pendekatan etnografi di PT X dan NGO Y mengungkapkan berbagai problematika etika kerja pada karyawan Generasi Z. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan Generasi Z cenderung tidak memahami hierarki dan batasan formal di lingkungan profesional, menuntut hak yang setara dengan pimpinan tanpa mempertimbangkan tanggung jawab, serta menunjukkan disiplin kerja yang rendah seperti sering melewatkan tenggat waktu dan minim inisiatif untuk menyelesaikan

tugas tambahan. Penelitian ini juga mengidentifikasi perilaku kontradiktif di mana Generasi Z menuntut hak mereka sebagai karyawan namun sering lalai dalam memenuhi kewajiban, serta menunjukkan manajemen keuangan yang buruk dan perilaku tidak produktif seperti terlalu percaya diri dan sering mengeluh di media sosial.

Di sisi lain, penelitian (Umamy & Laili, 2025) di Universitas Muhammadiyah Jember justru menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Generasi Z, serta berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat problematika etika pada sebagian Generasi Z, etika kerja tetap menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas kontribusi mereka di tempat kerja. Penelitian ini juga mengungkap bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun menjadi signifikan ketika dimediasi oleh etika kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital hanya dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Gen Z jika diimbangi dengan etika kerja yang kuat sebagai landasan perilaku.

Penelitian (Nurwulandari et al., 2026) di PT Mitra Karya Prima memperkuat temuan tersebut dengan membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

### Tema 3: Sikap terhadap Teknologi dan Digitalisasi

Seluruh artikel yang direview sepakat bahwa Generasi Z memiliki kedekatan yang kuat dengan teknologi digital. (Kobis & Banasik, 2025) menemukan bahwa akses terhadap teknologi modern dan otomatisasi proses kerja merupakan faktor penting bagi Generasi Z di Polandia. Pekerjaan jarak jauh (remote work) juga sangat dihargai, terutama oleh mereka yang sudah bekerja penuh waktu. Namun, ekspektasi terhadap fleksibilitas kerja tidak terkonfirmasi sepenuhnya karena preferensi mereka beragam; banyak yang justru menyukai jadwal kerja yang tetap untuk memisahkan batas antara pekerjaan dan waktu luang.

Penelitian (Manuela & Mascena, 2024) memperkaya temuan ini dengan menunjukkan bahwa sikap terhadap teknologi bervariasi antar negara, di mana Generasi Z di Brasil memiliki sikap yang lebih positif dan optimis terhadap teknologi dibandingkan dengan Generasi Z di Jerman yang cenderung lebih skeptis dan menyadari dampak negatif teknologi. Hal ini memperkuat argumen bahwa faktor budaya turut mempengaruhi cara Generasi Z menyikapi teknologi.

Penelitian (Nurwulandari et al., 2026) memberikan bukti empiris bahwa digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Digitalisasi memberikan berbagai manfaat seperti otomatisasi tugas rutin, fasilitasi kolaborasi dan komunikasi, kemudahan akses

informasi, serta dukungan analisis data untuk pengambilan keputusan. Lebih lanjut, digitalisasi juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja.

(Umamy & Laili, 2025) menambahkan perspektif penting bahwa kompetensi digital pada Generasi Z perlu diimbangi dengan etika kerja yang kuat. Penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi digital hanya berdampak pada kinerja ketika dimediasi oleh etika kerja, mengindikasikan bahwa kemahiran digital saja tidak cukup tanpa landasan etika yang memadai.

#### Tema 4: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan, Kinerja, dan Motivasi Generasi Z

Berbagai penelitian mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, kinerja, dan motivasi Generasi Z di tempat kerja. (Kobis & Banasik, 2025) menemukan bahwa preferensi terhadap fleksibilitas kerja tidak seragam di kalangan Generasi Z, di mana terdapat keragaman ekspektasi berdasarkan status pekerjaan. Karyawan yang hanya bekerja (tidak kuliah) paling menginginkan kerja remote dan jam kerja fleksibel, sementara mereka yang kuliah sambil bekerja justru menunjukkan preferensi yang lebih beragam.

