



GAMBARAN KEBAHAGIAAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z

**Dian Juliarti Bantam¹, Artika Sarfiyenti², Khovivatul Isnaini³, Astu Naya Nuraini
Rahayu⁴, Rahma Dita Aulia⁵**

Program Studi Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta^{1,2,3,4,5}

Email Korespondensi: sarfiyentiartika@gmail.com

ABSTRAK

Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kombinasi dari perasaan positif dan aktivitas yang dirasakan secara subjektif oleh individu dalam menilai tingkat kebahagiaannya dalam menjalankan tugas pekerjaan. Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk memahami secara mendalam tingkat kebahagiaan kerja yang dialami oleh karyawan dari generasi Z di tempat kerja. Jurnal penelitian ini merupakan penelitian yang berupa kuantitatif. Dimana instrument pengumpulan datanya menggunakan Kusioner, kusioner yang digunakan dalam penelitian ini di adaptasi berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan kerja Seligman 2005. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z, Teknik pengambilan sample menggunakan quota sampling yang memiliki karakteristik bersedia mengisi kuesioner dan kelahiran tahun 1997- 2012 dengan jumlah responden yang memenuhi syarat adalah 53 responden. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa tingkat kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z memiliki variasi yang signifikan diantara 3 kategori yang diamati, dalam penelitian ini peneliti mengkategorikan hasil menjadi 3 kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah.

Kata Kunci: Kebahagiaan kerja; Karyawan; Generasi Z.

ABSTRACT

Happiness at work is defined as a combination of positive feelings and activities felt subjectively by individuals in assessing their level of happiness in carrying out work tasks. The aim of this quantitative research is to understand in depth the level of job happiness experienced by generation Z employees in the workplace. This research journal is quantitative research. Where the data collection instrument uses a questionnaire, the questionnaire used in this research was adapted based on aspects of work happiness Seligman 2005. The population in this research is generation Z employees. The sampling technique uses quota sampling which has the characteristics of being willing to fill out the questionnaire and born in 1997-2012 with the number of respondents who met the requirements was 53 respondents. . Based on the research results, it can be seen that the level of work happiness of Generation Z employees has varied significantly between the 3 categories observed. In this study, researchers categorized the results into 3 categories, namely, high, medium and low.

Keywords: Work happiness, Employee , Generation Z.

PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan lingkungan pengembangan diri, lingkungan yang cocok untuk menyadarkan individu akan potensi bahkan kelemahan yang dimilikinya serta menemukan berbagai bakat dan kemampuan orang-orang yang baru dan belum dikenal. Dunia kerja juga merupakan proses dan kegiatan yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan tentang diri sendiri dan lingkungan eksternal, sehingga memberikan kontribusi terhadap perencanaan karir pada tahap selanjutnya akan mendapatkan informasi pada tahap penelitian, implementasi, dan konsistensi yang akan membantu mereka menyusun rencana sesuai kepentingannya (Haq & Noorrizki, 2022).

Menurut Biswas (2007) Kebahagiaan adalah suatu kualitas kehidupan seorang manusia secara keseluruhan, meliputi Kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang tinggi dan pekerjaan yang jauh lebih baik. Seseorang yang sangat Bahagia akan merasa puas dengan pekerjaannya, pernikahannya, dan bidang lain kehidupannya, jadi kebahagiaan itu sangatlah relative. (Wulandari & Widyastuti, 2014). Menurut Elfida (2008) suatu kebahagiaan merupakan hal yang sangat relative antar individu, biasanya orang menjadikan suatu materi sebagai ukuran suatu kebahagiaannya, beberapa orang juga meyakini kebahagiaan juga tidak hanya sekedar materi tetapi juga makda dari berbagai peristiwa yang ada di setiap tahapan kehidupan dan percaya bahwa suatu kebahagiaan adalah emosi yang dihasilkan dari keseimbangan antara suatu harapan dan keinginan (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Menurut Carr (2004), kebahagiaan secara keseluruhan bergantung pada bagaimana seseorang menilai kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Carr (2004) juga mengidentifikasi delapan bidang kehidupan yang berperan dalam mencapai kebahagiaan: diri sendiri, keluarga, pernikahan, hubungan, lingkungan sosial, aktivitas fisik, pekerjaan, dan pendidikan.

Kinerja adalah tingkat hasil atau keberhasilan yang dicapai seseorang atau organisasi ketika melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam jangka waktu tertentu. Upaya manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tingkat tertinggi organisasi. Kinerja merupakan representasi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan sering dijadikan dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi tersebut. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi unit kerja.

