

DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, O. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 663–674.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Banyuwangi*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.
- Chairani, R., & Pradana, M. R. A. (2022). *Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 6(2), 105–117.
- Chaeriyah, H., & Halomoan, Y. K. (2024). *Pengaruh online rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z pengguna platform TikTok di PT. Es Teh Indonesia*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 2225–2237.
- Citra, N., Saleh, M. Y., & Said, M. (2023). *Analisis kesesuaian kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi*. Indonesian Journal of Business and Management, 6(1), 152–161.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewantoro, A., Podungge, R., & Biki, S. B. (2026). *Pengaruh employer branding terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z di Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 8(3), 1649–1660.
- Dr. Fitri Wulandari, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fitriana, S., & Imtikhanah, S. (2025). *Pengaruh green accounting dan corporate social responsibility terhadap reputasi perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi*. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING).
- Gloria, G., Pontoh, G., & Amiruddin. (2024). *Students' intention to pursue a career in taxation from the perspective of the theory of planned behavior*. SIMAK, 22(2), 145–161.
- Haq, A. S., & Sukmawati, K. (2024). *Pengaruh e-recruitment dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z*. Investasi: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 3(4).
- Hasibuan, M. S. P., & Irianto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. M. D., & Linando, J. A. (2024). *The influence of work-life balance & healthy lifestyle on mental health through focus on work in Gen Z employees*. Selektta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen.

- Indah Dwi Putri, & Zaman, K. (2024). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan e-recruitment terhadap daya tarik perusahaan bagi pelamar kerja (Studi pada Generasi Z di Tribuana Global Group)*. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(1), 449–465.
- Junio, E. A., & Sumartik. (2023). *Enhancing employee performance: The impact of compensation, motivation, and work ethic*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 18(4).
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2022). *Laporan perkembangan pariwisata Indonesia*.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(1).
- Ma, I., Ikasari, H., Prayitno, A., & Ulfa, A. K. (2026). *Peran mediasi daya tarik perusahaan pada pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap minat melamar kerja Generasi Z di Kota Semarang*. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi, 9(1), 567–581. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2178>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mukrodi, M., & Sugiarti, E. (2023). *Analisis dampak pengembangan karier terhadap kinerja dengan melihat peran pelatihan, pengalaman dan kompetensi kerja*. INOVASI, 9(2), 146–154.
- Novianty, N. (2023). *Pengaruh intellectual capital terhadap reputasi perusahaan dengan menggunakan model komprehensif MVAIC dan corporate reputation score*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, 9(2).
- Permadi, K. D. (2016). *Pengaruh reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Universitas Udayana*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(10), 3256–3286.
- Prasetyo, A., & Hidayat, R. (2023). *Karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja digital*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 13(2), 115–124.
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). *Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing*. Computers in Human Behavior, 77, 374–381.
- Pratama, A., & Nugraheni, R. (2023). *Pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja Generasi Z*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, 10(2), 115–126.
- Putri, P. M. (2023). *Pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap intensi melamar kerja pada Generasi Z (Studi kasus pada fresh graduate Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung)*.

- Putri, R. I., Ridho, A., & Udriyah. (2024). *Pengaruh reputasi perusahaan dan e-recruitment terhadap minat melamar kerja Generasi Z Kota Depok*. Journal of Social and Economics Research, 7(1).
- Radat Banyuwangi. (2024). *BPS Banyuwangi klaim pengangguran tersisa 4,03 persen*.
- Radat Banyuwangi. (2025). *Pengangguran Banyuwangi turun jadi 43 ribu*.
- Rahmawati, D., & Nugroho, S. (2022). *Perilaku Generasi Z dalam pemanfaatan teknologi informasi*. Jurnal Informatika dan Bisnis Digital, 5(1), 45–53.
- Rani, I., Jali, J. H., & Widyowati, L. A. (2022). *Indonesian Generation Z work expectation and intention to apply for job: Role of social media*. Quantitative Economics and Management Studies, 3(2), 193–206.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CDE*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4(1).
- Romadhon, S. W. N., & Kurniawan, H. (2025). *Pengaruh corporate social responsibility dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi*. Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan, 3(2), 115–131.
- SAPUTRI, F. A. (2024). *Pengaruh reputasi perusahaan dan e-recruitment terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z di perguruan tinggi negeri Kota Malang*.
- Sari, D. P., & Hidayat, M. (2022). *Analisis reputasi perusahaan terhadap kepercayaan publik pada perusahaan digital di Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis, 18(1), 55–67.
- Sari, E. N., Maslichah, M., & Fakhriyyah, D. D. (2025). *Determinan reputasi perusahaan: Peran CSR dan kinerja keuangan pada indeks SRI-Kehati 2019–2023*. e-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi.
- Sari, N. P., & Putra, M. R. (2023). *Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat kerja Generasi Z*. Jurnal Manajemen SDM Indonesia, 9(3), 210–219.
- Schroth, H. (2019). *Are you ready for Gen Z in the workplace?* California Management Review, 61(3), 5–18.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Setianingsih, H. E., & Achsan, H. (2025). *Islamic leadership and work-life balance: Impact on Generation Z performance*. Asian Journal of Islamic Management, 7(1), 19–40.
- Sholikha, T. R., & Lestariningsih, M. (2024). *Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap job hopping pada Gen Z di Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Siti Fatimah, A., Kusniawati, A., & Kurnia, M. A. (2021). *Pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja (Studi pada PT. Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya)*. Business Management and Entrepreneur Journal, 3(2018), 40–55.

- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2, 952–962.
- Suhartini, T. (2023). *Pay fairness: Persepsi, anteseden, dan konsekuensi*. Indonesian Journal of Management and Accounting, 3(1), 1–12.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Wijaya, T., & Kurniawan, F. (2024). *Work-life balance pada Generasi Z di era digital*. Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1), 33–42.
- Wibowo, A., & Nugroho, L. (2023). *Pengaruh reputasi perusahaan terhadap kepercayaan dan daya tarik organisasi*. Jurnal Komunikasi dan Administrasi.
- Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. (2022). *Pengaruh pengembangan karir dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Selekt Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 1(5), 157–171.



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Reputasi Perusahaan, Peluang Pengembangan Karir, Dan Sistem Gaji Terhadap Minat Kerja Generasi Z Kabupaten Banyuwangi

Berikut ini adalah kuesioner dalam rangka penelitian mengenai Pengaruh Reputasi Perusahaan, Peluang Pengembangan Karir, Dan Sistem Gaji Terhadap Minat Kerja Generasi Z Kabupaten Banyuwangi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi Anda sangat berarti dan berkontribusi besar terhadap keberhasilan penelitian ini. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Tahun Lahir :

Domisili :

Status saat ini :

- ☐ Mahasiswa
- ☐ Fresh graduate
- ☐ Bekerja
- ☐ Mencari kerja

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Reputasi Perusahaan						
1	Saya merasa bangga jika dapat bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya tertarik bekerja di perusahaan yang memiliki produk atau layanan berkualitas tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya tertarik pada perusahaan yang memiliki visi dan misi yang jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya merasa suasana kerja yang nyaman meningkatkan ketertarikan saya untuk melamar pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Saya tertarik bekerja pada perusahaan dengan prospek masa depan yang baik	☐	☐	☐	☐	☐
6	Saya tertarik bekerja di perusahaan yang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat.	☐	☐	☐	☐	☐
Peluang Pengembangan Karir						
1	Saya tertarik bekerja di perusahaan yang memberikan kesempatan promosi jabatan.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya berminat pada perusahaan yang menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya tertarik pada perusahaan yang memiliki jenjang karir yang jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya lebih memilih perusahaan yang memiliki atasan yang mendukung perkembangan karir karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐
Sistem Gaji						
1	Saya tertarik bekerja di perusahaan yang menawarkan gaji sesuai dengan beban kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya tertarik pada perusahaan yang memberikan gaji secara kompetitif.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya akan merasa puas bekerja di perusahaan yang memberikan gaji sesuai kinerja.	☐	☐	☐	☐	☐
Minat Kerja						
1	Saya membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya mencari informasi tentang reputasi perusahaan sebelum melamar pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya mempertimbangkan berbagai faktor sebelum memilih perusahaan untuk dilamar.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Saya memiliki keinginan kuat untuk melamar pekerjaan di perusahaan yang sesuai kriteria saya.	☐	☐	☐	☐	☐