

**PENGALAMAN KEBAHAGIAAN KARYAWAN GEN Z: PERSPEKTIF
FENOMENOLOGI PADA PEKERJAAN PERTAMA**

Oleh

Putu Irma Yunita¹, Kadek Reno Kusuma², I Putu Dharmawan Pradhana³, I
Putu Yoga Purnama Wijaya⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Pendidikan Nasional

Jl. Bedugul No. 39 Denpasar, Bali, Indonesia

Email: irmayunita@undiknas.ac.id

Abstract

Currently, Indonesia is entering the era of society 5.0, where this era is not much different from the era of society 4.0. Indonesia is considered late in entering this era. There are several factors that influence Indonesia to be a bit late in entering this era. one of the factors is low Human Resources (HR). This year Generation Z has started to enter the world of work, Gen Z claims to be the generation that works the hardest, but because they value flexibility as a very important principle, Gen Z will not be willing to be forced to work when they don't want to work. However, not all workplaces have the criteria desired by generation Z, so from this phenomenon it can be questioned whether generation Z is happy in their first job. This research uses qualitative methods by interviewing 7 informants. The results of this research are that generation Z workers, especially in their first job, experience less happiness, which causes their work performance to decline. One of the factors that makes their work performance decrease or they are less happy is work that is not in accordance with their wishes or passion, they do not have work experience or experience and a work environment that blinds their work performance

Keywords: *Happiness, First Job, Performance*

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia sedang memasuki era society 5.0 dimana era ini tidak jauh berbeda dengan era society 4.0 karena pada era 5.0 hanya menyempurnakan resolusi yang sudah ada pada 4.0 konsep society 5.0 tidak jauh berbeda dengan konsep revolusi industri 4.0 dan society 5.0 (Kementerian Keuangan, 2023). Jepang telah memasuki era 5.0 sedangkan Indonesia terbelakang terlambat untuk memasuki era ini, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Indonesia agak terlambat dalam memasuki era tersebut. salah satu faktornya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) rendah. Rendahnya SDM di Indonesia dikarenakan banyaknya tuntutan dari dunia kerja tersebut contohnya seperti minimal Pendidikan (Kementerian Keuangan, 2023). Menurut (Badan Pusat Statistika, 2022) diperkirakan

tingkat pengangguran di Indonesia akan meningkat sebesar 2,61 juta dibandingkan tahun sebelumnya pada tahun 2023. Pengangguran di kalangan generasi muda Indonesia terus meningkat, dan masalah yang berkontribusi adalah kurangnya pengetahuan dan pelatihan generasi ini mengenai cara mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Akibatnya, dunia usaha kehilangan jumlah penduduk usia kerja, sehingga menambah tingkat pengangguran (Hartawan, 2020).

Indonesia terdapat generasi – generasi berdasarkan umur atau tahun lahir, Generasi merupakan Sekelompok generasi yang mempunyai arti penting bagi suatu bangsa; mereka semua berada pada usia yang sama dan mengalami peristiwa-peristiwa penting pada

waktu yang sama. (Laturette et al., 2021). Terdapat 6 kelompok generasi diantaranya yaitu :

Tahun Lahir	Nama Generasi
Sebelum 1945	Pre-Boomer
1946 – 1964	Baby Boomer
1965 – 1980	Generasi X
1981 – 1996	Generasi Milenial
1997 – 2012	Generasi Z
2013 dst.	Post Generasi Z

Gambar 1. 1 Pengelompokan Gernerasi

Berdasarkan tabel 1.1 generasi Z lahir pada tahun 1997 – 2012 yang pada tahun 2023 berusia 11 – 26 tahun generasi Z atau bisa disebut dengan “Generasi digital” merupakan generasi muda yang tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan yang kuat pada teknologi digital (Adityara et al., 2019) Gen Z mengaku sebagai generasi yang bekerja paling keras, namun karena mereka menghargai fleksibilitas sebagai prinsip yang sangat penting, Gen Z tidak akan rela dipaksa bekerja ketika mereka tidak ingin bekerja (Sakitri, 2021). Menariknya, survei menunjukkan bahwa Gen Z kurang percaya diri dalam menghadapi dunia kerja dan keharusan bekerja berjam-jam menjadi salah satu faktor pendorongnya.

Selain itu, Gen Z cenderung mengkhawatirkan kemampuannya untuk sukses di tempat kerja. Alasan utama Gen Z untuk bertahan di pekerjaan dikategorikan oleh (Ramadhani & Nindyati, 2022) berdasarkan empat faktor yang mempengaruhi makna kerja. faktor yang mempengaruhi makna kerja yaitu diri sendiri, orang lain, konteks kerja dan Kehidupan rohani. Alasan Generasi Z Tetap bekerja memiliki persentase tertinggi yaitu memiliki fasilitas kerja yang memadai, disusul pengembangan karir, fleksibilitas dalam hal waktu, tempat bekerja, Belum mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, tambahan pengalaman, kontrak kerja, mempererat hubungan dan alasannya (jackues buffet, 2023). Tujuan karir Generasi Z adalah membangun banyak karir bahkan multi-tasking. Generasi Z juga menyukai lingkungan kerja kantor, namun

lebih menyukai jadwal kantor yang lebih fleksibel (Schroth, 2019). Namun di setiap tempat bekerja tidak semua mempunyai kriteria yang diinginkan oleh generasi Z, maka dari fenomena tersebut dapat dipertanyakan apakah generasi Z bahagia dalam pekerjaan pertamanya.

LANDASAN TEORI

Behavior Constraint Theory

Teori utama dalam penelitian ini adalah Behavior Constraint Theory yang merupakan teori hambatan perilaku yang banyak dikembangkan oleh Altman. Sari, (2020) menyatakan bahwa teori ini dapat menghambat perilaku seseorang, Hal ini disebabkan karena manusia mempersepsikan keterbatasan lingkungan hidup hanya dalam wujud nyata atau cara mereka mempersepsikan keterbatasan tersebut. Sensasi awal yang dialami individu ketika kehilangan kendali terhadap lingkungannya adalah rasa tidak nyaman. Selanjutnya, mereka menunjukkan respons yang disebut reaktansi psikologis, yaitu reaksi terhadap segala upaya yang dapat membatasi kebebasan memilih atau otonomi mereka. Namun reaksi terjadi ketika individu tidak mampu mencari alternatif pemecahan masalah atau melakukan antisipasi akibat adanya gangguan lingkungan, karena upaya antisipasi tersebut selalu gagal dan berulang. Dalam kasus seperti ini, individu tidak mampu melakukan antisipasi yang biasa disebut dengan learned helplessness.

Fenomenologi

Penulis menggunakan metodologi penelitian sfenomenologis dalam penelitian ini. Fenomenologi mendorong kita untuk mengkaji suatu fenomena, oleh karena itu penulis menggunakan metode ini. Kita membiarkan keadaan ini terwujud dengan menjadi rentan. Mengingat fenomena itu sendiri, sangatlah penting bagi kita untuk memahami narasi tersebut secara keseluruhan (Zis et al., 2021). Untuk memperjelas, fenomenologi adalah cabang filsafat yang berupaya memahami

pengalaman sadar dengan meletakkannya dalam konteks keberadaan individu di dunia.

Kebahagiaan

Nurqamar et al., (2022) menunjukkan bahwa istilah "kebahagiaan" tidak hanya mencakup perasaan menyenangkan yang dialami seseorang, tetapi juga aktivitas menyenangkan yang mereka sukai. Seseorang mungkin mengklasifikasikan perasaan menyenangkan sebagai perasaan yang berorientasi pada masa lalu, sekarang, atau masa depan. Optimisme, harapan, keyakinan, dan kepercayaan adalah kata-kata yang menggambarkan perasaan positif terkait masa depan.

Gen Z

Sulastri & Kusuma, (2022) menemukan bahwa identitas Generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Milenial, generasi sebelum generasi Z, menunjukkan perbedaan yang mencolok. Generasi ini menghargai pengaturan kerja yang kolaboratif dan fleksibel, termotivasi oleh pencapaian dan tantangan, serta tertarik untuk mengeksplorasi pendekatan baru dalam pemecahan masalah. Pengakuan atas sebutan "generasi Z", yang sejak saat itu secara umum diartikan sebagai "generasi digital", menunjukkan kelompok pemuda yang kemajuan dan kemajuannya sangat bergantung pada teknologi digital.

Perkerjaan

Manusia senantiasa terlibat dalam berbagai aktivitas. Kerja merupakan salah satu kegiatan yang diwujudkan melalui gerak. