

Ketahanan Diri: Tinjauan Naratif Sisi Lain Generasi Z

Nabilla Indra Ayu Afifa¹, Vidya Nindhita²

¹Program Studi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

² Program Studi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

Email: nbillaind6603@gmail.com; vidyanindhita94@gmail.com

Abstract

The Zoomer Generation or commonly known as Gen Z was born between 1997-2012. Gen Z is a generation that faces changes in the Industrial World, such as the Industrial Revolution 4.0 and also Society 5.0 in Indonesia. Gen Z is known as a generation that experiences various problems, such as physical and mental problems that are rather fragile which causes this generation to get a new nickname, namely the Strawberry Generation. In the work environment itself, Gen Z has unique characteristics that are far different when compared to previous generations, which apart from finance, they also want comfort and stability in working. The focus of this study is to determine the resilience side of Generation Z. This study uses a literature review that is obtained and then reviewed. The selected journal articles have the following criteria: (1) Contains a discussion regarding views on Gen Z (2) Contains research regarding Gen Z in the world of work. The results showed that to maintain the potential possessed by Gen Z in the world of work, organizations or companies must pay attention to several things, such as motivational support, potential development, providing work-life balance stability, appropriate leadership, and appropriate organizational management.

Keywords: Gen Z; Job Attitude; Job Performance; Motivation; Resilience

Abstrak

Generasi Zoomer atau yang biasa dikenal dengan Gen Z lahir antara tahun 1997-2012. Gen Z merupakan generasi yang menghadapi terjadinya perubahan dalam Dunia Industri, seperti terjadinya Revolusi Industri 4.0 dan juga Society 5.0 di Indonesia. Gen Z dikenal sebagai generasi yang mengalami berbagai masalah, seperti masalah fisik dan mental yang terbilang rapuh yang menyebabkan generasi ini mendapatkan julukan baru yakni Generasi Strawberry. Di lingkungan kerja sendiri, Gen Z memiliki ciri khas yang unik yang jauh berbeda kalau dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, yang mana selain finansial, mereka juga menginginkan kenyamanan dan stabilitas dalam bekerja. Fokus penelitian ini yakni bertujuan untuk mengetahui sisi ketahanan diri dari Generasi Z. Penelitian ini menggunakan kajian literatur yang diperoleh dan kemudian ditelaah. Artikel jurnal yang dipilih memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Memuat pembahasan mengenai pandangan terhadap Gen Z (2) Memuat penelitian mengenai Gen Z di dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Untuk mempertahankan potensi yang dimiliki oleh Gen Z di dunia kerja ini, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, seperti dukungan motivasi, pengembangan potensi, memberikan stabilitas *work-life balance*, kepemimpinan yang sesuai, dan manajemen organisasi yang sesuai.

Kata kunci: Dunia Kerja; Gen Z; Ketahanan diri; Motivasi; Sikap Kerja

PENDAHULUAN

Generasi Zoomer atau Gen Z lahir pada tahun 1997-2012, yang mana jika kita hitung generasi ini kini telah berusia 12-27 tahun. Gen Z adalah generasi peralihan dari Generasi Y atau milenial yang mana teknologi berkembang begitu pesat. Lahir pada saat terjadinya perkembangan teknologi atau digitalisasi menjadikan Gen Z disebut sebagai penduduk asli digital atau *Digital Native Generation*, dikarenakan sejak usia dini Gen Z ini telah terpapar oleh internet dan juga telepon genggam (Nurfadly & Megasatria, 2024). Teknologi internet yang berkembang ini memberikan dampak yang begitu besar terhadap kehidupan Gen Z, seperti salah satunya adalah ketergantungan terhadap teknologi. Ketergantungan Gen Z terhadap teknologi sendiri terbilang cukup tinggi, hal ini menjadikan mereka menjadi individu yang lebih individualis dan terkesan kurang perhatian. Selain itu, mereka memiliki masalah kesehatan fisik dan juga psikologis yang rentan.

Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Gen Z ini adalah generasi yang mudah stres dikarenakan memiliki ketahanan mental yang lebih rendah dikarenakan adanya ekspektasi sosial dan juga penggunaan sosial media. Dalam lingkup akademis dan karir sangatlah krusial bagi Gen Z. Dalam memilih Pendidikan dan persaingan di dunia kerja yang memberikan ketidakpastian dan tekanan berlebihan bagi Gen Z. Anggapan bahwasannya Gen Z yang lembek secara mental ini memberikan julukan baru yakni Generasi Strawberry. Julukan ini kerap kali membuat Gen Z dipandang sebagai generasi pemalas dan kurang tangguh. Dalam Limbong (2024) dijelaskan bahwa generasi Z ini mudah menyerah, putus asa, dan memiliki daya saing serta daya juang rendah dikarenakan adanya kemudahan akses yang mereka miliki, karena segala sesuatu di hidupnya semua dapat dilakukan secara instan. Sehingga generasi Z cenderung tidak suka terhadap hal-hal yang rumit dan juga berani dalam menghadapi risiko yang mana hal ini menjadikan mereka menjadi individu yang tidak sabaran dan terburu-buru. Mereka menginginkan sesuatu dengan hasil yang cepat namun dengan usaha yang minim tanpa adanya proses panjang yang perlu dijalani.

Di lingkungan kerja sendiri, Gen Z merupakan generasi muda yang baru saja memasuki angkatan kerja. Mereka memiliki semangat kerja yang kuat dalam menjalani karirnya dan berusaha memastikan bahwa mereka berkontribusi dengan baik untuk organisasinya. Pada dasarnya, Gen Z sendiri merupakan generasi yang unik dan memiliki potensi yang luar biasa. Mereka dikenal sebagai generasi yang kreatif dan inovatif. Mereka sangat realistis dan optimis terhadap masa depan yang mereka miliki, mereka memiliki gambaran yang realistis tentang harapan dan karir mereka, meskipun, disisi lain mereka kurang memiliki ambisi yang setinggi generasi sebelumnya. Karakteristik Gen Z antara lain suka bekerja sama, fleksibel, suka terhadap tantangan dan termotivasi dengan adanya kesuksesan, memiliki cara-cara yang baru dalam memecahkan masalah, berorientasi pada mesin dan juga teknologi, bersifat privasi, mandiri, sabar, serta mereka menyukai komunikasi secara online dan bersemangat. (K. Putri, 2024) Memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki paradigma kerja yang tentunya berbeda dari generasi sebelumnya. Gen Z lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, serta lebih mengutamakan kepuasan kerja dibandingkan gaji yang mereka dapatkan. Gen Z sendiri lebih mengutamakan kerja tim dengan kerja yang lebih bermakna.

Disamping itu, kekhawatiran menjadi tantangan yang dimiliki oleh Gen Z. Tumbuh dan menjadi saksi dalam peristiwa penting, seperti krisis ekonomi global pada tahun 2008, pandemi COVID-19, dan perang Rusia-Ukraina, menjadikan generasi ini mengalami ketidakpastian dan kecemasan. Zaman (2024) Gen Z tumbuh di era di mana Pendidikan dan karier menjadi hal yang penting, sehingga mereka menghadapi tekanan kesuksesan dalam hidupnya. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwasannya mereka dijuluki sebagai Generasi Strawberry. Generasi Strawberry merupakan generasi yang diibaratkan sebagai buah strawberry yang cantik namun mudah hancur ketika ditekan. Istilah Generasi Strawberry sendiri bermula dari Taiwan, yang mana ditujukan pada generasi baru yang lembek atau muda sekali hancur bagaikan strawberry (Putri dkk., 2024). Gen Z saat ini dianggap menderita gangguan kesehatan mental yang penyebabnya ialah stress dan kecemasan yang berlebihan (Cahyani & Putri, 2024). Berdasarkan pemaparan kasus diatas, maka peneliti ingin mengetahui mengenai gambaran ketahanan diri yang dimiliki oleh Generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian tinjauan literatur (literature review), yang mana dalam pendekatan ini melibatkan serangkaian langkah dalam mengumpulkan data dari berbagai sumber pustaka, membaca, mencatat, dan mengelola informasi penelitian dengan cermat. Pengumpulan sumber pustaka dilakukan dengan cara memilih topik penelitian, kemudian menentukan *keywords* pada pencarian jurnal di Google Scholar. Adapun artikel jurnal yang dicari dibatasi hanya pada penelitian dari tahun 2023 hingga 2024. Keyword yang digunakan antara lain “gen z”, “kinerja”, “kekhawatiran”, “motivasi kerja”. Artikel jurnal yang dipilih memiliki kriteria sebagai berikut: (1) Memuat pembahasan mengenai pandangan terhadap Gen Z (2) Memuat penelitian mengenai Gen Z di dunia kerja. Terdapat penelitian yang sesuai dengan tema dan kriteria tersebut kemudian dipahami, dicermati, dicatat, dianalisis, dan dilakukan *critical appraisal*.

