

Digitalisasi Sistem Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Generasi Milenial dan Z

Vina Febrinanda,

Universitas Islam M. Djamil Djambek Bukittinggi, Padang
vinafebrinanda@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Recieved: 2025 Revised: 2025 Accepted: 2025 Keyword: HR digitalization, work productivity, Millennials, Generation Z, HRIS, e-recruitment	The advancement of digital technology has driven the transformation of human resource management (HRM), particularly in enhancing the productivity of Millennial and Generation Z employees. This study aims to examine the impact of HR digitalization, including e-recruitment, e-performance, e-learning, and Human Resource Information Systems (HRIS), on the work productivity of young employees. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed, involving employees from several companies in Jakarta and its surrounding areas. Data were collected through online questionnaires and semi-structured interviews and analyzed using multiple linear regression and thematic analysis. The findings indicate that HR digitalization significantly improves work efficiency, team collaboration, and employee motivation. Millennials and Generation Z respond positively to digital HR systems due to easier access to information, process transparency, and personalized development opportunities. The results suggest that the effectiveness of HR digitalization depends not only on technology but also on organizational readiness, employees' digital competencies, and workplace culture adaptation. Practically, this study provides recommendations for HR managers to design technology-based HR strategies that are adaptive, innovative, and aligned with the characteristics of younger generations. Thus, HR digitalization serves as a strategic catalyst for enhancing productivity, engagement, and organizational competitiveness in the digital era.

How to Cite:

Febrinanda, V (2025). The Digitalisasi Sistem Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Generasi Milenial dan Z. *Behavior: Journal of Management*, 1(1) 34- 43

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia (SDM) secara fundamental. Transformasi digital dalam bidang SDM bukan hanya sekadar tren, melainkan kebutuhan yang mendesak agar organisasi tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan dinamika global. Implementasi sistem digital, seperti *Human Resource Information Systems* (HRIS), *e-recruitment*, *e-learning*, dan aplikasi penilaian kinerja berbasis teknologi, telah membantu organisasi meningkatkan efisiensi, akurasi, serta kecepatan dalam pengelolaan karyawan. Digitalisasi ini membawa dampak besar terhadap efektivitas kerja, terutama dalam proses rekrutmen, pelatihan, hingga monitoring produktivitas tenaga kerja (Agustono, Ristanti, & Augusta, 2024). Namun, digitalisasi tidak bisa dilepaskan dari faktor generasi yang mendominasi angkatan kerja saat ini, yaitu generasi Milenial dan Z. Kedua generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti kedekatan dengan teknologi digital, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta kebutuhan terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa generasi Milenial lebih produktif ketika diberi akses pada sarana digital yang mendukung pembelajaran mandiri, sementara Generasi Z cenderung lebih adaptif terhadap sistem kerja berbasis aplikasi digital (Ekasani & Kuswinarno, 2024). Kondisi ini memperlihatkan adanya keterkaitan erat antara strategi digitalisasi manajemen SDM dengan pencapaian produktivitas yang optimal di kalangan generasi muda.

Perubahan pola kerja semakin terasa ketika pandemi COVID-19 mempercepat pergeseran sistem kerja menuju model *remote working* dan *hybrid working*. Organisasi di berbagai sektor dipaksa melakukan akselerasi digital, termasuk dalam pengelolaan SDM. Generasi Z yang sejak awal merupakan *digital native* dapat menyesuaikan diri lebih cepat terhadap perubahan pola kerja berbasis teknologi, sementara generasi Milenial menunjukkan preferensi pada fleksibilitas kerja dan pengembangan keterampilan digital secara berkelanjutan (Safitri, Ramadhani, & Lestari, 2022). Namun, digitalisasi juga menghadirkan tantangan. Tidak semua karyawan memiliki literasi digital yang memadai, sementara beberapa organisasi menghadapi keterbatasan infrastruktur dan budaya kerja yang belum mendukung inovasi teknologi. Oleh karena itu, keberhasilan digitalisasi SDM dalam meningkatkan produktivitas generasi Milenial dan Z sangat bergantung pada strategi manajerial, ketersediaan fasilitas, serta keselarasan budaya organisasi dengan kebutuhan generasi tersebut (Siregar, Pratama, & Sugiyono, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas peran digitalisasi terhadap manajemen SDM. Misalnya, penelitian Agustono, Ristanti, dan Augusta (2024) menemukan bahwa digitalisasi dalam *talent management* berperan signifikan dalam

meningkatkan efisiensi rekrutmen, retensi, serta keterlibatan karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Ma'wa, Choirunnisa, dan Wildan (2025), yang menyatakan bahwa manajemen SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Di sisi lain, penelitian yang lebih berfokus pada generasi Milenial dan Z menegaskan bahwa penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan pelatihan sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja kerja (Ekasani & Kuswinarno, 2024). Bahkan, kompetensi digital terbukti menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan di sektor formal, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Larasshati dan Priyastiwati (2024) di sektor perbankan. Dengan demikian, digitalisasi tidak sekadar memodernisasi sistem SDM, tetapi juga menjadi katalisator dalam mengoptimalkan potensi generasi muda di dunia kerja.

Meskipun penelitian terkait digitalisasi manajemen SDM dan produktivitas generasi Milenial dan Z sudah cukup banyak, masih terdapat gap yang perlu dijembatani. Sebagian besar penelitian cenderung membahas digitalisasi SDM secara umum atau mengkaji karakteristik generasi Milenial dan Z secara terpisah, tanpa melihat keterkaitan keduanya secara integratif. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada organisasi besar dan sektor formal, sementara sektor usaha kecil menengah serta organisasi nonformal belum banyak mendapatkan perhatian. Faktor mediasi dan moderasi, seperti motivasi kerja, literasi digital, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, juga belum sepenuhnya digali dalam hubungan antara digitalisasi SDM dan produktivitas generasi muda. Hal ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang luas untuk mengembangkan kajian yang lebih komprehensif mengenai topik ini.

Artikel ini hadir untuk menawarkan perspektif baru mengenai bagaimana digitalisasi sistem manajemen SDM dapat dioptimalkan guna meningkatkan produktivitas generasi Milenial dan Z. Kebaruan yang ditawarkan adalah pengintegrasian analisis digitalisasi SDM dengan produktivitas yang spesifik menargetkan generasi digital native, dengan mempertimbangkan faktor-faktor mediasi seperti kompetensi digital dan motivasi kerja. Selain itu, artikel ini juga mencoba memperluas konteks pembahasan pada organisasi multisektor, termasuk usaha kecil dan menengah, sehingga temuan yang dihasilkan lebih representatif terhadap kondisi di Indonesia. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai mekanisme hubungan antara digitalisasi SDM dan produktivitas generasi muda. Secara praktis, artikel ini dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk merancang strategi manajemen SDM berbasis teknologi yang lebih adaptif, inovatif, dan sesuai dengan karakteristik generasi Milenial serta Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatif untuk menguji hubungan antara digitalisasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) dan produktivitas kerja karyawan dari generasi Milenial dan Z. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola serta hubungan antar variabel. Survei eksplanatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengumpulan data yang sistematis dan terstruktur.

Lokasi penelitian dilakukan di beberapa perusahaan yang beroperasi di wilayah Jakarta dan sekitarnya, yang mempekerjakan karyawan dari generasi Milenial dan Z. Populasi penelitian mencakup karyawan yang lahir antara tahun 1981 hingga 2010, yang merupakan kelompok usia Milenial dan Z. Sampel penelitian diambil secara purposive sampling, yaitu dengan memilih karyawan yang menggunakan sistem manajemen SDM digital dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan secara daring menggunakan platform seperti Google Forms. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama: pertama, pertanyaan mengenai tingkat digitalisasi sistem manajemen SDM yang digunakan di perusahaan; kedua, pertanyaan mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator seperti efisiensi waktu, kualitas output, dan tingkat kepuasan kerja. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur respons dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, untuk mendukung data kuantitatif, dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa manajer SDM dan karyawan dari generasi Milenial dan Z. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman lebih dalam mengenai pengalaman dan persepsi mereka terhadap penggunaan sistem manajemen SDM digital dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel digitalisasi sistem manajemen SDM terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau SmartPLS. Sedangkan data kualitatif dari wawancara dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari transkrip wawancara dan mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan. Proses analisis dilakukan secara sistematis dan objektif untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, beberapa langkah dilakukan. Validitas isi kuesioner diuji melalui validasi ahli, yaitu meminta pendapat dari pakar di bidang manajemen SDM dan metodologi penelitian mengenai kesesuaian dan kelengkapan item-item dalam kuesioner. Reliabilitas kuesioner diukur menggunakan koefisien Cronbach's alpha, dengan nilai yang dianggap reliabel jika lebih dari 0,7. Untuk

