

KORELASI *JUST IN TIME* DENGAN GENERASI Z DALAM DUNIA KERJA DI ERA MODERN

Ibnu Harris^{1*}, Michael², Michelle³, Sherlyna⁴, Enjelica Auroka⁵, Selly⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Universal

ibnu@uvers.ac.id¹, michaelimzz676@uvers.ac.id², miichellee2433@uvers.ac.id³,

legendcomm678@uvers.ac.id⁴, wwwenjelicaauroka@uvers.ac.id⁵, sellyy0808@uvers.ac.id⁶

*) Corresponding author

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara konsep Just in Time (JIT) dengan karakteristik Generasi Z dalam meningkatkan kinerja di dunia kerja modern. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997–2012, dikenal memiliki karakteristik fleksibel, melek teknologi, dan multitasking, yang sejalan dengan prinsip efisiensi dalam JIT. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 100 responden Generasi Z yang bekerja. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji multikolinearitas. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas (penggunaan JIT, kepuasan kerja, karakteristik Gen Z, dan dunia kerja modern) berpengaruh positif terhadap kinerja Generasi Z. Variabel karakteristik Gen Z memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja, diikuti oleh dunia kerja modern dan penggunaan JIT. Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam mengintegrasikan sistem JIT dengan pendekatan manajemen yang sesuai dengan preferensi Gen Z.

Kata kunci: *Just in Time*; Generasi Z; kinerja; kepuasan kerja; dunia kerja modern

PENDAHULUAN

Di era modern yang merupakan era perkembangan teknologi yang pesat, perilaku dan karakteristik Generasi Z, yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012, dipengaruhi oleh akses informasi yang instan. Generasi Z tumbuh di era perkembangan teknologi digital yang sangat cepat. Hal ini menyebabkan mereka terbiasa menggunakan teknologi dan perangkat digital dalam kehidupan sehari-hari, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian mereka. Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas, inklusivitas, serta nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip mereka, seperti kepedulian terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Mereka juga lebih tertarik bekerja di perusahaan yang memberikan kesempatan untuk berkembang, termasuk melalui pelatihan keterampilan dan program mentoring (Invionita et al., 2024).

Salah satu konsep yang relevan dalam konteks efisiensi dan kecepatan adalah *Just in Time* (JIT). Konsep ini awalnya dikembangkan dalam industri manufaktur sebagai metode untuk mengurangi pemborosan dan meningkatkan produktivitas dengan memproduksi barang hanya saat dibutuhkan. Dalam sistem *Just in Time* (JIT) menekankan pada penyediaan bahan baku dan barang dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan sebenarnya (Pratomo et al., 2025). dimana Penerapan *Just In Time* (JIT) dalam industri manufaktur sangat dipengaruhi oleh faktor efisiensi biaya produksi, pengurangan persediaan, dan peningkatan produktivitas karyawan (Serang et al., 2024). Prinsip ini sejalan dengan pola kerja Generasi Z yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Generasi Z membawa perubahan bukan hanya dalam hal jam kerja atau lingkungan kerja, tetapi juga dalam cara mereka memaknai pekerjaan. Faktor seperti fleksibilitas, makna dalam bekerja, transparansi, dan saling menghargai menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sukses di era modern ini, dikutip dari (Putra, 2024). Dalam lingkungan kerja tidak lepas dari kinerja, kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima (Gischa, 2023).

Research gap dalam topik penelitian ini mengacu pada salah satu penelitian yang telah dilakukan oleh (Serang et al., 2024) penerapan *Just In Time* (JIT) dalam industri manufaktur sangat dipengaruhi oleh efisiensi biaya produksi, minimasi persediaan, dan peningkatan produktivitas karyawan untuk mengoptimalkan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai peran manusia dalam sistem efisiensi produksi telah dilakukan sebelumnya, tetapi perlu diperbarui agar sesuai dengan konteks Generasi Z. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Ismail & Nugroho, 2022) yang membahas perlunya Generasi Z untuk beradaptasi dengan teknologi digital dan *smart society* yang menjadi ciri khas era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 dengan membekali diri dengan *hard skill* dan *soft skill*, serta kemampuan berbahasa asing dan kecerdasan budaya global. Penting untuk memahami preferensi kerja Gen Z dalam konteks JIT. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2022) menganalisis faktor-faktor yang menggambarkan kondisi *work-life balance* karyawan Generasi Z dan aspek yang paling berkontribusi terhadap *work-life balance*. Dalam beberapa penelitian di atas belum ada yang menghubungkan kinerja Generasi Z dengan konsep *Just in Time* (JIT).

Just in Time

Metode *Just in Time* (JIT) pertama kali diperkenalkan oleh Taiichi Ohno, Executive Vice President of Toyota Motor Company pada tahun 1950, bertujuan agar Toyota dapat mengembangkan berbagai macam produk dalam waktu sesingkat mungkin dalam menanggapi permintaan pelanggan (Juardi et al., 2022). *Just in Time* (JIT) merupakan suatu filosofi yang berusaha untuk mengeliminasi pemborosan dengan memproduksi produk dengan jumlah, kualitas, dan waktu yang tepat guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Hidayat et al., 2024). Dalam jurnal (Lorenza et al., 2024) menyatakan bahwa dalam konteks pengelolaan persediaan bahan baku, *Just in Time* (JIT) memiliki beberapa prinsip utama, yaitu:

1. Pengurangan Waktu Tunggu: Mengurangi waktu tunggu antara pemesanan bahan baku dan penggunaannya dalam produksi.
2. Pengurangan Pemborosan: Mengurangi pemborosan melalui produksi yang lebih efisien dan pengelolaan persediaan yang lebih baik.
3. Peningkatan Kualitas: Menjamin kualitas bahan baku yang diterima untuk mengurangi kecacatan dan meningkatkan efisiensi produksi.

Kinerja

Asal usul kata “kinerja” dapat ditelusuri kembali ke “kinerja kerja” atau “kinerja nyata”, yang keduanya mengacu pada pencapaian aktual atau yang terkait dengan pekerjaan seseorang (Wamnebo & Muttaqin, 2023). Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut (Widodo & Yandi, 2022).

Generasi Z

Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1997 dan tumbuh di era digital, menunjukkan karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Preferensi utama mereka di tempat kerja mencakup fleksibilitas, keberagaman, inklusi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Gen Z sangat terhubung dengan teknologi dan memiliki kemampuan multitasking yang tinggi, memungkinkan mereka beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan dibantu oleh perkembangan teknologi, mereka lebih mampu untuk melakukan semua kegiatan dalam satu waktu (multitasking) dibandingkan generasi-generasi terdahulunya. Secara tidak langsung, hal ini berpengaruh terhadap kepribadian dan karakteristik mereka (Sekar Arum et al., 2023). Keterampilan multitasking dan fleksibilitas mereka dalam mengadopsi perubahan teknologi membuat mereka efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis (Putri, 2024).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan data berupa angka atau statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Pendekatan ini bersifat objektif, terstruktur, dan menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuesioner, survei, atau eksperimen untuk memperoleh hasil yang dapat diukur. Menurut Sugiyono dalam (Suwarsa & Hasibuan, 2021), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu yang berada di tempat yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja yang termasuk ke dalam Generasi Z dengan usia 17 – 27 tahun. Menurut Sugiyono dalam (Husen, 2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Generasi Z yang berusia 17-27 tahun yang sedang bekerja berjumlah 100 orang.

