

Wawasan Bibliometrik tentang Generasi Z di Tempat Kerja: Dari Berganti Pekerjaan hingga Mengundurkan Diri Diam-Diam

Loso Judijanto¹, Ru'yat²

¹IPOSS Jakarta, Indonesia

²Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Article Info

Article history:

Received November, 2025

Revised November, 2025

Accepted November, 2025

Kata Kunci:

Generasi Z, Tempat Kerja, Analisis Bibliometrik, Kepuasan Kerja, Transformasi Digital, Perbedaan Generasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

Keywords:

Generation Z, Workplace, Bibliometric Analysis, Job Satisfaction, Digital Transformation, Generational Differences, Human Resource Management

ABSTRAK

Studi ini menyajikan analisis bibliometrik komprehensif tentang penelitian terkait Generasi Z di tempat kerja, dengan fokus pada tren publikasi, struktur tematik, dan pola kolaborasi global. Menggunakan Scopus sebagai sumber data utama, studi ini menganalisis jaringan kata kunci, kolaborasi penulis, koneksi institusional, dan kemitraan antar negara untuk mengidentifikasi tema dominan dan celah penelitian. Temuan menunjukkan bahwa topik seperti perilaku di tempat kerja, transformasi digital, kepuasan kerja, dan perbedaan generasi menjadi pusat pembahasan kontemporer, dengan Generasi Z muncul sebagai tema inti yang menghubungkan berbagai bidang penelitian. Amerika Serikat, India, China, dan beberapa negara Eropa mendominasi kontribusi global, sementara wilayah lain, termasuk Indonesia, menunjukkan keterlibatan yang berkembang. Studi ini menyoroti implikasi praktis untuk merancang strategi HR yang adaptif dan kontribusi teoretis untuk mengembangkan penelitian generasi. Batasan meliputi ketergantungan pada basis data dan jaringan kolaborasi yang terfragmentasi. Secara keseluruhan, studi ini memberikan wawasan berharga untuk arah penelitian masa depan tentang Generasi Z di tempat kerja modern.

ABSTRACT

This study presents a comprehensive bibliometric analysis of research related to Generation Z in the workplace, focusing on publication trends, thematic structure, and global collaboration patterns. Using Scopus as the main data source, this study analyzes keyword networks, author collaborations, institutional connections, and partnerships between countries to identify dominant themes and research gaps. Findings show that topics such as workplace behavior, digital transformation, job satisfaction, and generational differences are the focus of contemporary discussions, with Generation Z emerging as a core theme that connects various fields of research. The United States, India, China, and several European countries dominate global contributions, while other regions, including Indonesia, show growing involvement. This study highlights practical implications for designing adaptive HR strategies and theoretical contributions for developing generational research. Limitations include reliance on fragmented databases and collaboration networks. Overall, this study provides valuable insights for the future direction of research on Generation Z in the modern workplace.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Loso Judijanto
Institution Address: IPOSS Jakarta, Indonesia
e-mail: losojudijantobumn@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam sepuluh tahun terakhir, telah terlihat peningkatan jumlah Generasi Z yang bergabung secara penuh dengan dunia kerja. Generasi Z, yang lahir pada pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, tumbuh dalam era perkembangan teknologi digital, media sosial, dan koneksi internet yang kuat, sehingga membentuk cara mereka melihat organisasi dan pekerjaan secara berbeda dari generasi sebelumnya (Gustine, 2024). Studi awal menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik kritis, adaptif, dan sangat berorientasi digital dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka (Zahra et al., 2025). Ini menunjukkan bahwa mereka memainkan peran penting dalam mengubah budaya kerja kontemporer.

Generasi Z biasanya mengharapkan lingkungan kerja yang ramah, fleksibilitas, dan kemanusiaan profesional yang cepat. Selain itu, mereka sangat memperhatikan kebermaknaan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis (Sulistyorini et al., 2024). Generasi Z lebih suka komunikasi yang terbuka, kesempatan pembelajaran berkelanjutan, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, menurut beberapa studi. Namun, perbedaan yang diharapkan antara Generasi Z dan struktur organisasi konvensional menimbulkan tantangan tertentu, seperti penurunan keterikatan kerja atau kelelahan (Hanifah & Yudanegara, 2025).

Salah satu masalah penting yang banyak ditemukan oleh Generasi Z adalah fenomena perpindahan kerja. Penelitian di berbagai negara menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki frekuensi perpindahan kerja yang relatif tinggi karena mereka lebih mengutamakan keselarasan nilai personal, kenyamanan psikologis, dan peluang pertumbuhan karier (Tran et al., 2025). Perubahan budaya kerja dan preferensi terhadap fleksibilitas telah menyebabkan peningkatan fenomena (ini di Indonesia juga (Hanifah & Yudanegara, 2025). Banyak orang menganggap perilaku ini sebagai tidak setia, tetapi beberapa peneliti mengatakan bahwa perilaku ini lebih mirip dengan mencari cara untuk menyatukan nilai-nilai pribadi dengan keadaan organisasi (Taufik et al., 2024).