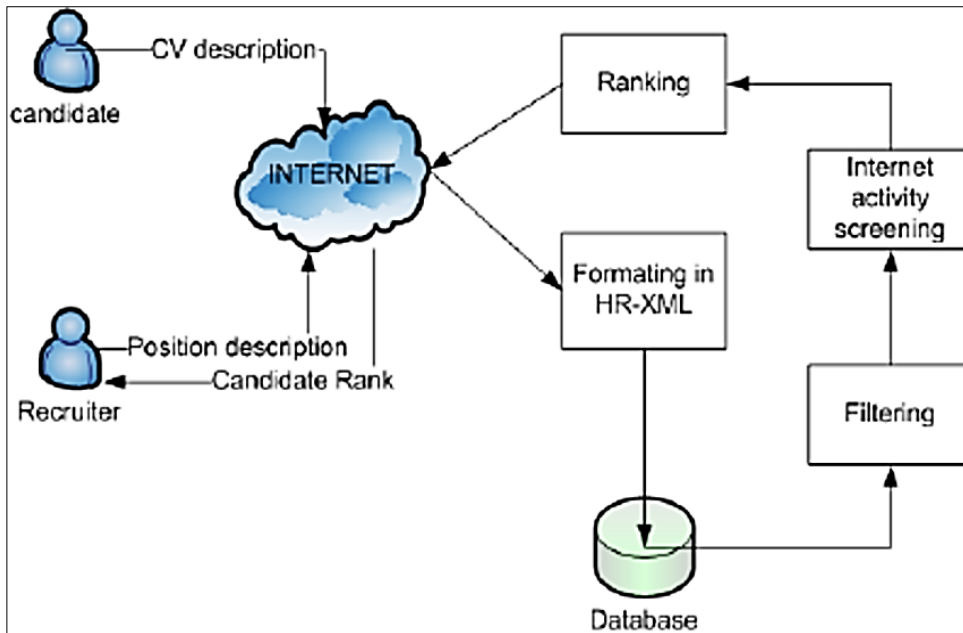
data kualitatif, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai responden yang berbeda latar belakangnya. Selain itu, triangulasi metode juga diterapkan dengan membandingkan temuan dari wawancara dengan data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan akurasi temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi digitalisasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti e-recruitment, e-performance, e-learning, dan Human Resource Information System (HRIS), telah menjadi tren utama dalam organisasi modern. Digitalisasi mempermudah berbagai proses SDM, mulai dari rekrutmen, evaluasi kinerja, pelatihan, hingga pengelolaan data karyawan secara efisien, sehingga organisasi dapat merespons kebutuhan karyawan dengan lebih cepat. Amelia et al. (2022) menegaskan bahwa penerapan digitalisasi memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan adaptif terhadap dinamika organisasi.

Selain mempermudah pengelolaan data, digitalisasi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja. Dengan otomatisasi proses administratif, karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang memberikan nilai tambah lebih tinggi bagi organisasi. Pratiwi et al. (2023) menemukan bahwa penerapan sistem e-HRM, termasuk e-compensation, e-training, dan e-performance appraisal, dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya soal teknologi, tetapi juga peningkatan kualitas kerja manusia di dalam organisasi.

Tidak hanya efisiensi, penggunaan platform digital juga mempengaruhi kolaborasi tim dan produktivitas karyawan. Generasi Milenial dan Z, yang terbiasa dengan teknologi, cenderung lebih adaptif terhadap sistem digital yang mendukung kolaborasi jarak jauh dan fleksibilitas kerja. Cahyo dan Waskito (2023) menekankan bahwa e-recruitment yang efektif dapat meningkatkan minat generasi Z untuk melamar pekerjaan, sehingga memperkuat dinamika tim dan sinergi antar karyawan. Dengan demikian, digitalisasi menjadi alat strategis untuk meningkatkan produktivitas melalui kolaborasi yang lebih efektif.



