

Perilaku Preferensi Menjadi Pengangguran oleh Milenial dan Gen Z dalam Karir Dan Pekerjaan

Rezalva Luna Aina Haq*, Rakhmaditya Dewi Noorizki

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: rezalva.luna.2108116@students.um.ac.id

Abstract

Generation Z and millennials are a generational group that exhibits distinct behavior from prior generations. One of them is in the workplace, where rank and money are no longer the main goals and objectives that this generation group seeks when performing their duties. This generation group, for example, prefers to be unemployed rather than have an excessive and unsafe burden that affects their patterns of life and enjoyment as workers. This study aims to investigate this phenomenon, specifically how a worker from Generation Z or Millennials prefers to be unemployed rather than unhappy at work, using the psychological theory of reasoned action theory to understand reasons, motives, impact, and other aspects of action or behavior. This is a qualitative study that uses a descriptive-analytic technique. This research is qualitative research using a descriptive-analytic approach. The research method is carried out by means of a literature study that utilizes literature sources such as books, journals, and proceedings. The results of this research show that the phenomenon of preference for unemployment rather than unhappiness in the workplace which is owned by gen Z and millennials are caused by subjective factors, namely attitudes (internal) and norms (external) as a worker. Where these attitudes and norms themselves are independent variables that are influenced by other factors. One of them is workload and stress which affects happiness in the work environment and can then trigger preference behavior towards unemployment itself.

Keywords: gen Z; career; millennials; reasoned action theory

Abstrak

Gen Z dan milenial merupakan kelompok generasi yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Salah satunya pada dunia kerja dimana jabatan dan uang bukan lagi menjadi satu-satunya sasaran dan tujuan yang diinginkan kelompok generasi ini saat melakukan pekerjaannya. Termasuk dalam hal preferensi dalam beban pekerjaan dimana kelompok generasi ini cenderung berani untuk menjadi pengangguran dibandingkan memiliki beban kerja yang berlebih dan beresiko untuk mempengaruhi pola kehidupan dan kebahagiaan sebagai pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap fenomena tersebut yaitu menganalisis bagaimana seorang pekerja dari kalangan Gen Z dan Milenial cenderung memilih menjadi pengangguran daripada merasakan tidak bahagia saat melakukan pekerjaannya, dari sudut pandang teori psikologi tindakan beralasan (*reasoned action theory*) untuk memahami alasan, motif, dampak, dan aspek-aspek lain dalam tindakan atau perilaku. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitik. Metode penelitian dilakukan dengan studi pustaka yang memanfaatkan sumber literatur seperti buku, jurnal, maupun prosiding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena preferensi pengangguran daripada ketidakbahagiaan di tempat kerja yang dimiliki oleh gen Z dan milenial ini disebabkan oleh faktor subyektif yaitu sikap (internal) dan norma (eksternal) sebagai seorang pekerja. Dimana sikap dan norma ini sendiri merupakan variabel independen yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Salah satunya adalah beban dan stress kerja yang mempengaruhi kebahagiaan di lingkungan kerja yang kemudian dapat memicu perilaku preferensi terhadap pengangguran itu sendiri.

Kata kunci: gen Z; karir; milenial; teori tindakan beralasan

1. Pendahuluan

Dunia kerja merupakan lingkungan yang menjadi lingkungan pengembangan diri yang tepat untuk membuat seorang individu mengenai potensi bahkan hingga kelemahannya, sekaligus menjadi bentuk lingkungan untuk menemukan berbagai bakat dan keterampilan manusia yang baru dan sebelumnya tidak mereka kenali. Dunia kerja juga merupakan sebuah proses dan kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan tentang diri sendiri dan lingkungan eksternal seseorang, sehingga memberikan kontribusi untuk perencanaan karir di tingkat selanjutnya yang memiliki tahap lebih lanjut. Dengan aktivitas kerja ini, individu memperoleh informasi selama fase eksplorasi, implementasi, dan konsistensi yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mengetahui prioritas perencanaan sesuai dengan kepentingan mereka (Priastanti & Pratitis, 2021).

Dalam kata lain, dunia kerja baik dalam tahap eksplorasi, proses pelaksanaan pekerjaan, maupun tahap menuju konsistensi kerja merupakan tahap dalam kehidupan manusia yang dapat mereka gunakan untuk menemukan diri dan identitas mereka sendiri. Sehingga tahap ini seringkali menjadi tahap yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan menandakan adanya perkembangan dan pematangan manusia dalam hal kehidupan individu maupun sosialnya. Namun di sisi lain, dunia kerja atau pekerjaan secara objektif juga dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang dialami oleh seseorang. Seperti misalnya bentuk eksplorasi, seleksi, dan komitmen terhadap pekerjaan ini seringkali melibatkan bentuk keraguan, ketidakmampuan membuat pilihan, dan juga ketidakpastian untuk persiapan seseorang dalam menghadapi setiap jenjang dalam pekerjaan mereka. Belum lagi terkait beban pekerjaan yang pada kenyataannya sering bersifat berlebih daripada apa yang harus dilakukan, ditambah dengan berkurangnya waktu untuk diri sendiri seringkali membuat pekerjaan ini menjadi sebuah beban.

Beban karir dan pekerjaan yang dialami oleh individu ini secara ironis justru dapat berperan menjadi sebuah stressor bagi individu, menimbulkan kecemasan mental, membuat mereka tidak bahagia, dan dalam tingkat tertentu mungkin untuk membuat berbagai dampak mental dan emosional yang lebih jauh dan berdampak pada kesehatan mental individu secara keseluruhan (Vignoli, 2015). Dan sebagai respon terhadap permasalahan ini, biasanya sebuah individu memiliki kecenderungan untuk memutuskan sesuatu yang berdasarkan pada keputusan, pemikiran, dan karakteristik mereka sendiri. Diantaranya adalah dengan menerima, membiarkan stressor, menghindari permasalahan, memutuskan penyelesaian secara cepat, dan lain sebagainya. Salah satu respon yang paling umum terhadap stress kerja ini antara lain adalah menghindar dengan cara memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan yang menjadi stressor ini sendiri.

Berhenti dari pekerjaan merupakan salah satu tindakan yang dianggap beresiko tinggi dengan adanya potensi seorang individu menjadi pengangguran, sehingga tindakan ini juga membutuhkan adanya keberanian besar yang dimiliki oleh individu untuk dapat dilakukan. Sifat yang demikian merupakan sifat dan bahkan menjadi karakteristik yang dimiliki oleh kelompok generasi khusus dalam kehidupan manusia, yaitu generasi milenial dan generasi Z. Generasi milenial atau generasi Y merupakan kelompok generasi yang berasal dari tahun kelahiran 1981-1996, sementara generasi Z merupakan kelompok usia dari tahun kelahiran 1997-2009. Menurut data dari BPS (2020) yang menyebutkan bahwa mayoritas penduduk Indonesia saat ini adalah gen Z yaitu sejumlah 74,93 juta jiwa dengan persentase 27,94%, dan kemudian disusul dengan generasi milenial sejumlah 69,38 juta jiwa atau sejumlah 25,87%.

Artinya, gabungan dari dua generasi ini berkontribusi dalam lebih dari separuh jumlah penduduk Indonesia secara keseluruhan. Dari hal ini sendiri, dapat diketahui bahwa dua generasi tersebut pada saat ini berada dalam rentang usia 14 hingga 40 tahun. Yang artinya, mayoritas generasi ini berada dalam usia dimana tahap kehidupan mereka adalah melakukan pekerjaan dan berada di dunia kerja.

Dengan adanya kecenderungan dominasi kuantitas generasi milenial dan gen Z dalam dunia kerja, maka dapat dikatakan bahwa dua generasi ini juga mendominasi berbagai budaya kerja yang ada saat ini. Termasuk mengenai dominasi budaya terkait bagaimana generasi tersebut sebagai pekerja atau individu yang bekerja memiliki preferensi untuk lebih memilih berhenti dari pekerjaan dan menjadi pengangguran daripada menghadapi stress dan beban kerja yang berlebih. Dalam menghadapi kecenderungan perilaku tersebut, maka fenomena ini dapat diamati melalui sebuah teori psikologi tindakan beralasan (*reasoned action*) untuk lebih memahami latar belakang dan alasan dari tindakan yang dilakukan.

Terlebih dalam kondisi saat ini dimana Indonesia berada dalam kondisi bonus demografi yang didominasi oleh dua generasi ini, maka akan juga menimbulkan sebuah perbedaan yang nyata dalam menjelaskan mengenai kondisi dan perilaku-perilaku yang terjadi dalam dunia kerja. Sehingga selanjutnya, akan muncul berbagai permasalahan baru seiring dengan kondisi yang terjadi tersebut, dan berujung pada dibutuhkannya solusi-solusi baru pula. Sehingga pandangan dan analisis terhadap fenomena kecenderungan preferensi gen milenial dan gen Z dalam pekerjaan juga dapat berubah. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena dalam dunia kerja dimana generasi milenial dan gen Z lebih memilih untuk menjadi pengangguran daripada mengalami ketidakbahagiaan di dunia kerja. Analisis didasarkan pada teori tindakan beralasan untuk dapat memahami secara lebih mendalam latar belakang dan alasan dari perilaku yang dilakukan. Dengan adanya artikel ini, diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru dalam mempelajari aspek perkembangan psikologi dan perilaku individu dalam dunia kerja sehingga dapat juga dipertimbangkan sebagai materi atau bahan dalam konsultasi, sumber bacaan, sumber literatur bagi penelitian selanjutnya, dan sebagainya.

Generasi secara umum menjelaskan sebuah objek dimana terdapat orang-orang dengan usia atau kelahiran yang sama dan hidup dalam periode yang sama. Secara umum, generasi saat ini terbagi kedalam berbagai kategori. Mulai dari generasi X, Y, Z, hingga yang terbaru dan termuda adalah generasi alpha. Namun mengacu pada populasi dunia saat ini, generasi milenial dan generasi Z yang merupakan kelompok generasi dalam usia produktif saat ini tengah mendominasi. Selain itu, masing masing generasi ini juga memiliki karakteristik dan sifat khusus yang membedakan generasi tersebut dengan generasi lainnya. Generasi milenial atau generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir dari tahun 1981-1996. Sedangkan karakteristiknya dijelaskan Sharon (2015) sebagai kelompok generasi yang memiliki sifat ambisius dan ingin lebih daripada orang lain, terutama daripada generasi sebelumnya. sehingga generasi milenial ini cenderung memiliki sifat yang mengimprovisasi dari karakteristik generasi sebelumnya, khususnya dalam hal perilaku dan motivasi, termasuk dalam pekerjaan. Bahkan menurut Childs et al. (2015), generasi milenial merupakan kelompok dengan jenis baru dalam dunia pekerjaan.

Sedangkan generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir dari tahun 1997-2009, yang karakteristik utamanya memiliki keakraban khusus dengan teknologi khususnya

teknologi digital (Dolot, 2018). Selain itu, generasi Z juga dikenal memiliki sifat egosentris dan individualistik yang tinggi. Dimana hal ini menyebabkan generasi Z cenderung bersifat egois dan terlihat menonjol dalam pekerjaan. Dengan sifat-sifat dan karakteristik dasar termasuk perilaku generasi ini di dalam pekerjaan, maka hal tersebut menjadi dasar pula dalam menjelaskan perilaku dari fenomena preferensi yang dipilih oleh gen milenial dan gen Z untuk menjadi pengangguran dibanding tidak bahagia dalam pekerjaannya.

Teori tindakan beralasan (*Theory of Reasoned Action* atau *TRA*) menunjukkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh niat mereka untuk melakukan perilaku dan bahwa niat ini pada gilirannya merupakan fungsi dari sikap mereka terhadap perilaku dan norma subjektif (Mahyarni, 2013). Prediktor terbaik dari perilaku adalah niat atau instrumentalitas (keyakinan bahwa perilaku akan mengarah pada hasil yang diinginkan). Instrumentalitas ditentukan oleh tiga hal: sikap mereka terhadap perilaku tertentu, norma subjektif mereka, dan kedua hal ini dapat memicu dan mempengaruhi kontrol perilaku yang mereka rasakan. Semakin disukai sikap dan norma subjektif dan semakin besar kontrol yang dirasakan, semakin kuat niat orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut. Sehingga dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini, TRA memiliki peran penting dalam menemukan dan menganalisis motif termasuk niat seseorang dalam melakukan tindakannya. Yaitu memilih menganggur daripada tidak bahagia dalam pekerjaan.

2. Metode

Penelitian yang dilakukan menggunakan rancangan penelitian kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data kualitatif yang kemudian dianalisis dan disajikan secara kualitatif pula. Subjek penelitian dalam hal ini merupakan generasi Z dan generasi milenial secara konseptual. Penyajian data dilakukan dengan pendekatan deskriptif-analitik, yaitu berusaha untuk menjelaskan dan menganalisis permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya. pengumpulan data dilakukan dengan metode studi pustaka, yaitu dengan mempelajari pustaka atau literature-literatur yang telah ada sebelumnya, yaitu dalam bentuk buku, jurnal/artikel penelitian, maupun prosiding. Dan selanjutnya dapat pula didukung dengan sumber dari website atau situs yang kredibel untuk menunjang pembahasan. Dengan demikian, dapat dihasilkan artikel konseptual ini untuk membahas dan menjawab permasalahan yang ditentukan. Dari hasil identifikasi awal terhadap permasalahan yang kemudian didukung dengan literatur yang sudah ditemukan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah fenomena perilaku preferensi pengangguran yang dimiliki oleh gen milenial dan gen Z daripada ketidakbahagiaan dalam pekerjaan disebabkan secara subjektif yaitu dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan sikapnya dalam memaknai kondisi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Faktor Penyebab

Untuk dapat menganalisis tindakan yang dilakukan dan alasan dibaliknya, maka perlu diketahui faktor penyebab yang memicu tindakan itu sendiri. Ketidakbahagiaan dalam pekerjaan seringkali disebabkan oleh stress dan beban kerja yang berlebihan. Dimana faktor penyebab stress, kecemasan, dan ketidakbahagiaan yang dialami gen milenial dan gen Z secara umum dapat terbagi kedalam dua kategori. Yaitu faktor internal dan eksternal, tergantung berasal dari mana stressor atau pemicu tersebut. Yang pertama adalah faktor internal, dimana faktor ini biasa disebabkan oleh diri individu itu sendiri. Stress dan kecemasan yang dirasakan setiap individu merupakan hal yang berkaitan dengan pemikiran negatif. Pemikiran negatif

serta kecemasan merupakan hal yang dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi individu. Namun meskipun begitu, dampak negatif adalah hal yang mendominasi hal ini. Pemikiran negatif dan kecemasan yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi perkembangannya. Apalagi jika hal ini diderita oleh individu pekerja yang lebih rentan terpapar akan hal negatif dan lebih impulsif dalam setiap tindakannya. Pikiran negatif dan kecemasan biasanya mengacu pada keadaan mental seseorang termasuk responnya terhadap situasi tertentu, penyebab suatu perilakunya, dan dapat juga dikategorikan sebagai gangguan kejiwaan (Prabowo & Sihombing, 2012). Dalam hal ini, maka pemikiran negatif ini tergolong ke dalam sikap (meskipun bisa secara tidak sadar) dimiliki oleh individu yang dapat memicu perilakunya.

Adapun faktor-faktor pemicu pemikiran negatif dan terjadinya kecemasan banyak yang berasal dari diri sendiri, sebagaimana dijelaskan dalam hasil penelitian (Oktaviani et al., 2013) yang menunjukkan kecemasan terjadi karena persepsi negatif individu terkait dengan sesuatu. Yang dalam kasus ini, pemikiran individu pekerja khususnya gen milenial dan gen Z dapat melingkupi mengenai proses pengenalan diri mereka yang selalu menghadapi ketidakpastian, termasuk pemikiran dan ketidakpastian mengenai bagaimana hasil pekerjaan mereka dapat mempengaruhi karir mereka kedepannya.

Sementara faktor eksternal yang mempengaruhi lainnya adalah ditentukan oleh lingkungan. Dalam konteks ini, berarti tekanan dari lingkungan atau orang-orang sekitar juga memberikan kontribusi dalam memicu stress dan kecemasan pada individu pekerja. Seperti misalnya atasan yang terlalu menuntut, keinginan keluarga yang dipaksakan terhadap individu, komunikasi antar pihak dalam lingkungan pekerjaan khususnya atasan-bawahan yang kurang, atau lingkungan pertemanan yang mayoritas sudah bekerja atau mendapatkan pekerjaan tetap dan lebih baik, dan sebagainya (Çelik, 2019; Ulimaz & Sawitri, 2018). Dengan adanya faktor eksternal yang sedemikian rupa, sebenarnya bisa menjadi pemupuk dari faktor internal untuk semakin memiliki pemikiran negatif. Yang kemudian dalam tingkat tertentu bisa memicu berbagai bentuk *trigger* terhadap kesehatan mental individu pekerja yang lebih serius. Sementara dari sudut pandang TRA sendiri faktor eksternal ini juga dapat dikategorikan sebagai norma subjektif. Yaitu norma yang berasal dari pemicu lingkungan yang kemudian diproses dan menjadi dasar bagi individu/subjek norma tersebut untuk mengambil tindakan.

3.2 Dampak Tindakan

Dampak dari manifestasi dan akumulasi faktor internal dan eksternal (perilaku dan norma subjektif) yang dapat memicu adanya kontrol terhadap perilaku dan secara lebih jauh mengakibatkan munculnya perilaku ini sendiri (Palm dkk, 2020). Apabila kontrol terhadap perilaku (sumber stres dan beban kerja) tidak dapat diterima oleh individu pekerja, maka hasilnya individu akan melakukan sebuah perilaku yaitu memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dan menjadi pengangguran. Selain itu, dampak keputusan dan perilaku ini sendiri cenderung bersifat luas khususnya dalam konteks permasalahan mental dan emosional yang dialami individu pekerja. Dampak pertama yang mungkin dialami oleh individu pekerja adalah adanya rasa ketidakamanan atau *insecurity* terhadap diri sendiri. *Insecurity* sendiri dapat diartikan sebagai perasaan tidak aman, gelisah, dan ketakutan tertentu yang dapat dirasakan oleh individu. Yang kemudian rasa tidak aman, gelisah, dan ketakutan ini disebabkan oleh adanya pola pikir negatif terhadap gambaran dirinya sendiri

baik terkait fisik, ketidakmampuan dalam melakukan sesuatu, kekurangan yang dimiliki, kelebihan yang dimiliki oleh orang lain, dan sebagainya (Lu dkk., 2018). Dimana pola pikir-pola pikir ini pada akhirnya dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri dalam jangka waktu yang relatif lama kedepannya. *Insecurity* ini pada tingkat tertentu, dan apabila tidak segera ditangani dengan cara yang tepat maka memiliki potensi untuk memberikan dampak yang lebih serius. Seperti misalnya menghilangkan rasa percaya diri individu, mempengaruhi *self esteem*, bahkan hingga memberi dampak dengan membatasi dan menghambat hubungan dan interaksi pada kehidupan sosial. Terlebih apabila individu ini memutuskan untuk menjadi pengangguran, maka kecenderungan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan lainnya juga akan dialami akibat rasa ketidakamanan yang dimiliki oleh individu terhadap gambar dirinya ini sendiri.

Insecurity dapat menurunkan kepercayaan diri seseorang, yang kemudian pada tingkat selanjutnya dapat mempengaruhi hubungan sosial antara individu dengan manusia lain yang ada di lingkungannya. Hubungan sosial yang dimiliki oleh individu berhubungan dengan bagaimana individu tersebut membangun sebuah interaksi dan bahkan ketergantungan dengan orang lain, yang apabila hal ini tidak berjalan dengan baik maka dapat beresiko mempengaruhi rasa percaya diri dan mempengaruhi naik turunnya rasa *insecurity* yang dimiliki (Harris & Orth, 2020), dari hal ini maka terdapat sebuah hubungan timbal balik atau saling mempengaruhi. Dan apabila mengacu pada paradigma bahwa manusia merupakan makhluk sosial, maka kehilangan kemampuan bersosialisasi akibat rasa *insecurity* yang dimiliki ini dalam jangka waktu tertentu akan membuat seseorang mengalami sebuah ketidakstabilan mental sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kehidupan sosial ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia.

Dampak psikologis lainnya yang mungkin dialami oleh individu terkait kondisi ini adalah depresi. Dimana depresi sendiri merupakan hal yang serius dan termasuk kedalam gangguan mental bagi seseorang. Penelitian Ifdil dkk. (2020) menyebutkan bahwa depresi merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kondisi manifestasi psikomotor yang dimiliki oleh manusia. Manifestasi psikomotor ini antara lain adalah keinginan, semangat, produktivitas, bahkan hingga kegiatan dan aktivitas normal lainnya. Depresi secara khusus dapat menyebabkan hal-hal yang dimiliki individu tersebut menurun sehingga konsentrasi, daya pikir, dan produktivitas juga menurun dan secara berbanding lurus penurunan akan perasaan-perasaan tersebut akan semakin meningkatkan depresi yang dimiliki akibat anggapan individu bahwa kualitas hidup mereka juga akan menurun.

Perasaan depresi tidak hanya mempengaruhi manusia secara mental, tetapi juga fisik. Dalam tingkatan tertentu, baik depresi ringan, sedang, maupun berat dapat mempengaruhi proses kerja organ-organ tubuh, menghambat produksi hormon dan kelenjar yang berguna bagi tubuh, mempengaruhi pencernaan, emosi, tingkat aktivitas fisik, bahkan dalam tahap serius dapat menyebabkan seseorang dapat melukai dirinya sendiri (Mandasari & Tobing, 2020). Dimana dampak-dampak ini dapat dikategorikan sebagai perilaku sebagai hasil dari manifestasi sikap dan juga norma subjektif dari sudut pandang TRA.

4. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka hipotesis bahwa fenomena perilaku preferensi pengangguran yang dimiliki oleh gen milenial dan gen Z daripada ketidakbahagiaan dalam pekerjaan disebabkan secara subjektif yaitu dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan

sikapnya dalam memaknai kondisi diterima. Yaitu lebih tepatnya disebabkan dan dipengaruhi oleh sikap individu (secara internal) dan juga norma (secara eksternal) yang keduanya mengacu secara subjektif yaitu individu pekerja (gen milenial dan gen Z) ini sendiri. Dalam penelitian ditemukan bahwa faktor internal (sikap) dan eksternal (norma) menjadi faktor utama penyebab perilaku preferensi menjadi pengangguran ini. Sedangkan kemudian perilaku ini menjadi manifestasi dalam mewujudkan berbagai perilaku dan tindakan termasuk risiko lainnya seperti stres, depresi, insecurity, dan sebagainya dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian ini telah dilaksanakan secara konseptual dan mengacu pada studi pustaka. Namun alangkah baiknya bagi penelitian selanjutnya dilakukan berdasarkan fakta dan bukti empiris dengan melibatkan subjek penelitian yang langsung dengan metode penelitian observasi, wawancara, dan sebagainya.

Daftar Rujukan

- BPS. (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik. <https://demak.kab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Çelik, E. (2019). Stress regarding academic expectations, career exploration, and school attachment: The mediating role of adolescent–parent career congruence. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/1038416218792314>
- Childs, R. D., Robinson, P., McGovern, T. M., & Gingrich, G. (2015). The millennial generation. *Transforming American Governance: Rebooting the Public Square*, 307–321. <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor Journal*, 3(74), 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Harris, M. A., & Orth, U. (2020). The link between self-esteem and social relationships: A meta analysis of longitudinal studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(6), 1459–1477. <https://doi.org/10.1037/pspp0000265>
- Ifdil, I., Putri, Y. E., & Amalianita, B. (2020). Stress and anxiety among adolescents, during the covid 19 outbreak. *Konselor*, 9(4), 174. <https://doi.org/10.24036/0202094111941-0-00>
- Lu, J., Zhang, Y., & Liu, J. (2018). Interpersonal Insecurity and Risk-Taking Propensity Across Domains and Around the Globe. *Evolutionary Psychology*, 16(3), 1–10. <https://doi.org/10.1177/1474704918795520>
- Mahyarni. (2013). Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku. *Jurnal El-Riyasah*, 4(1), 13–23. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/elriyasah/article/view/17/13%0Ask25>
- Mandasari, L., & Tobing, D. L. (2020). Tingkat Depresi Dengan Ide Bunuh Diri Pada Remaja. *Jurnal Keperawatan*, 2(1), 1–7. <https://ijhd.upnvi.ac.id/index.php/ijhd/article/view/33>
- Oktaviani, F. S., Radjab, D., & Ardi, H. (2013). An Analysis of Students' English Language Anxiety At Sman 7 Padang. *Journal of English Language Teaching*, 1(3). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jelt/article/view/2367>
- Palm, E., Seubert, C., & Glaser, J. (2020). Understanding Employee Motivation for Work-to-Nonwork Integration Behavior: a Reasoned Action Approach. *Journal of Business and Psychology*, 35(5), 683–696. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09648-5>
- Prabowo, & Sihombing. (2012). Gambaran Gangguan Kecemasan pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas "X" Angkatan 2007. *Jurnal Kedokteran Maranatha*, 9(2).
- Priastanti, D., & Pratitis, N. T. (2021). Future Time Perspective and Career Anxiety of Final-Year Students During a Pandemic. *International Seminar of Multicultural Psychology (ISMP 1st)*, 87–95.
- Sharon, Al. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6), 11–14. <http://eds.a.ebscohost.com/laureatech.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=0a0336d0-b8da-410d-a5b3-7e42fa4cbe86@sessionmgr4004&vid=1&hid=4210>

- Ulimaz, T. A., & Sawitri, D. R. (2018). Kongruensi karir remaja-orang tua dengan koping stres pada mahasiswa tahun pertama dan kedua di program D3 keperawatan poltekkes kemenkes Semarang. *Empati*, 6(4), 291–296. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20095/18965>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>