Selain job hopping, fenomena berhenti dengan tenang juga mendapat perhatian. Perilaku berhenti tenang didefinisikan sebagai bekerja secara minimal sesuai deskripsi pekerjaan tanpa keterlibatan emosional yang lebih besar (Johnson, 2023). Menurut Attamimi (2025), fenomena ini muncul sebagai tanggapan atas ketidakpuasan terhadap budaya organisasi, kurangnya penghargaan, atau kelelahan kerja. Generasi Z mengalami tekanan emosional dan ekspektasi yang tidak terpenuhi tentang keseimbangan hidup dan kerja, yang menyebabkan mereka lebih sering berhenti secara diam (Taufik et al., 2024). Kondisi ini meningkatkan turnover, produktivitas, dan kolaborasi.

Dalam bidang akademik, penelitian tentang Generasi Z, beralih kerja, dan berhenti bicara secara diam-diam meningkat secara signifikan. Namun, sulit untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang struktur dan jalan penelitian karena informasi ini tersebar dalam berbagai topik dan jurnal. Analisis bibliometrik dapat mengidentifikasi hubungan antarpenulis dan tema penelitian serta tren publikasi, ko-situsi, dan ko-kata, yang menjadikannya pendekatan penting (Donthu et al., 2021; Kumar, 2025). Menurut beberapa penelitian, bibliometrik berfungsi dengan baik untuk menggambarkan lanskap pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia (Jati,

2023; Soegoto et al., 2022; Winarto, 2025). Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian bibliometrik tentang dinamika tempat kerja Generasi Z karena dapat memberikan gambaran yang sistematis tentang kemajuan penelitian yang selama ini masih terfragmentasi.

Tidak ada pemetaan bibliometrik yang menyeluruh untuk menggambarkan struktur pengetahuan, tren tematik, dan hubungan antarkonsep dalam penelitian tentang Generasi Z, meskipun penelitian tentang topik ini terus berkembang. Literasi saat ini tersebar dalam berbagai konteks dan metode, membuatnya sulit untuk membuat gambaran yang lengkap. Oleh karena itu, masalah penelitian ini adalah: bagaimana struktur pengetahuan, perkembangan, dan kecenderungan tematik dalam penelitian tentang Generasi Z di tempat kerja, khususnya terkait dengan pengunduran diri dan berganti pekerjaan diam-diam, berdasarkan analisis bibliometrik publikasi ilmiah yang relevan?

Dengan berfokus pada fenomena job hopping dan quiet quitting, penelitian ini bertujuan untuk memetakan lanskap intelektual Generasi Z di tempat kerja. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengevaluasi pola sitasi dan tren publikasi; (2) menentukan penulis, jurnal, dan institusi yang berpengaruh; (3) menghubungkan jaringan kata kunci dan klaster tema dengan perilaku kerja Generasi Z; dan (4) menemukan celah penelitian dan peluang agenda penelitian potensial. Penelitian ini diharapkan dapat membantu akademisi dan organisasi memahami dan mengelola dinamika Gen Z di dunia kerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif bibliometrik digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis struktur pengetahuan, pola publikasi ilmiah, dan perkembangan tema penelitian dalam suatu bidang (Donthu et al., 2021). Metode ini dipilih karena dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang perkembangan ide, kolaborasi, dan dinamika tematik yang terkait dengan Generasi Z di tempat kerja. Ini terutama berkaitan dengan fenomena job hopping dan quiet quitting. Menurut (Kumar, 2025), data penelitian dikumpulkan dari Scopus, sebuah database ilmiah yang sangat dihormati karena cakupan dan kualitas metadata publikasi-publikasinya yang luas untuk studi bibliometrik. Pad a judul, abstrak, dan kata kunci artikel, kata kunci seperti "Generasi Z", "Generasi Z", "job hopping", dan "quiet quitting" digunakan sebagai strategi pencarian. Menurut (Zahra et al., 2025), jangka waktu pencarian ditetapkan dari tahun 2010 hingga 2025, yang sesuai dengan peningkatan partisipasi Generasi Z dalam angkatan kerja di seluruh dunia.

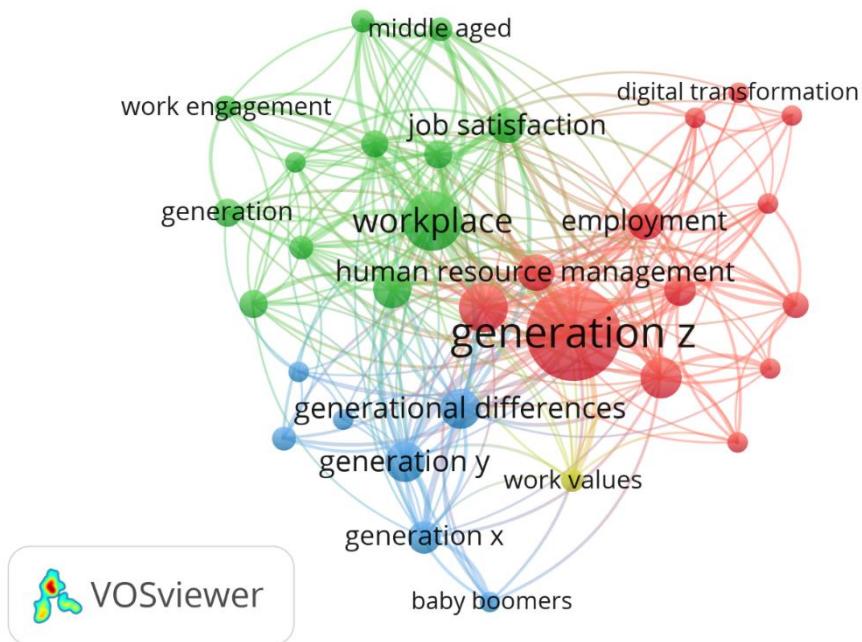
Untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis relevan dan tidak duplikat, tahap berikutnya adalah proses seleksi dan pembersihan data. Salah satu syarat untuk dimasukkan adalah sebagai berikut: (1) artikel jurnal yang telah melalui proses penelaahan sejawat; (2) berbahasa Inggris atau Indonesia; dan (3) membahas masalah yang dihadapi Generasi Z di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung melalui tema terkait seperti perilaku kerja, kepuasan kerja, motivasi, job hopping, dan istirahat tenang (Hanifah & Yudanegara, 2025; Taufik et al., 2024). Artikel konferensi yang tidak memiliki metadata lengkap, duplikasi data, dan dokumen yang tidak relevan dengan konteks perilaku kerja dikeluarkan dari kriteria. Setelah proses penapisan selesai, data diekstraksi dalam bentuk CSV, yang kemudian diolah menggunakan perangkat lunak bibliometrik.

Dua perangkat utama digunakan untuk melakukan analisis bibliometrik: Bibliometrix R-package untuk ringkasan statistik dan analisis tematik dan VOSviewer untuk pemetaan visual. VOSviewer dapat membuat peta ko-kata (analisis kata kolaboratif), peta ko-situsi (analisis cita-cita kolaboratif), dan peta hubungan penulis atau institusi (Soegoto et al., 2022). Selain itu, Bibliometrix

digunakan untuk menentukan klasterisasi tema dominan, tren sitasi, dan produktivitas publikasi (Winarto, 2025). Semua hasil visualisasi dianalisis secara interpretatif untuk menemukan pola tematik utama, hubungan antarvariabel, dan evolusi penelitian terkait Gen Z, kerja hopping, dan berhenti tenang. Metode kombinatif ini memastikan bahwa temuan penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memberikan gambaran mendalam tentang lanskap intelektual dan prospek penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pemetaan Jaringan Kata Kunci



Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Sumber: Data Diolah, 2025

Menurut peta VOSviewer, "generation z" adalah node paling besar dan paling dominan dalam jaringan. Ini menunjukkan bahwa istilah ini memiliki frekuensi kemunculan dan tingkat koneksi tertinggi dalam publikasi yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian akademik tentang Gen Z di tempat kerja menjadi fokus utama dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia. Banyak diskusi tentang perilaku kerja, transformasi digital, dan dinamika ketenagakerjaan kontemporer berfokus pada tema ini, seperti yang ditunjukkan oleh node yang besar dan warna merah yang konsisten.

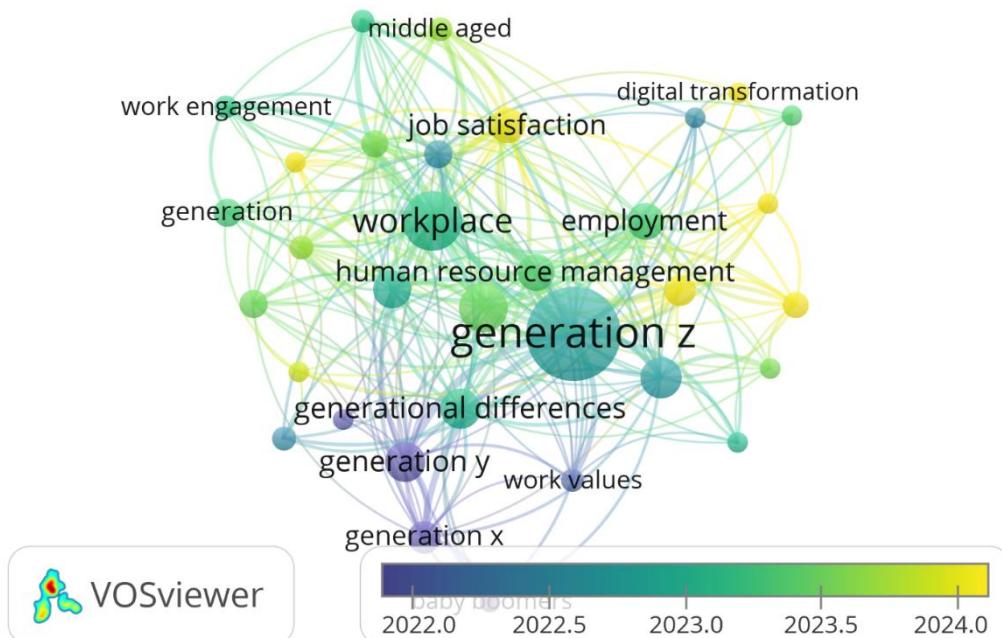
Kelompok warna merah menggambarkan klaster penelitian yang berfokus pada hubungan antara Generasi Z dan konteks organisasi seperti pekerjaan, transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, dan nilai kerja. Dominasi klaster ini menunjukkan bahwa penelitian banyak menunjukkan bagaimana Generasi Z memengaruhi perubahan di tempat kerja, terutama dalam hal nilai-nilai kerja, harapan teknologi, dan adaptasi organisasi terhadap preferensi generasi muda. Seperti yang ditunjukkan oleh hubungan yang kuat antara "generation z" dan node "digital transformation", digitalisasi adalah komponen penting dalam perilaku kerja generasi ini.