Gambar 1 Sistem Digital E-Recruitment Berbasis Internet

Gambar ini menggambarkan alur kerja sistem digital e-recruitment yang memanfaatkan internet untuk memproses informasi kandidat dan lowongan pekerjaan. Kandidat mengirimkan CV mereka melalui internet, sementara recruiter mengunggah deskripsi posisi yang dibutuhkan. Sistem kemudian melakukan pemeringkatan kandidat berdasarkan kecocokan dengan posisi, memformat data ke dalam standar HR-XML, dan menyimpan hasilnya dalam database. Selanjutnya, data ini dapat melalui proses penyaringan tambahan dan pemeriksaan aktivitas online sebelum menghasilkan kandidat yang terpilih, sehingga mempercepat dan mempermudah proses rekrutmen secara efisien dan transparan.

Respons generasi Milenial dan Z terhadap sistem digital HR juga menunjukkan kecenderungan positif. Mereka menghargai kemudahan akses informasi, transparansi proses, serta kesempatan pengembangan diri melalui platform digital. Menurut Rismawandi et al. (2022), personalisasi dalam pengembangan karir sangat penting untuk memenuhi kebutuhan generasi Z, yang cenderung menghargai pengakuan atas keunikan masing-masing individu. Hal ini menekankan bahwa digitalisasi harus dirancang tidak hanya efisien, tetapi juga human-centered.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi bahwa digitalisasi sistem manajemen SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja. Meski demikian, tingkat adopsi dan efektivitas implementasi berbeda di setiap organisasi. Fenech (2022) menekankan bahwa kesiapan organisasi dan SDM dalam menghadapi transformasi digital menjadi faktor kunci untuk mencapai hasil yang optimal. Artinya, keberhasilan digitalisasi tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan adaptasi sumber daya manusia.

Digitalisasi memiliki kelebihan dan kelemahan yang perlu diperhatikan. Kelebihannya meliputi peningkatan efisiensi proses, pengurangan biaya operasional, serta peningkatan kepuasan karyawan melalui sistem yang lebih transparan dan responsif. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kebutuhan pelatihan berkelanjutan, dan perlindungan data pribadi tetap perlu diatasi. Indroputri (2024) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital bagi karyawan agar manfaat dari sistem HR digital dapat dimaksimalkan.

Implikasi bagi organisasi di era industri 5.0 menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam strategi manajemen SDM menjadi hal yang tak terelakkan. Organisasi perlu mengembangkan sistem HR yang adaptif, berbasis data, serta mampu memenuhi ekspektasi generasi Milenial dan Z. Pendekatan personalisasi dalam pengembangan karir serta keseimbangan kerja-kehidupan menjadi kunci dalam menarik dan mempertahankan talenta muda. Yunita et al. (2025) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen emosional karyawan. Dengan demikian, digitalisasi dalam SDM bukan sekadar transformasi teknologi, melainkan juga transformasi budaya kerja yang strategis dan berorientasi manusia.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi dalam sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) secara signifikan mendukung peningkatan produktivitas karyawan dari generasi Milenial dan Z. Penggunaan e-recruitment, e-performance, e-learning, dan HRIS memungkinkan organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan muda yang akrab dengan teknologi. Generasi Milenial dan Z menunjukkan respons positif terhadap sistem digital HR, terutama karena kemudahan akses informasi, transparansi proses, dan kesempatan pengembangan diri yang lebih personalisasi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa digitalisasi HR

dapat meningkatkan efisiensi kerja, kolaborasi, serta kepuasan kerja karyawan (Amelia et al., 2022; Pratiwi et al., 2023; Rismawandi et al., 2022).