Sampel

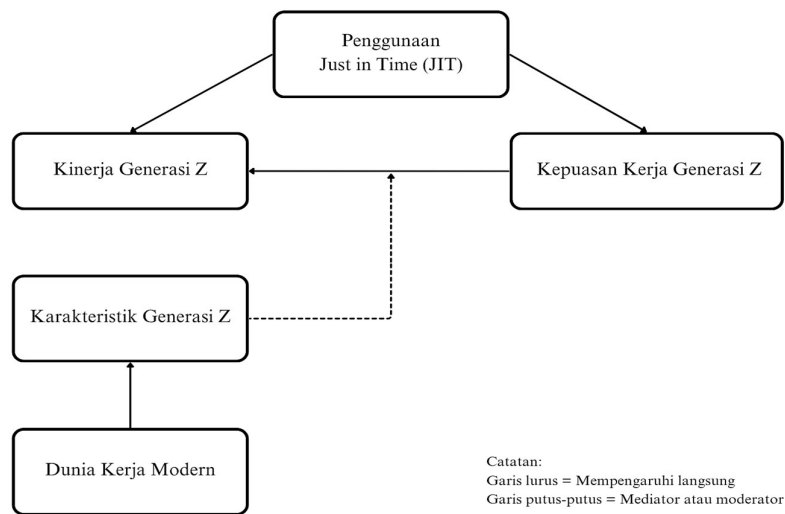
Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Arikunto dalam (Yasmeardi et al., 2023), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, namun jika populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil 10%-25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah pekerja yang termasuk ke dalam Generasi Z itu berusia 17 – 27 tahun, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 100 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menguji data kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Jawaban responden pada kuesioner akan disesuaikan dengan skala likert, yaitu satu sampai empat. Data tersebut kemudian diolah menggunakan analisis statistik dengan bantuan *software* seperti Google Colab (Python) atau R. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, dan uji multikolinearitas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan dalam pendahuluan, maka peneliti merancang kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Sumber: Olahan Tim Penulis, 2025.

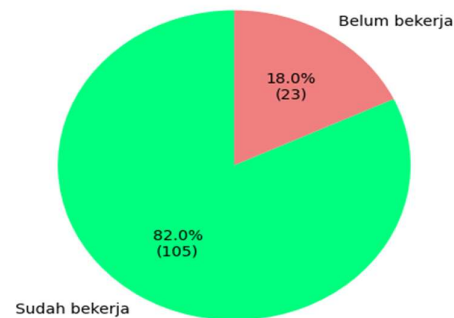
Hipotesis

- (H1): Penggunaan *Just in Time* (X1) berpengaruh terhadap kinerja Generasi Z (Y).
- (H2): Penggunaan *Just in Time* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z (X2).
- (H3): Dunia kerja modern (X4) berpengaruh terhadap karakteristik Generasi Z (X3).
- (H4): Kepuasan kerja Generasi Z (X2) memediasi pengaruh karakteristik Generasi Z (X3) terhadap kinerja Generasi Z (Y).
- (H5): Kepuasan kerja Generasi Z (X2) berpengaruh terhadap kinerja Generasi Z (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

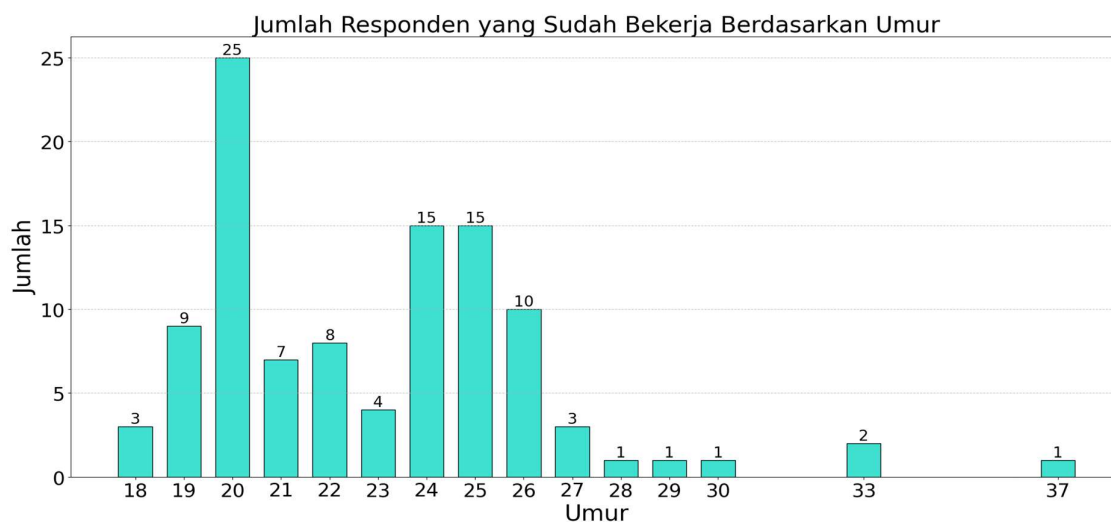
Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden, terdapat 100 responden generasi Z yang sudah bekerja dan 23 responden generasi Z yang belum bekerja.