Selanjutnya, klaster hijau berkonsentrasi pada masalah psikologis dan perilaku kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan tempat kerja. Klaster ini tidak hanya terhubung erat dengan Generasi Z tetapi juga dengan generasi lain, menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya membahas karakter generasi tetapi juga bagaimana dinamika lintas generasi memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan. Seperti yang ditunjukkan oleh hubungan yang kuat antara variabel psikologis dan "tempat kerja", pengalaman kerja adalah elemen penting dalam memahami seberapa terlibat dan berkelanjutan Generasi Z di tempat kerja.

Node seperti generasi X, generasi Y, baby boomers, dan perbedaan generasi terlihat pada klaster biru. Klaster ini menunjukkan perbandingan lintas generasi, serta perbedaan nilai dan perilaku kerja antar generasi. Koneksi yang kuat antar-node menunjukkan bahwa banyak penelitian melakukan perbandingan antara Generasi Z dan generasi sebelumnya untuk memahami bagaimana karakteristik generasi memengaruhi dinamika kerja, konflik nilai, dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Untuk menunjukkan betapa pentingnya perspektif intergenerasional dalam penelitian ini, node "perbedaan generasi" berfungsi sebagai titik pusat yang menghubungkan seluruh kelompok generasi.

Secara keseluruhan, visualisasi ini menunjukkan tiga arus utama penelitian: (1) berfokus pada transformasi digital dan Generasi Z; (2) menyelidiki psikologi organisasi dan perilaku kerja; dan (3) melakukan perbandingan lintas generasi. Banyak koneksi dan jaringan antarklaster menunjukkan bahwa penelitian tentang Generasi Z tidak berdiri sendiri; itu terkait dengan pembicaraan lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia, perubahan organisasi, dan dinamika nilai kerja antargenerasi. Oleh karena itu, peta ini menunjukkan bahwa penelitian tentang Generasi Z berkembang secara multidisipliner dan merupakan bagian penting dari pemahaman perubahan kerja modern.

3.2 Analisis Tren Penelitian



Gambar 2. Visualisasi Overlay

Sumber: Data Diolah, 2025

Tema penelitian tentang Generasi Z di tempat kerja berkembang dari 2022–2024, menurut visualisasi overlay ini. Pada node, warna menunjukkan tahun yang dominan untuk setiap kata kunci. Warna kebiruan menunjukkan kata kunci yang lebih sering muncul dalam publikasi awal (sekitar 2022), sedangkan warna kehijauan hingga kuning menunjukkan topik yang semakin baru dan banyak muncul dalam publikasi terbaru (2023–2024). Generasi Z, tempat kerja, dan manajemen sumber daya manusia berada pada spektrum hijau, menunjukkan bahwa topik tersebut menjadi fokus utama selama dua tahun terakhir.

Selain itu, tema-tema seperti transformasi digital, pekerjaan, dan nilai kerja menjadi lebih kuning, menunjukkan bahwa ini adalah tren terbaru dalam literatur tahun 2023–2024. Hal ini menunjukkan bahwa fokus penelitian beralih dari sekadar memahami Generasi Z sebagai kelompok demografis ke arah dinamika yang lebih khusus, seperti bagaimana perilaku dan ekspektasi generasi ini dipengaruhi oleh teknologi digital, nilai-nilai kerja baru, dan pola pekerjaan pasca-pandemi. Sebaliknya, topik seperti Gen X, Gen Y, dan perbedaan generasi cenderung berwarna biru atau ungu, menandakan bahwa diskusi tentang perbandingan lintas generasi

Secara keseluruhan, interpretasi menunjukkan bahwa fokus penelitian telah berubah dari menganalisis perbandingan lintas generasi ke mempelajari lebih lanjut tentang fitur Generasi Z. Isu-isu organisasi seperti kepuasan kerja (job satisfaction), keterikatan kerja (work engagement), dan aspek strategis manajemen talenta yang dipengaruhi oleh preferensi generasi ini telah mendapat perhatian lebih banyak dalam literatur saat ini. Selain itu, dominasi warna kuning pada node transformasi digital menunjukkan bahwa adopsi teknologi dan perubahan budaya kerja digital adalah komponen penting dalam memahami perilaku kerja Generasi Z di era modern. Oleh karena itu, peta overlay ini membantu mengidentifikasi tren dan kemajuan riset terbaru yang terus berubah sesuai dengan dinamika ketenagakerjaan dan kemajuan teknologi.