Penelitian (Umamy & Laili, 2025) mengungkap bahwa status kepegawaian turut mempengaruhi dinamika kerja Generasi Z, di mana sebagian besar responden berstatus pegawai kontrak (PKWT/PTT). Hal ini menciptakan tantangan tersendiri terkait stabilitas pekerjaan dan komitmen jangka panjang. Penelitian ini juga menegaskan bahwa etika kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja, memperkuat pentingnya nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, dan integritas dalam mengoptimalkan kontribusi Generasi Z.

(Rahmawati et al., 2025) mengidentifikasi beberapa faktor penyebab rendahnya produktivitas dan perilaku suboptimal Generasi Z, antara lain kurangnya pemahaman soft skills dan manajemen keuangan, budaya komunikasi verbal yang tidak adaptif, pengaruh media digital yang "tanpa batas" (borderless), serta rendahnya pengalaman kerja. Penelitian ini juga menyoroti tantangan kepemimpinan dalam menghadapi Generasi Z, di mana pemimpin dari Generasi Y menerapkan pendekatan egaliter namun lemah dalam menegakkan aturan profesional, memiliki administrasi yang buruk, dan lebih mengutamakan rekomendasi personal dalam rekrutmen.

Sementara itu, (Nurwulandari et al., 2026) memberikan kontribusi penting dengan membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara digitalisasi sistem perusahaan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Artinya, digitalisasi dan etos kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z, perusahaan perlu mengoptimalkan digitalisasi

sistem dan memperkuat etos kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada kepuasan mereka.

### **Kesimpulan Sintesis:**

Kelima penelitian saling melengkapi dalam memberikan pemahaman holistik mengenai nilai dan etika Generasi Z. (Rahmawati et al., 2025) menunjukkan variasi nilai kerja antar budaya yang menantang asumsi homogenitas global. (Kobis & Banasik, 2025) mengidentifikasi preferensi spesifik terkait teknologi dan fleksibilitas, sekaligus mengungkap keragaman preferensi di dalam generasi itu sendiri. (Rahmawati et al., 2025) mengungkap problematika empiris etika kerja dan perilaku kontradiktif di lapangan, sementara (Nurwulandari et al., 2026)) membuktikan peran krusial etika kerja sebagai mediator yang menjembatani kompetensi digital dengan kinerja. (Rahmawati et al., 2025) melengkapi dengan temuan tentang digitalisasi dan etos kerja sebagai prediktor kepuasan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa Generasi Z sebagai *digital natives* memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh konteks budaya, namun tetap membutuhkan landasan etika yang kuat agar kompetensi digital mereka dapat dioptimalkan untuk mencapai kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja yang positif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap lima artikel yang relevan, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z sebagai *digital natives* memiliki karakteristik nilai dan etika kerja yang khas dalam konteks era kerja digital. Generasi ini menunjukkan kedekatan yang kuat dengan teknologi serta memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang didukung oleh sistem digital, otomatisasi, dan akses terhadap teknologi modern. Namun, temuan literatur juga menunjukkan bahwa nilai kerja Generasi Z tidak bersifat homogen secara global karena dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya.

Selain itu, kompetensi digital yang dimiliki Generasi Z tidak secara otomatis berkontribusi pada peningkatan kinerja tanpa didukung oleh etika kerja yang kuat. Etika kerja terbukti berperan penting sebagai faktor yang menjembatani hubungan antara kompetensi digital dengan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, optimalisasi potensi Generasi Z di era kerja digital memerlukan integrasi antara penguatan kompetensi digital dan pembentukan nilai serta etika profesional. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran organisasi dan institusi pendidikan dalam mengembangkan lingkungan kerja dan pembelajaran yang mampu menyeimbangkan aspek teknologi dengan penguatan nilai-nilai profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bulut, S. (2021). Generation Z and its Perception of Work through Habits, Motivations, Expectations Preferences, and Work Ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 4(4), 1–5. <https://doi.org/10.31031/pprs.2020.04.000593>
- Christin, M. (2024). <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/IJHSS>. 5(3), 1241–1248.
- Hermawan, E., Dwidienawati, D., & Hapsari, A. W. (2023). What are Digital Skills Still Lacking to Survive in Digital World? *WSEAS Transactions on Computer Research*, 11, 73–81. <https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.7>
- Imas Nabila Pranalita Damayanti, & Kamal, M. (2025). Tantangan Gen Z Dalam Memahami Ideal Moral Hukum Perkawinan di Era Digital. *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1133–1145. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1880>
- Janićijević, N., Milikić, B. B., & Mirić, A. A. (2024). Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market. *Economic Themes*, 62(2), 219–240. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2024-0012>
- Kobis, P., & Banasik, P. (2025). Generation Z's expectations regarding behavioural and technological aspects of working conditions. *Procedia Computer Science*, 270, 4897–4904. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.09.616>
- Lazar, M. A. (2025). Generation Z'S Work Ethic in a Digitally Disrupted World. *Ecoforum*, 14(2(37)).
- Limilia, P., Gelgel, R. A., & Rahmiaji, L. R. (2022). *Digital Literacy Among Z Generation in Indonesia*. 1–11. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2022.01.02.1>
- Manuela, K., & Mascena, C. De. (2024). *WORK VALUES AND ATTITUDES TOWARD THE TECHNOLOGY*. 63–76.
- Marlina, L. (2025). *Commercium : Journal of Business and Management*. 3, 220–240.
- Masni, M., Asriati, A., Gani, A. W., Muhtar, M., Suwahyu, I., & Asriadi, M. (2025). Digital Literacy and Digital Ethics Strengthening Program For Generation Z in The Information Era for High School Students. *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 2, 238–245. <https://doi.org/10.61220/jsipakatau.v2i5.2533>
- Nazir, J., & Das, P. K. (2025). A systematic literature review on factors of perception impacting entrepreneurial success based on PRISMA framework. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00491-y>
- Now, F., They, S., His, S., Media, S., & Use, H. T. (2026). *Most older adults who live at home want to age in place , but they aren ' t entirely confident they ' ll get to Family Caregiving in an Aging America How Teens Use and View AI Are Baby Boomers wealthier than previous generations of older adults ? Video : . 3–6.*
- Nurwulandari, A., Lestari, R., Huu, D., & Loc, N. (2026). *THE MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION ON THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION OF THE COMPANY SYSTEM AND WORK ETHIC ON THE SATISFACTION OF GENERATION Z*. 1(1), 13–20.
- Onjewu, A. K. E., Godwin, E. S., Azizsafaei, F., & Appiah, D. (2025). The influence of technology use on learning skills among generation Z: A gender and cross-country analysis. *Industry and Higher Education*, 39(2), 139–157. <https://doi.org/10.1177/09504222241263227>
- Page, M. J., Mckenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-wilson, E.,

- McDonald, S., ... Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews* *Systematic reviews and Meta-Analyses*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rahmawati, D., Anindhita, W., Lumakto, G., Viendyasari, M., & Wisesa, R. (2025). *Understanding Gen-Z Work Ethic and Leadership Management in the Digital Age*. 8(1).
- Rosmita D. & Karim A. (2025). *Journal of Mandalika Social Science*. *Pergeseran Nilai Sosial Pada Generasi Z: Antara Individualisme Dan Kolektivitas Digital*, 3.
- Rotich, J. K., Maket, L., & Kurgat, A. (2025). The Future of Work: The Effects of Gen Z Values on Workplace Preferences. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(6), 331–342. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i61856>
- Sarkis-Onofre, R., Catalá-López, F., Aromataris, E., & Lockwood, C. (2021). How to properly use the PRISMA Statement. *Systematic Reviews*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01671-z>
- Umamy, S. H., & Laili, J. (2025). *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Menjembatani Kompetensi Digital dan Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember melalui Etika Kerja Pendahuluan*. 9(1), 1–15.
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>