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur terkait digital HR dan produktivitas tenaga kerja generasi baru. Penelitian terdahulu telah menekankan pentingnya kesiapan organisasi dan kompetensi digital karyawan dalam memaksimalkan manfaat teknologi SDM (Indroputri, 2024; Fenech, 2022). Temuan ini memperluas pemahaman bahwa digitalisasi HR tidak hanya berdampak pada proses administrasi tetapi juga berpengaruh pada motivasi, kolaborasi tim, dan keterikatan emosional karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen SDM dalam konteks generasi baru yang adaptif terhadap teknologi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajer dan praktisi HR untuk mengembangkan strategi manajerial yang adaptif terhadap kebutuhan generasi Milenial dan Z. Organisasi disarankan untuk menerapkan sistem HR digital yang fleksibel, responsif, dan mampu menyediakan pengalaman personalisasi bagi karyawan, termasuk dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Selain itu, penting bagi organisasi untuk terus melakukan pelatihan digital bagi karyawan agar mereka dapat memanfaatkan teknologi HR secara optimal, meningkatkan efisiensi kerja, serta mempertahankan talenta muda yang unggul (Cahyo & Waskito, 2023; Yunita et al., 2025).

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengeksplorasi penerapan digitalisasi HR lintas sektor industri, karena efektivitas sistem digital HR dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi. Pendekatan longitudinal juga dapat diterapkan untuk memantau dampak implementasi digital HR terhadap produktivitas dan kepuasan kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengkaji integrasi teknologi HR dengan praktik manajemen strategis lainnya, termasuk pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi inovasi untuk mendukung generasi pekerja baru dalam menghadapi era industri 5.0 (Hendra & Artha, 2023; Rismawandi et al., 2022).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi HR bukan sekadar transformasi teknologi, melainkan alat strategis untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan generasi Milenial dan Z. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi HR secara efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan muda yang adaptif terhadap perubahan digital. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa

digitalisasi HR memiliki implikasi jangka panjang bagi pengelolaan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan industri modern.

Secara keseluruhan, implementasi sistem digital HR yang efektif dan adaptif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kolaborasi generasi Milenial dan Z, yang nantinya akan membentuk fondasi tenaga kerja masa depan yang kompeten, inovatif, dan adaptif terhadap transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan digitalisasi dalam strategi manajemen SDM sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan relevan dengan era digital saat ini.

REFERENCES

- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2024). Efektivitas digitalisasi talent management terhadap perencanaan dan strategi SDM pada perusahaan di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 1–12. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/856>
- Amelia, S., Wulansari, D., & Siregar, R. O. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 1–15. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/662/783/3128>
- Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh E-Recruitment, Reputasi Perusahaan, dan Persepsi Pencari Pekerjaan terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Z di Wilayah Solo Raya. *Jurnal Infotech*, 4(2), 123–135. <https://jurnal.sttcileungsi.ac.id/index.php/infotech/article/view/558>
- Ekasani, D., & Kuswinarno, M. (2024). Digital-native workforce: Strategi pengembangan SDM untuk generasi Z. *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(5), 41–50. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/kohesi/article/view/7598>
- Larasshati, K., & Priyastiwi, P. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 23–34. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/1026>
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Wildan, M. A. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633–3638. <https://ulilalbabinstitute.co.id/index.php/EKOMA/article/view/6259>
- Pratiwi, N. G., Waskito, J., & Ruscitarsi, Z. (2023). Pengaruh Praktik E-HRM terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Pegawai sebagai Variabel

- Mediasi. *Journal of Comprehensive Science*, 2(7), 2188–2198.
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/1465/1711>
- Rismawandi, R., Wulansari, D., & Siregar, R. O. (2022). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z: Tantangan dan Peluang di Era Digital untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances in Social Humanities Research*, 2(2), 233–245.
<https://adshr.org/index.php/vo/article/download/187/177>
- Safitri, N. R., Ramadhani, S. W., & Lestari, T. P. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(1), 1–10.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/46299>
- Siregar, R. O., Pratama, A., & Sugiyono, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia pada generasi Z pasca pandemi COVID-19. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 23–34.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/4606>
- Yunita, T., Siregar, L. D., & Putri, P. K. (2025). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Management and Business*, 9(1), 78–89.
<https://ulilalbabainstitute.id/index.php/EKOMA/article/download/4777/3710/9519>