3.3 Top Cited Literature

Dalam sepuluh tahun terakhir, jumlah penelitian akademik yang memfokuskan pada atribut, motivasi, preferensi kerja, dan efek kehadiran Generasi Z terhadap dinamika organisasi kontemporer telah meningkat. Serangkaian penelitian yang signifikan telah memberikan dasar untuk pemahaman tentang bagaimana Generasi Z berinteraksi dengan lingkungan kerja, bagaimana mereka menanggapi kepemimpinan, dan bagaimana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan unik mereka. Untuk menggambarkan kontribusi literatur penting dalam bidang ini, berikut adalah daftar artikel dengan sitasi tertinggi yang memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan wacana akademik tentang Generasi Z dan bagaimana mereka berinteraksi di tempat kerja.

Tabel 1. Literatur Teratas yang Disitir

Citations	Authors and year	Title
330	<u>Schroth, H., 2019</u>	Are you ready for gen Z in the workplace?
293	Gabrielova, K., Buchko, A.A., 2016	Y and Z generations at workplaces
275	Goh, E., Lee, C., 2018	A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce
226	Chicca, J., Shellenbarger, T., 2018	Connecting with Generation Z: Approaches in Nursing Education
209	Gabrielova, K., Buchko, A.A, 2021	Here comes Generation Z: Millennials as managers

Citations	Authors and year	Title
179	Barhate, B., Dirani, K.M., 2022	Career aspirations of generation Z: a systematic literature review
164	Chillakuri, B., 2020	Understanding Generation Z expectations for effective onboarding
149	Mahmoud, A.B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W.D., Grigoriou, N., 2021	“We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations
140	Sakdiyakorn, M., Golubovskaya, M., Solnet, D., 2021	Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment
125	Pichler, S., Kohli, C., Granitz, N., 2021	DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation

Sumber: Scopus, 2025

Daftar publikasi dalam tabel menunjukkan bahwa penelitian tentang Generasi Z telah dilakukan dari berbagai sudut pandang, termasuk motivasi kerja, perbandingan lintas generasi, kesepakatan organisasi, dan dampak pada industri seperti perhotelan dan pendidikan. Misalnya, artikel (Schroth, 2019) adalah salah satu referensi paling penting karena memberikan gambaran awal tentang bagaimana organisasi siap menyambut Generasi Z di tempat kerja. (Gabri洛va & Buchko, 2021) juga memberikan dasar untuk perbandingan Generasi Y dan Generasi Z, dan mereka menjelaskan dinamika perubahan ketika Generasi Z mengambil peran strategis. Studi tambahan, seperti yang dilakukan oleh (Goh & Lee, 2018) dan (Sakdiyakorn et al., 2021) meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana Generasi Z berdampak besar pada bidang tertentu, terutama yang sangat bergantung pada pekerja muda. Secara keseluruhan, artikel-artikel ini menunjukkan bahwa Generasi Z bukan hanya fenomena demografis; mereka juga merupakan kekuatan transformatif yang mengubah cara perusahaan membuat strategi untuk manajemen talenta, kepemimpinan, dan pengalaman kerja.

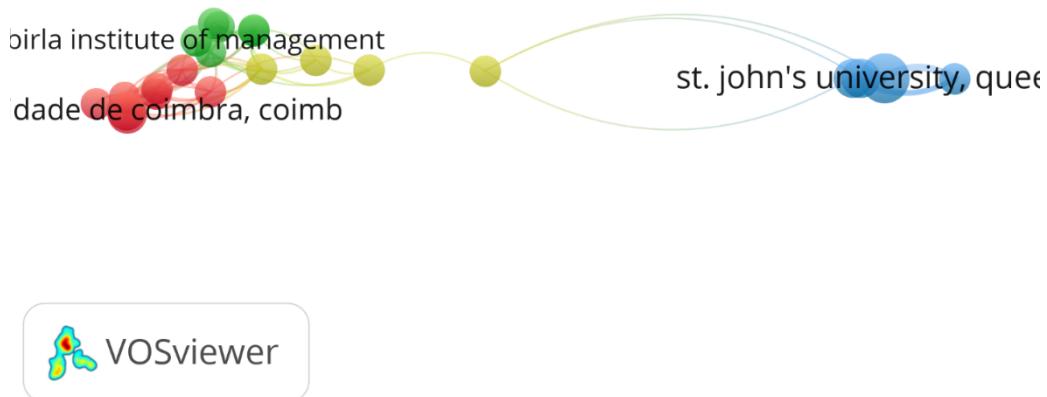
3.4 Analisis Kolaborasi Penulis



Gambar 3. Analisis Kolaborasi Penulis

Sumber: Data Diolah, 2025

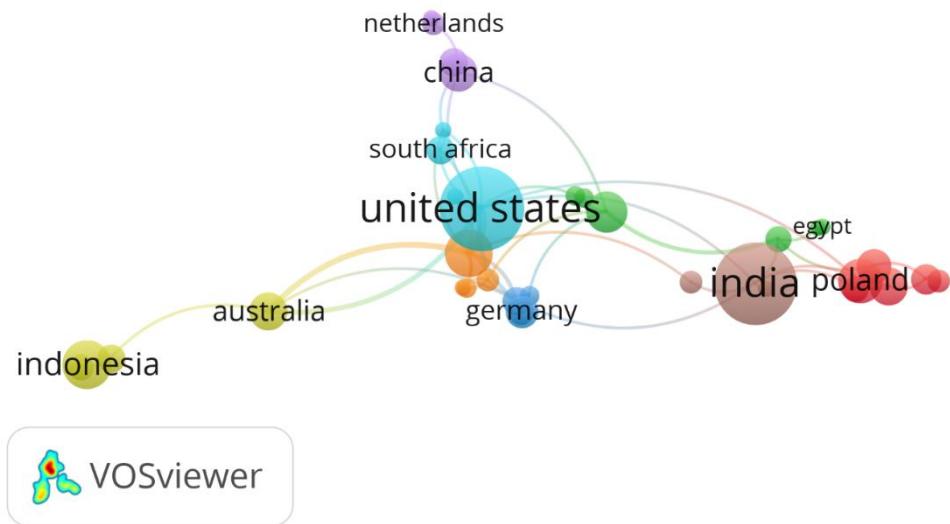
Dalam penelitian tentang Generasi Z di tempat kerja, pola kolaborasi relatif terbatas. Visualisasi jaringan kolaborasi penulis ini menunjukkan hal ini. Meskipun beberapa penulis terdiri dari kelompok kecil yang saling berhubungan, tidak ada hubungan yang signifikan yang menunjukkan kerja sama yang kuat antara kelompok peneliti. Penulis seperti Fuxman dan Leonora memiliki node terbesar, menunjukkan kontribusi publikasi yang lebih besar atau hubungan yang lebih kuat dengan penulis lain. Sementara itu, penulis seperti Nedelko, Zlatko, dan Bencsik, Andrea terlihat berkolaborasi di antara klaster, menunjukkan hubungan lintas kelompok. Penulis lain, seperti Borg, Naomi, dan Hameed, muncul dengan node yang lebih kecil. Ini menunjukkan bahwa mereka kurang bekerja sama atau mengirimkan lebih sedikit artikel dalam jaringan ini. Secara keseluruhan, peta ini menunjukkan bahwa penelitian Gen Z masih tersebar dan belum membentuk ekosistem kolaborasi akademik yang luas. Akibatnya, peluang penelitian bersama di masa depan masih sangat terbuka dan perlu diperkuat.



Gambar 4. Analisis Kolaborasi Institusi

Sumber: Data Diolah, 2025

Dalam studi tentang Generasi Z di tempat kerja, visualisasi jaringan afiliasi ini menunjukkan pola kolaborasi institusional. Sangat jelas bahwa St. Dengan node terbesar dan hubungan kolaboratif yang paling kuat, Universitas John adalah yang paling dominan. Ini menunjukkan bahwa universitas ini telah menghasilkan banyak publikasi dan mungkin menjadi pusat penelitian yang aktif tentang subjek ini. Sebaliknya, lembaga seperti Universidade de Coimbra dan Birla Institute of Management tampak membentuk kelompok yang cukup luas, menunjukkan konsentrasi penelitian pada tingkat regional atau kelompok akademik tertentu. Hubungan antara klaster-klaster ini, bagaimanapun, tidak terlalu kuat, seperti yang ditunjukkan oleh jarak antarnode yang cukup jauh dan kurangnya garis kolaborasi yang menghubungkan mereka. Secara keseluruhan, peta ini menunjukkan bahwa penelitian tentang Generasi Z masih terfokus pada institusi dan belum membentuk jaringan kolaborasi global yang kuat. Ini menunjukkan bahwa masih ada banyak peluang untuk kerja sama lintas negara dan institusi.

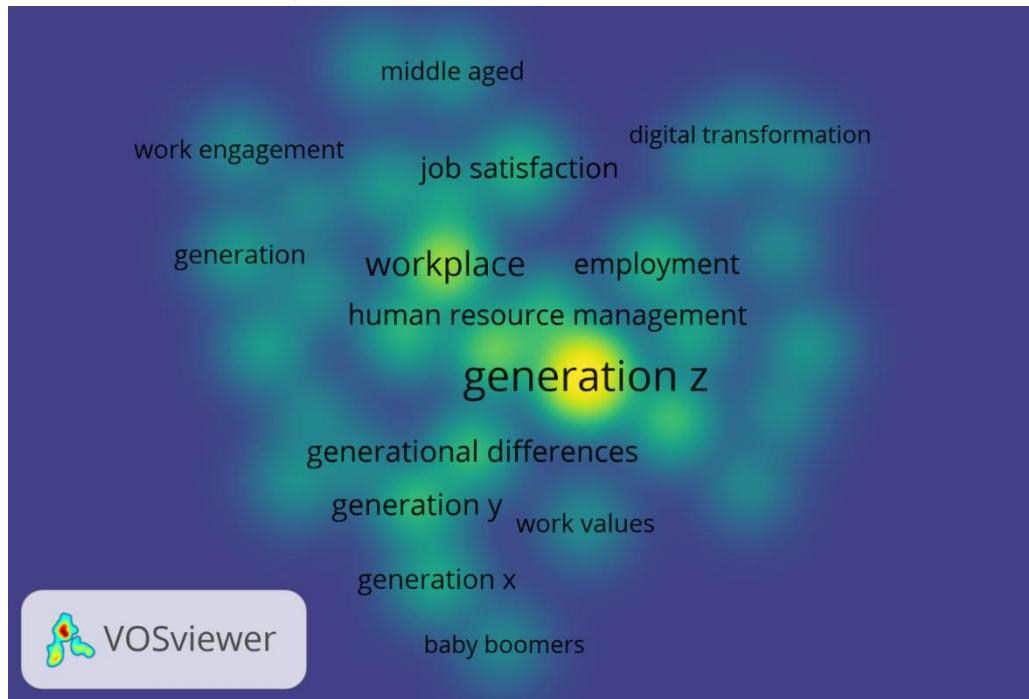


Gambar 5. Analisis Kolaborasi Negara

Sumber: Data Diolah, 2025

Dalam studi tentang Generasi Z di tempat kerja, visualisasi jaringan negara ini menunjukkan pola kolaborasi global. Dengan ukuran node terbesar dan banyaknya koneksi ke negara lain, Amerika Serikat menjadi pusat jaringan terbesar. Ini menunjukkan bahwa Amerika Serikat memainkan peran penting dalam publikasi dan kerja sama internasional terkait topik ini. Selain itu, negara-negara seperti India, Germany, China, dan Australia terlihat memiliki node yang cukup besar dengan kerja sama yang kuat, menunjukkan bahwa penelitian Generasi Z mendapatkan perhatian yang luas di wilayah Asia, Eropa, dan Oseania. Selain itu, hubungan antara negara seperti Polandia, Mesir, Belanda, dan Afrika Selatan menunjukkan adanya jejaring akademik yang semakin berkembang, meskipun intensitasnya bervariasi. Sangat menarik bahwa negara seperti Indonesia, meskipun sudah mulai bergabung dengan jaringan, masih berada di pinggir. Ini menunjukkan peluang besar untuk meningkatkan kontribusi dan kerja sama global dalam bidang penelitian Generasi Z di masa mendatang.

3.4 Analisis Peluang Penelitian



Gambar 6. Visualisasi Densitas

Sumber: Data Diolah, 2025

Visualisasi density pada gambar tersebut menunjukkan tingkat kepadatan kemunculan dan keterhubungan kata kunci dalam penelitian tentang Generasi Z di tempat kerja. Area berwarna kuning menandakan intensitas penelitian yang sangat tinggi, sedangkan area hijau menunjukkan tingkat kepadatan menengah, dan area biru keunguan menandakan intensitas rendah. Titik paling terang berada pada kata kunci "generation z" yang menjadi pusat perhatian dan paling sering diteliti dalam berbagai publikasi, diikuti oleh node "workplace" dan "human resource management". Ini menunjukkan bahwa fokus utama penelitian dalam beberapa tahun terakhir berkisar pada bagaimana Generasi Z memengaruhi dinamika tempat kerja dan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia untuk menyesuaikan diri dengan karakter generasi ini. Selain itu, topik-topik yang berwarna hijau seperti kepuasan kerja, pekerjaan, transformasi digital, dan perbedaan generasi menunjukkan bahwa mereka juga penting, meskipun generasi Z tidak sebanyak itu. Tema seperti generation x, generation y, dan baby boomers tampak berada pada area yang lebih redup, menandakan bahwa penelitian komparatif lintas generasi tetap ada, tetapi intensitasnya lebih rendah dibandingkan fokus utama pada Generasi Z. Secara keseluruhan, peta kepadatan ini mengilustrasikan bahwa penelitian sangat terkonsentrasi pada pemahaman perilaku kerja, nilai-nilai, serta pengaruh digitalisasi terhadap Generasi Z, sementara topik lainnya berkembang sebagai pelengkap dalam memahami keterhubungan antargenerasi di lingkungan kerja.

Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi organisasi, pemimpin, dan pengelola sumber daya manusia untuk memahami bagaimana Generasi Z berinteraksi di tempat kerja. Temuan bibliometrik menunjukkan bahwa digitalisasi, kebutuhan akan keterlibatan dan kepuasan kerja, serta nilai kerja baru sangat memengaruhi Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat

rencana manajemen talenta yang lebih fleksibel yang memasukkan lingkungan kerja yang mendukung teknologi, program onboarding yang sesuai untuk generasi digital-native, dan gaya kepemimpinan yang lebih terlibat. Selain itu, organisasi harus meningkatkan kesehatan, komunikasi dua arah, dan peluang pengembangan karier yang lebih jelas dan cepat, seperti yang ditunjukkan oleh masalah job hopping dan quiet quitting yang sering muncul dalam literatur. Penelitian ini juga dapat membantu manajer membuat intervensi SDM berbasis bukti, seperti membuat kebijakan retensi yang lebih sesuai dengan harapan generasi muda.

Contribusi teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan membandingkan lanskap literatur tentang Generasi Z di tempat kerja secara menyeluruh dengan menggunakan metode bibliometrik. Selain menemukan tema utama yang telah berubah, seperti transformasi digital, keterlibatan kerja, dan perbedaan generasi, penelitian ini juga menunjukkan hubungan struktural antara konsep yang selama ini dibahas secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini meningkatkan pemahaman teoretis kita tentang bagaimana perilaku kerja Gen Z dipengaruhi oleh psikologi, teknologi, dan konteks organisasi. Pemetaan penulis, institusi, dan negara juga memberikan gambaran tentang struktur pengetahuan di seluruh dunia. Ini dapat menjadi dasar untuk membangun teori lintas budaya dalam penelitian generasi. Kontribusi tambahan terletak pada pencarian celah penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti berikutnya. Misalnya, peneliti dapat menyelidiki lebih lanjut tentang istirahat tenang, motivasi intrinsik Generasi Z, atau perbedaan perilaku Generasi Z dalam industri tertentu.

Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus diakui. Pertama, menggunakan satu database utama seperti Scopus dapat membatasi cakupan literatur yang dianalisis karena beberapa publikasi relevan dapat ditemukan di database lain seperti Web of Science atau Google Scholar. Kedua, analisis bibliometrik tidak secara eksplisit menyelidiki isi teoritis setiap artikel karena bersifat deskriptif dan bergantung pada metadata. Apabila konsep tidak memiliki hubungan sitasi yang kuat atau muncul sebagai kata kunci, mereka dapat menjadi kurang jelas. Ketiga, visualisasi jaringan penulis, institusi, dan negara menunjukkan pola kerja sama yang terbatas. Oleh karena itu, interpretasi mungkin bias terhadap negara atau institusi dengan publikasi yang tinggi. Karena keterbatasan ini, penelitian di masa depan dapat melakukan penelitian sistematis yang menggabungkan analisis bibliometrik dengan review literatur yang sistematis atau pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Melalui penggunaan pendekatan bibliometrik yang memanfaatkan analisis jaringan kata kunci, kolaborasi penulis, institusi, dan keterhubungan antarnegara, penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh tentang lanskap penelitian terkait Generasi Z di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa topik tentang Generasi Z telah berkembang secara signifikan dalam tiga tahun terakhir, terutama dalam hal topik seperti dinamika tempat kerja, transformasi digital, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan perbedaan generasi. Generasi Z menjadi pusat diskusi yang menghubungkan berbagai konsep penting tentang manajemen SDM dan menunjukkan peran strategis dalam mendukung kinerja organisasi di masa depan.

rategis generasi ini dalam mengubah budaya kerja modern. Selain itu, munculnya fenomena job hopping dan quiet quitting, meskipun tidak dominan dalam peta kata kunci, masih dianggap sebagai masalah turunan yang relevan dan semakin mendapat perhatian. Seperti yang ditunjukkan oleh analisis proyek yang dilakukan oleh penulis dan institusi, penelitian tentang subjek ini masih terbatas dan belum membentuk jejaring akademik yang kuat di seluruh dunia. Negara-negara seperti Indonesia mulai terlibat meskipun masih berada di ujung jaringan, sementara Amerika Serikat, India, China, dan beberapa negara Eropa mendominasi kontribusi publikasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak peluang untuk kerja sama internasional untuk memperluas kajian. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z memainkan peran penting dalam menentukan arah kebijakan SDM masa depan, strategi manajemen talenta, dan desain organisasi. Dengan memahami tren penelitian saat ini, akademisi dan praktisi dapat membuat pendekatan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan untuk mengelola generasi tenaga kerja yang mendominasi era digital ini. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mempelajari aspek psikologis Generasi Z, perbedaan budaya, dan perilaku kerja mereka melalui pendekatan mixed-method atau kajian lintas negara.

REFERENSI

- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 20–28.
- Gustine, G. G. (2024). Generation Z's attitudes and expectations in the workplace and their implications for education policy in Indonesia. *Muslim Education Review*, 3(2), 235–261.
- Hanifah, N. N., & Yudanegara, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Work Value Terhadap Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1230–1242.
- Jati, H. (2023). Bibliometric Analysis of Human Resource Management Research in the Field of Health Services during the COVID-19 Pandemic: 2019-2023 Study. *International Journal of Economics and Management Review*, 1(3), 30–42.
- Johnson, J. R. (2023). What's new about quiet quitting (and what's not). *The Transdisciplinary Journal of Management*.
- Kumar, R. (2025). Bibliometric analysis: comprehensive insights into tools, techniques, applications, and solutions for research excellence. *Spectrum of Engineering and Management Sciences*, 3(1), 45–62.
- Sakdiyakorn, M., Golubovskaya, M., & Solnet, D. (2021). Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102822.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Soegoto, H., Soeryanto Soegoto, E., Luckyardi, S., & Abhi Rafdhi, A. (2022). A bibliometric analysis of management bioenergy research using vosviewer application. *Indonesian Journal of Science and Technology*, 7(1).
- Sulistyorini, N., Puspitasari, D., Khasanah, A., & Perdhana, M. S. (2024). Expectations of generation z in the world of work towards a golden Indonesia 2045. *Research Horizon*, 4(4), 275–280.
- Taufik, N., Rosyadi, A., & Aliyuddin, M. (2024). Why millennials and gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the 'quiet quitting'trend. *Asian Management and Business Review*, 276–292.
- Tran, T.-T., Nguyen, T.-T., & Nguyen, N.-T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100358.
- Winarto, W. W. A. (2025). Bibliometric Analysis and Visualization: Fraud Accounting Research. *Asia Pacific Fraud Journal*, 10(1), 107–138.

Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajriantyi, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, 2263.