Responden yang sudah / belum bekerja



Gambar 2. Diagram lingkaran hasil pengumpulan data

Sumber: Data diolah dari Google Colab, 2025.



Gambar 3. Diagram batang hasil pengumpulan data

Sumber: Data diolah dari Google Colab, 2025.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Hasil	Keterangan
Kinerja Generasi Z (Y)	Item 1	0,703943638	0,197	R hitung > r tabel	Valid
	Item 2	0,729202934		R hitung > r tabel	Valid
	Item 3	0,83894211		R hitung > r tabel	Valid
Penggunaan <i>Just in Time</i> (X1)	Item 4	0,771071968		R hitung > r tabel	Valid
	Item 5	0,737128853		R hitung > r tabel	Valid
	Item 6	0,745705908		R hitung > r tabel	Valid
Kepuasan Kerja Generasi Z (X2)	Item 7	0,744324153		R hitung > r tabel	Valid
	Item 8	0,75808665		R hitung > r tabel	Valid
	Item 9	0,697508341		R hitung > r tabel	Valid
Karakteristik Generasi Z (X3)	Item 10	0,771359562		R hitung > r tabel	Valid
	Item 11	0,646383762		R hitung > r tabel	Valid
	Item 12	0,815688736		R hitung > r tabel	Valid
Dunia Kerja Modern (X4)	Item 13	0,749960965		R hitung > r tabel	Valid
	Item 14	0,727910158		R hitung > r tabel	Valid
	Item 15	0,722033385		R hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah dari Excel, 2025.

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan r tabel dengan ketentuan degree of freedom (df) = n-2, n adalah jumlah sampel. Jika hasil validitas menunjukkan nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid. Kemudian, jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid (Gunawan & Sunardi, 2016). Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 100, df dapat dihitung $100-2 = 98$ dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai R-tabel sebesar 0,197 (Rohman, 2024). Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel. Semua nilai R-hitung tersebut lebih besar dari 0,197, sehingga setiap item dikategorikan valid. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan

dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini, karena dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Generasi Z (Y)	0,629535203	questionable
Penggunaan <i>Just in Time</i> (X1)	0,612545455	questionable
Kepuasan Kerja Generasi Z (X2)	0,568043478	poor
Karakteristik Generasi Z (X3)	0,605917431	questionable
Dunia Kerja Modern (X4)	0,568483299	poor

Sumber: Data diolah dari Excel, 2025.

Hasil uji reliabilitas jika menunjukkan nilai koefisien alpha (Cronbach's Alpha) ≥ 0.9 dianggap sangat baik (excellent), ≥ 0.8 dianggap baik (good), ≥ 0.7 dianggap dapat diterima (acceptable), ≥ 0.6 masih perlu dipertanyakan (questionable), ≥ 0.5 dianggap tidak baik atau lemah (poor), dan < 0.5 dianggap tidak dapat diterima (unacceptable). Semakin tinggi nilai koefisien alpha, maka semakin reliabel (Sharma, 2016). Bisa dilihat pada tabel di atas bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada pada rentang 0.5680 hingga 0.6295. Variabel Kinerja Generasi Z (Y), Penggunaan *Just in Time* (X1), dan Karakteristik Generasi Z (X3) memiliki nilai reliabilitas di atas 0.6 namun masih di bawah 0.7, sehingga dikategorikan sebagai "questionable" atau masih perlu dipertanyakan. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja Generasi Z (X2) dan Dunia Kerja Modern (X4) memiliki nilai di bawah 0.6, yang termasuk dalam kategori "poor" atau lemah. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian instrumen belum memiliki konsistensi internal yang memadai, terutama pada variabel yang tergolong "poor". Oleh karena itu, evaluasi terhadap butir-butir pertanyaan diperlukan guna meningkatkan reliabilitas instrumen.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	coef	std err	t
(Constant)	0.2911	0.258	1.130
Penggunaan <i>Just in Time</i> (X1)	0.2163	0.093	2.327
Kepuasan Kerja Generasi Z (X2)	0.1566	0.112	1.394
Karakteristik Generasi Z (X3)	0.3089	0.095	3.253
Dunia Kerja Modern (X4)	0.2237	0.108	2.075

Sumber: Data diolah dari Google Colab, 2025.