HASIL

Berdasarkan dari artikel jurnal yang sesuai dengan kriteria dalam kajian ini, berikut merupakan hasil dari ringkasan artikel jurnal mengenai sisi lain dari Gen Z:

Tabel 1. Daftar Ringkasan Artikel Jurnal

No	Peneliti	Judul	Tahun	Fokus	Lokasi
1.	Siddiq Nur Zaman	Survei Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup	2024	Gen Z, kekhawatiran	44 negara
2.	Kenita Putri	Apakah Gen-Z Memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang Lebih Tinggi Terhadap Prestasi Kerja Dibandingkan Generasi Sebelumnya?	2024	Gen Z, budaya organisasi, komitmen organisasi, prestasi kerja	Kabupaten Cikarang
3.	Pramitha Kusuma Putri	Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja	2024	Gen Z, kepribadian, motivasi, produktivitas kerja	Kota Palembang

4.	Dionysia Okta Suryaningtyas dan Achmad Fauzi	Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia	2024	Gen Z, <i>Turnover intention</i>	Indonesia
5.	Jessica Valentsia dan Ega Leovani	<i>Cyberloafing</i> dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang	2023	<i>Cyberloafing</i> , kontrol diri, kinerja, Gen Z	Palembang
6.	Nurul Anwar, Febrian Achmad Sulton, Mohamad Dafa Armanta, Intan Ratnawati, dan Suharnomo	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Gen Z: Tinjauan Sistematis	2024	Persepsi dukungan organisasi, kinerja, Gen Z	Indonesia
7.	Natalia dan Julius Runtu	Pengaruh Dimensi <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan Generasi	2024	<i>Psychological capital</i> , <i>work engagement</i> , Gen Z	Surabaya

		<i>Zoomers (Gen Z) Di Surabaya</i>			
8.	Ratri Ayu Asmorofitri, Irma Febri Damayanti, Netania Emilisa, dan Diajeng Athahira Ramadhanti	Pengaruh <i>Mental Toughness</i> Dan <i>Competency</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan Gen Z Di Jakarta	2024	<i>Mental toughness, competency, organizational commitment, job satisfaction, Gen Z</i>	Jakarta

Kekhawatiran merupakan suatu perasaan cemas atau takut terhadap sesuatu. Kekhawatiran merujuk pada suatu emosi yang bersifat negatif pada suatu objek atau situasi yang dianggap mengancam. Kekhawatiran ini dapat terjadi pada siapa saja, termasuk Gen Z. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zaman (2024), dijelaskan bahwasannya kekhawatiran yang dialami oleh Gen Z adalah biaya hidup yang mana sebesar 53%, kemudian di posisi kedua adalah kekhawatiran pengangguran sebesar 22%, disusul dengan kekhawatiran terhadap perubahan iklim sebesar 21%, Kesehatan mental sebesar 19%, dan keamanan pribadi sebesar 17%. Saat ini, terjadinya inflasi yang sangat tinggi menyebabkan kebutuhan harga kebutuhan melambung tinggi, belum lagi angka pengangguran yang kian hari semakin meningkat yang dikarenakan lowongan kerja tidak sebanding dengan pencari kerja di luar sana yang pada akhirnya hal ini menyebabkan ketidakpastian ekonomi yang menjadi kekhawatiran utama Gen Z dalam hidup.