Pryces dan Jones (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan dalam konteks kerja merujuk pada individu yang secara konsisten merasakan perasaan positif karena mampu memahami, mengelola, dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kombinasi dari perasaan positif dan aktivitas yang dirasakan secara subjektif oleh individu dalam menilai tingkat kebahagiaannya dalam menjalankan tugas pekerjaan (Sumakud & Trang, 2021). Menurut Edgar (2018), kebahagiaan atau perasaan positif seorang karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerjanya. Emosi positif ini mendorong karyawan untuk bekerja tanpa tekanan, meningkatkan produktivitas, dan kinerja secara keseluruhan (Yasa et al., 2021). Kebahagiaan kerja diakui sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Williams (2017) menggambarkan kebahagiaan kerja sebagai ekspresi dari emosi positif yang dialami oleh karyawan saat bekerja, seperti perasaan senang atau nyaman dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Yasa et al., 2021). Pryce-Jones dan Lindsay (2014) menambahkan bahwa kebahagiaan kerja melibatkan pola pikir yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi diri guna meningkatkan kinerja. Ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa bahagia di tempat kerja. Mereka juga menegaskan bahwa kebahagiaan kerja adalah konsep yang mengukur kualitas hidup seorang karyawan di lingkungan kerja (Yasa et al., 2021). Berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan kerja dari Seligman (2005) yang terdiri atas lima aspek yaitu: menjalin hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan

penuh, menemukan makna dalam keseharian, optimis namun tetap realistis dan menjadi pribadi yang resilien (Mayendri, Dunggio, Rahmatika dan Mubarak, 2020).

Generasi Z merupakan kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012 terbagi menjadi dua kelompok, yaitu yang masih bersekolah dan yang baru mulai memasuki dunia kerja. Bencsik dan Machova (2016) menemukan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang cukup berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z dikenal memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, tetapi memiliki keahlian teknologi yang sangat baik (Pradana & Bantam, 2023). Generasi milenial yang termasuk dalam generasi sebelumnya pun sangat berbeda dengan Generasi Z, generasi ini suka berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan, fleksibel, siap menghadapi tantangan, termotivasi oleh kesuksesan, dan senang menemukan cara baru untuk memecahkan masalah (Irena, Rusfian, 2019). Generasi Z memiliki keunggulan karena mampu melakukan multitasking yang artinya berbagai aktivitas dapat dilakukan secara bersamaan, seperti menggunakan komputer, menggunakan jejaring sosial, dan mendengarkan musik secara bersamaan. Karena Generasi Z sudah mengenal teknologi sejak lahir, sehingga mereka bisa memanfaatkannya secara maksimal.

Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang menjadikan mereka terlihat seperti anak-anak di era tersebut. Karakteristik yang paling terlihat adalah sangat terbiasa dengan sebuah teknologi, berkomunikasi di dunia maya, lebih bertoleransi, mandiri, ambisius dan memprioritaskan sebuah finansial. Selain karakteristik di atas generasi Z juga memiliki beberapa kelebihan seperti luasnya pengetahuan karena mudahnya suatu informasi, terbuka terhadap suatu perkembangan yang ada dan terkenal dengan multitasking atau mampu melakukan berbagai aktivitas dalam satu waktu yang bersamaan (Istiningtyas, 2022). Menurut Fitriyani (2018) suatu karakter dari generasi Z sangat cenderung berkaitan erat dengan teknologi, generasi Z memiliki daya adopsi pengetahuan yang lebih tinggi, menghargai suatu keberagaman, multitasking tetapi sangat cenderung ketergantungan pada suatu kegiatan dan aktivitas yang ada di dalam media sosial (Istiningtyas, 2022).

METODE PENELITIAN

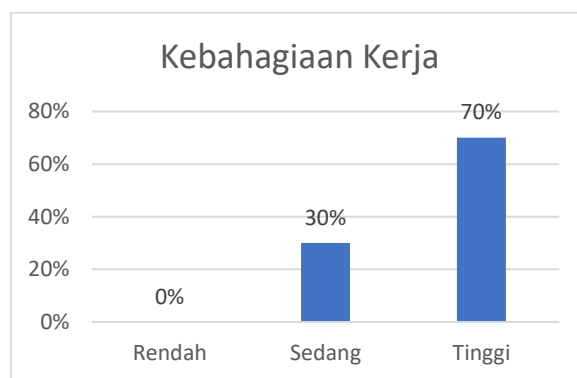
Jurnal penelitian ini merupakan penelitian yang berupa kuantitatif. Dimana instrument pengumpulan datanya menggunakan Kusioner, kusioner yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan kerja Seligman 2005. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z, Teknik pengambilan sample menggunakan quota sampling yang memiliki karakteristik bersedia mengisi kuesioner dan kelahiran tahun 1997- 2012 dengan jumlah responden yang memenuhi syarat adalah 53 responden.

Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk memahami secara mendalam tingkat kebahagiaan kerja yang dialami oleh karyawan dari generasi Z di tempat kerja. Dengan menggunakan pendekatan ilmiah yang terukur, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berperan dalam menentukan tingkat kebahagiaan kerja mereka. Hal ini termasuk mengevaluasi bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, dan dukungan sosial mempengaruhi perasaan kebahagiaan kerja. Tujuan lainnya adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari variabel-variabel ini dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan bagi karyawan generasi Z. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan generasi Z di lingkungan kerja mereka.

HASIL PENELITIAN

Responden yang bersedia mengisi kuesioner ini merupakan karyawan yang lahir pada tahun

1998 sampai 2005. Subjek yang lahir pada tahun 1998 (3,8%), tahun 2000 (7,3%), tahun 2001 (7,5%), tahun 2002 (20,8%), tahun 2003 (30,2%), tahun 2004 (30,2%), tahun 2006 (3,8%). Penelitian ini melihat kebahagiaan kerja pada karyawan Generasi Z yang berjenis kelamin Perempuan dan laki - laki. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa tingkat kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z memiliki variasi yang signifikan diantara 3 kategori yang diamati, dalam penelitian ini peneliti mengkategorikan hasil menjadi 3 kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian responden memiliki kebahagiaan kerja yang cukup tinggi dengan hasil persentase pada Perempuan 66,7% sedangkan laki-laki 76,5%. Untuk hasil dari kategori sedang responden perempuan mendapatkan hasil 33,3% dan laki-laki 23,5%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada indikasi bahwa responden berada pada kategori ini dalam variabel yang diteliti.



Pada aspek menjalin hubungan positif dengan orang lain, dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini terbukti dari kesadaran generasi Z akan pentingnya koneksi sosial dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional, serta keinginan mereka untuk memperluas jaringan sosial sebagai modal untuk mencapai kesuksesan pribadi dan profesional. Pada aspek keterlibatan penuh dalam berbagai aspek kehidupan, dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek tersebut juga dikategorikan tinggi. Hal ini terbukti dari kesadaran generasi Z akan pentingnya produktivitas di tempat kerja serta kebugaran fisik dan emosional yang di jaga.

Pada aspek selanjutnya yaitu penemuan makna dalam keseharian, dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini dilihat dari kepuasan terhadap pencapaian pribadi dari para karyawan gen z dan dapat menemukan arti dalam kehidupan sehari-hari mereka. Pada aspek optimisme yang realistis, dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek tersebut dikategorikan sedang. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya kesadaran generasi Z akan tantangan dan rintangan yang mereka hadapi dalam kehidupan, namun tetap memelihara harapan dan keyakinan akan kemungkinan-kemungkinan positif di masa depan. Mereka cenderung optimis dan meyakini kemampuan dalam diri, mengakui tantangan tetapi tetap mempertahankan sikap positif. Pada aspek terakhir yaitu resiliensi, dalam hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek tersebut dikategorikan sedang. Hal ini terbukti dari responden yang memiliki kemampuan yang terbilang cukup baik untuk bangkit dari kegagalan atau keterpurukan, mudah menyesuaikan diri saat menghadapi tantangan, dan selalu mendapat dukungan sosial ketika menghadapi kesulitan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kebahagiaan kerja karyawan pada generasi Z yang dilakukan terhadap 53 responden, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden (70%) memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi. Dengan

demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat gambaran kebahagiaan kerja karyawan pada generasi Z.

Saran

Sebagai saran bagi peneliti jurnal selanjutnya, mereka bisa mempertimbangkan untuk melanjutkan penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil. Selain itu, memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kebahagiaan kerja generasi Z, seperti lingkungan kerja, perkembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup, akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah, A., & Susanti, M. D. L. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Desain, Proses, Dan Hasil Penelitian.
- Haq, R. L. A., & Noorrizki, R. D. (2022). Perilaku Preferensi Menjadi Pengangguran oleh Milenial dan Gen Z dalam Karir Dan Pekerjaan. *Flourishing Journal*, 2(5), 384-391.
- Istiningtyas, L. (2022, December). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Generasi-Z Setelah Pandemi Covid-19. In *Proceeding Conference on Genuine Psychology* (Vol. 2, pp. 231-238).
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan generasi Z pada tech company. *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 223-232.
- Mayendry, T., Dunggio, M. R. B., Rahmatika, S., A'yun, Q., & Mubarak, H. S. (2020). Pengembangan alat ukur kebahagiaan kerja. *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan Dan Konseling Islami*, 6(2), 106.
- Pradana, W. D., & Bantam, D. J. (2023). Anteseden Dan Konsekuensi Kepercayaan Generasi Z Kepada Pemimpinnya Dalam Lingkungan Kerja Virtual. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBISMA)*, 1(2).
- Susanti, F., Marahmi, F. L., & Marlius, D. (2022). Buying Intention Dilihat Dari Celebrity Endorsement Dengan Self Brand Connection Sebagai Variabel Mediasi Pada Smartphone OPPO Di Risal Cell Solok Selatan. *Jurnal Pundi*, 6(1).
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2)
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi*, 10(1), 41-52.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I. B. A. D., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273.