Artinya dari persamaan tersebut adalah:

$$Y = 0.2911 + 0.2163X_1 + 0.1566X_2 + 0.3089X_3 + 0.2237X_4$$

Keterangan:

- Kinerja generasi Z dipengaruhi oleh variabel penggunaan *Just in Time*, kepuasan kerja generasi Z, karakteristik generasi Z dan dunia kerja modern yang mempunyai pengaruh positif sebesar 0.2911.
- Pengaruh variabel penggunaan *Just in Time* terhadap kinerja generasi Z adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel penggunaan *Just in Time* sebesar 0.2163. Sehingga jika variabel penggunaan *Just in Time* mengalami peningkatan maka kinerja generasi Z akan meningkat sebesar 0.2163.
- Pengaruh variabel kepuasan kerja generasi Z terhadap kinerja generasi Z adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja generasi Z sebesar 0.1566. Sehingga jika variabel kepuasan kerja generasi Z mengalami peningkatan maka kinerja generasi Z akan meningkat sebesar 0.1566.
- Pengaruh variabel karakteristik generasi Z terhadap kinerja generasi Z adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel karakteristik generasi Z sebesar 0.3089. Sehingga jika variabel karakteristik generasi Z mengalami peningkatan maka kinerja generasi Z akan meningkat sebesar 0.3089.
- Pengaruh variabel dunia kerja modern terhadap kinerja generasi Z adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel dunia kerja modern sebesar 0.2237. Sehingga jika variabel dunia kerja modern mengalami peningkatan maka kinerja generasi Z akan meningkat sebesar 0.2237.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
(Constant)	70.93087903010509
Penggunaan <i>Just in Time</i> (X1)	2.255965920614126
Kepuasan Kerja Generasi Z (X2)	2.757085273878102
Karakteristik Generasi Z (X3)	2.332699030491577
Dunia Kerja Modern (X4)	2.589582937416719

Sumber: Data diolah dari Google Colab, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan nilai VIF untuk masing-masing variabel kurang dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan *Just in Time*, kepuasan kerja generasi Z, karakteristik generasi Z dan dunia kerja modern bebas dari uji multikolinearitas

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan: “Bagaimana karakteristik kerja Generasi Z mempengaruhi penerapan konsep *Just in Time* dalam meningkatkan kinerja perusahaan?”. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu penggunaan *Just in Time* (X1), kepuasan kerja Generasi Z (X2), karakteristik Generasi Z (X3), dan dunia kerja modern (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Generasi Z (Y). Variabel karakteristik Generasi Z memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja (koefisien 0,3089), menunjukkan bahwa fleksibilitas, keterampilan multitasking, dan literasi teknologi yang dimiliki Generasi Z menjadi kekuatan

utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya, dunia kerja modern yang mencakup digitalisasi, peluang pengembangan karier, dan inovasi dalam sistem kerja juga berpengaruh besar (koefisien 0,2237). Penggunaan konsep *Just in Time* (JIT) secara langsung juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja generasi ini (koefisien 0,2163), selaras dengan karakter mereka yang mengutamakan kecepatan, hasil yang terukur, dan minim pemborosan. Kepuasan kerja memiliki kontribusi paling kecil, tetapi tetap signifikan (koefisien 0,1566), yang menunjukkan bahwa meskipun Gen Z sangat memperhatikan fleksibilitas dan keseimbangan hidup, motivasi intrinsik serta lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja optimal.

Prospek dimasa mendatang membuka peluang besar untuk eksplorasi lebih lanjut, khususnya dalam konteks sebagai berikut:

- Model kerja *hybrid* dan *remote* sebagai dimensi baru dalam dunia kerja modern yang sangat relevan bagi Gen Z.
- Pendalaman hubungan mediasi dan moderasi, seperti apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik Gen Z terhadap kinerja secara lebih kompleks.
- Perluasan populasi dan sampel ke lintas industri atau lintas budaya, untuk mengkaji konsistensi pengaruh konsep JIT terhadap Gen Z dalam berbagai konteks kerja.
- Integrasi sistem teknologi manajemen waktu dan produksi berbasis AI atau IoT dalam framework JIT untuk menilai kesiapan dan respons Gen Z terhadap sistem otomatisasi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dan praktisi sumber daya manusia perlu lebih memahami karakteristik Generasi Z yang menuntut efisiensi, fleksibilitas, serta integrasi teknologi dalam dunia kerja. Penerapan sistem *Just in Time* (JIT) yang selaras dengan gaya kerja Gen Z dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan manajemen kerja yang adaptif, mendorong digitalisasi proses, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan serta keseimbangan hidup para pekerja muda.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keselarasan antara karakteristik Generasi Z, sistem *Just in Time*, dan kondisi dunia kerja modern dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan muda di era digital saat ini. Penelitian ini menjadi dasar penting bagi pengembangan strategi kerja masa depan yang lebih responsif terhadap kebutuhan generasi muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Gischa, S. (2023). *Pengertian Kinerja Menurut Ahli*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/14/120000969/pengertian-kinerja-menurut-ahli?page=all>
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Manajemen Bisnis*, 16(1), 1–12.
- Hidayat, N., Azzahra, Y. K. F., Mastura, N., & Rahmadani, N. (2024). Efisiensi Persediaan Thrift Store di Tarakan dengan Metode JIT, EOQ dan Safety Stock. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 3(2), 193–205.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Invionita, D. N., Nissa, K. F., Putri, N. F. A., & Sudiantini, D. (2024). *MENGELOLA GENERASI MILENIAL DAN GEN Z: TANTANGAN BARU DALAM DUNIA SDM*. 12.

- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Juardi, M. S. S., Majid, J., & Hardiwansyah, H. (2022). Analisis Penerapan Sistem *Just in Time* dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Kopi. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 10(2), 217–231. <https://doi.org/10.21067/jrma.v10i2.7309>
- Lorenza, U., Angelisa Soedira, R., Ayu Ramadiani, M., & Zona Rizal, F. (2024). Implementasi Metode *Just In Time* (JIT) dalam Pengelolaan Persediaan Bahan Baku pada Sweet Donuts di Kota Depok. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 2(03), 133–145. <https://doi.org/10.58812/smb.v2i03.408>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Pratomo, Y., Priadi, E., Pamungkas, S. A., Fatrohim, D., Ramadhan, A. A. A. P., & Setiafindari, W. (2025). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Pada PT Aneka Adhilogam Karya Menggunakan Metode *Just in Time*. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 3(1), 171–178.
- Putra, R. A. (2024). *Budaya Kerja Gen Z: Membangun Lingkungan Kerja yang Lebih Fleksibel dan Berarti*. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/sijunjung/id/data-publikasi/artikel/3161-budaya-kerja-gen-z-membangun-lingkungan-kerja-yang-lebih-fleksibel-dan-berarti.html>
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Rohman, M. A. (2024). *Pengertian R tabel beserta penggunaannya untuk uji validitas*. Sekolah Stata. <https://sekolahstata.com/r-tabel/>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Serang, S., Mahfudnurnajamuddin, & Gasali. (2024). Dampak Penerapan Just-In-Time (JIT) terhadap Efisiensi Biaya Produksi, Pengurangan Persediaan, dan Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 653–664.
- Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), 271–278. <https://doi.org/10.21276/apjhs.2016.3.4.43>
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). PENGARUH PAJAK RESTORAN DAN PAJAK HOTEL TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA PADANGSIDEMPUAN PERIODE 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2).
- Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Yasmeardi, F., Hartono, Y., & Ramadhani, F. (2023). PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA APOLLO KULINER NAGARI TANDIKEK SELATAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN. In *Jurnal Public*

Administration, Business and Rural Development Planning (Vol. 5, Issue 1).
<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/index/index>