Saat ini, terdapat empat generasi yang berada di lingkungan kerja diantaranya adalah *Baby Boomers*, Generasi X, Generasi Y atau Millennial, dan Generasi Z. Gen Z merupakan generasi termuda yang baru saja memasuki Angkatan kerja. Jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Gen Z memiliki karakteristik yang jauh berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (K. Putri, 2024) jika dilihat dari tiga generasi yang berbeda yaitu Gen X, Gen Y, dan Gen Z dibuktikan bahwa Gen Z memiliki budaya

organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi dan berpengaruh tinggi terhadap prestasi kerja.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwasannya Gen Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Ketika bekerja, Gen Z lebih mengutamakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, atau yang biasa disebut dengan *work-life balance*. Selain itu Gen Z juga mengutamakan kepuasan kerja dibandingkan gaji. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma Putri, 2024) menghasilkan temuan terkait pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Gen Z. Kepribadian dan motivasi ini mempunyai dampak positif kinerja karyawan, serta memainkan peran kunci dalam pembentukan produktivitas di lingkungan kerja. Selain itu, kombinasi antara kepribadian dan motivasi memberikan dampak yang besar, sekitar 42,8% dari variasi produktivitas kerja karyawan Gen Z. Dijelaskan bahwasannya untuk meningkatkan kinerja Gen Z di dunia kerja diperlukan pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih terfokus untuk memberikan dukungan motivasi dan pengembangan potensi karyawan Gen Z.

Turnover intention merupakan keinginan untuk keluar atau berhenti bekerja secara sukarela dari tempat kerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suryaningtyas & Fauzi, 2024) Gen Z merupakan generasi yang memberikan peluang sekaligus tantangan bagi Angkatan kerja dan tempat kerja. Dalam menghadapi Gen Z, perusahaan perlu untuk memahami kebutuhan, preferensi, dan tujuan Gen Z, serta mampu memberikan strategi pengembangan dan juga retensi yang sesuai. Faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gen Z adalah *work-life balance*, *work engagement*, dan juga gaya kepemimpinan. Maka dari itu, perusahaan yang ingin mempertahankan potensi dari Gen Z haruslah memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mampu menyusun strategi untuk meningkatkan daya tarik dan retensi Gen Z.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menjadikan penggunaan internet menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat, tak terkecuali Gen Z yang merupakan generasi yang terlahir di era digitalisasi sehingga mendapatkan julukan khusus, yakni *digital native generation*. Penggunaan internet dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari tak terkecuali di dunia kerja. Namun di satu sisi penggunaan internet juga dianggap mengganggu produktivitas pekerja, hal ini dinamakan sebagai *cyberloafing*. *Cyberloafing* sendiri merupakan penggunaan internet diluar dari aktivitas diluar pekerjaan Ketika jam

kerja yang dilakukan secara sengaja. Tentunya penggunaan internet ketika sedang bekerja memerlukan kontrol diri yang baik sehingga tidak terjadi *cyberloafing* ini. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Valentsia & Leovani, 2023) menghasilkan tidak adanya hubungan antara *cyberloafing* dan juga kontrol diri terhadap kinerja karyawan yang ada di Palembang, hal ini disebabkan jumlah dan luas area sampel yang terbatas.

Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi yang dirasakan karyawan mengenai dukungan, kepedulian, dan penghargaan terhadap kontribusi yang dilakukan karyawan oleh perusahaan atau organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Dalam penelitian (Natalia & Runtu, 2024) dijelaskan bahwasannya peran inisiatif yang dimiliki organisasi telah disesuaikan dengan kebutuhan yang spesifik dengan karyawan Gen Z. Sehingga strategi ini menjadi hal yang penting pembentukan kinerja karyawan Gen Z. Selain itu, temuan ini tidak hanya untuk memperdalam pemahaman mengenai dinamika kinerja POS Gen Z, akan tetapi guna menawarkan wawasan praktis untuk organisasi untuk mengoptimalkan struktur pendukungnya. Studi ini mengakui lanskap yang berkembang, terlebih pasca terjadinya COVID-19, yang mana menekankan pentingnya kepuasan kerja dan hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dan juga perilaku organisasi di kalangan karyawan Gen Z. Sehingga perlu dimiliki perlengkapan yang baik guna mendukung dan memanfaatkan potensi karyawan organisasi berupa pengambilan keputusan dan inisiatif strategis.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Natalia & Runtu, 2024) menguji dimensi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* menghasilkan 4 hipotesis. Hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *self efficacy* terhadap *work engagement*, hal ini mampu membuktikan bahwasannya *self efficacy* karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* akan mengalami peningkatan. Hipotesis 2 menunjukkan bahwasannya *resilience* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*. Sehingga ketika *resilience* karyawan Gen Z meningkatkan menjadikan *work engagement* akan mengalami peningkatan pula. Hipotesis 3 menunjukkan bahwasannya *hope* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan ketika *hope* pada karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* akan mengalami peningkatan pula. Pada hipotesis 4 menunjukkan bahwasannya *optimism* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*. Hal ini dibuktikan ketika karyawan Gen Z *optimism* meningkat menyebabkan *work engagement* juga mengalami

peningkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *psychological capital* memiliki pengaruh yang besar terhadap *work engagement* karyawan gen Z di Surabaya adalah *optimism*.

Dalam penelitian yang dilakukan (Asmorofitri dkk., 2024) menunjukkan bahwasannya karyawan Gen Z merasa dengan adanya *mental toughness* pada diri karyawan Gen Z di Jakarta akan memperoleh apresiasi dikarenakan kemampuannya dalam mengelola stress lebih efektif dan mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaannya. Lalu ketika karyawan Gen Z memiliki *competency* akan menjadi lebih percaya diri serta dapat berkolaborasi dengan efektif di lingkungan kerja. Ketika karyawan Gen Z memiliki *competency* yang tinggi akan memunculkan kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Selain itu, dapat dengan mudah beradaptasi dan fleksibel akan memudahkan mereka untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan, sehingga akan menumbuhkan rasa memiliki dan mampu menumbuhkan *organizational commitment* yang kuat.

PEMBAHASAN

Generasi Z sebagai Generasi Yang Unik

Generasi Z merupakan kelompok individu yang terlahir pada tahun 1997-2012. (Nurfadly & Megasatria, 2024) Gen Z ini memiliki keunikannya tersendiri, dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya gen Z memiliki karakteristik yang berbeda. Gen Z ini unik, bahkan ketika mereka berada di lingkungan profesional atau lingkungan kerja. Di lingkungan kerja, mereka dapat bekerja dengan baik dan memiliki keunggulan terlebih pada penggunaan teknologi. Penggunaan teknologi ini mampu mempermudah pekerjaan, namun perlu diperhatikan Kembali dalam penggunaannya khususnya akses internet pada jam kerja agar tidak terjadi *cyberloafing*. Berdasarkan penelitian yang sudah ada, ditemukan bahwasannya Gen Z ini memiliki budaya organisasi dan juga komitmen yang tinggi terhadap organisasinya yang mana ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang mereka miliki. Untuk meningkatkan prestasi kerja pada Gen Z, tentunya perlu diperhatikan beberapa hal seperti dengan pemberian dukungan motivasi dan juga pengembangan potensi pada karyawan Gen Z yang mana ini sangat berpengaruh pada produktifitas kerja mereka. Selain itu juga perlu diperhatikan bahwasannya pengambilan keputusan dan inisiatif strategis sangat penting untuk mendukung dan memanfaatkan potensi mereka. Namun, perlu diketahui bahwasannya Gen Z ini merupakan sosok yang

menginginkan stabilitas dalam kehidupannya. Menurut mereka keseimbangan antara pekerjaan sangatlah penting karena selain finansial, kebahagiaan, kepuasan, dan stabilitas adalah yang mereka cari di dalam lingkungan kerja mengingat bahwasannya generasi ini dinilai cukup rapuh ketika mendapatkan tekanan.

Mengingat Gen Z ini sangat rapuh terhadap tekanan, perlunya peningkatan *mental toughness* pada individu. *Mental toughness* sendiri mengacu pada kapasitas seorang individu dalam mengatasi stress, tekanan, dan juga kesulitan. (Asmorofitri dkk., 2024) Ketika seorang individu memiliki *mental toughness* berada di suatu lingkungan kerja, mereka akan jauh lebih diapresiasi dibandingkan orang yang tidak memiliki *mental toughness*. *Mental toughness* ini memiliki pengaruh terhadap kompetensi mereka dalam bekerja. Ketika seorang individu memiliki *competency* di dalam dirinya, maka akan membuat individu tersebut lebih percaya diri yang mana ini akan memberikan kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

Gen Z sebagai Generasi Strawberry

Generasi Strawberry merupakan julukan yang diberikan untuk Gen Z karena dikenal mudah sekali hancur karena tekanan yang mana ini diibaratkan seperti buah strawberry. Gen Z merupakan generasi yang rentan mengalami stress. (R. A. Putri dkk., 2024) Perkembangan teknologi menjadi salah satu penyebab dari stress yang dialami oleh Gen Z. Berkembangnya teknologi, khususnya internet menjadikan segala sesuatu mudah diakses, kita dapat memperoleh banyak informasi dalam waktu yang singkat. Hal ini menjadikan Gen Z lebih tertarik untuk menyibukkan diri dengan internet dibandingkan dengan dunia luar, yang mana konten konten yang bertebaran di internet tidak selalu bersifat positif apabila tidak dengan bijak menggunakannya. Selain itu, penggunaan internet ini menjadikan Gen Z menjadi individu yang individualis, ditambah sebelumnya generasi ini melewati masa COVID-19 yang mengharuskan mereka berdiam diri di rumah. Orang yang individualis akan memiliki tingkat kesepian lebih tinggi, yang mana ini akan memicu stress bahkan gangguan mental.

Selain teknologi, masa depan merupakan salah satu faktor mengapa Gen Z mudah stress. Sebelumnya pada tahun 2008 terjadi krisis ekonomi global yang menyebabkan terjadinya inflasi. Inflasi ini menjadikan semua harga melambung tinggi,

yang mana ini menyebabkan biaya hidup sebagai penyebab kekhawatiran utama yang dialami oleh Gen Z. Masalah terlebih dalam menghadapi tekanan untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya menjadi bentuk stres dan kecemasan yang dialami oleh Gen Z. Gen Z tumbuh pada era dimana Pendidikan dan karier menjadi dua hal yang sangat penting bagi kehidupan dan dianggap krusial. (Zaman, 2024) Pendidikan, persaingan di dunia kerja, dan juga ekspektasi sosial ini mampu menyebabkan ketidakpastian dan tekanan yang berlebihan pada Gen Z. Yang mana ini menyebabkan Gen Z merasakan beban yang berat dalam mencapai tingkat kesuksesan yang mereka miliki, sehingga mempengaruhi kesehatan mental dan emosional mereka.

SIMPULAN

Generasi Z merupakan generasi yang kompeten di dunia kerja. Generasi ini berbeda jika dibandingkan generasi yang sebelum-sebelumnya. Generasi ini memiliki tingkat kerentanan yang rendah terhadap tekanan sehingga mereka mudah sekali mengalami stress. Hal ini menjadikan Generasi Z dijuluki sebagai Generasi Strawberry. Untuk mempertahankan potensi yang dimiliki oleh Gen Z di dunia kerja ini, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan beberapa hal, seperti dukungan motivasi, pengembangan potensi, memberikan stabilitas *work-life balance*, kepemimpinan yang sesuai, dan manajemen organisasi yang sesuai. Mengingat bahwasannya Gen Z ini menginginkan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmorofitri, R. A., Damayanti, I. F., Emilisa, N., Ramadhanti, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Trisakti, U. (2024). Pengaruh Mental Toughness Dan Competency Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Gen Z Di Jakarta. *Jurnal EK&BI*, 7, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1405>
- Cahyani, D. F., & Putri, N. S. (2024). Dampak Kecemasan Berlebih Terhadap Psikologis Gen Z (USIA REMAJA). *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling* <https://doi.org/10.3287/liberosis.v3i3.4244>

- Kusuma Putri, P. (2024). Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. Dalam *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1).
- Limbong, S. S. (2024). Rasa bersyukur pada generasi Z. *Jurnal Ilmiah Sosial Dan Humaniora*, 3(2).
- Natalia, N., & Runtu, J. (2024). Pengaruh Dimensi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Zoomers (Gen Z) Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 13(1), 71–80. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739>
- Nurfadly, R., & Megasatria, R. (2024). Pendidikan Dan Kebudayaan Bagi Generasi Z Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Digital. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(7). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya?. *Bisnis Madani*, 6(2). <https://journal.paramadina.ac.id/48>
- Putri, R. A., Khairuna, R., Ullia, S., & Marsithah, I. (2024). Tantangan Mahasiswa Dalam Menghadapi Era Generasi Strawberry. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(4), 1–7. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i4.776>
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). Studi Literatur Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Gen Z Di Beberapa Sektor Perusahaan Di Indonesia. *JAMAN*, 4(2).
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.59631/sbr.v1i2.32>
- Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1).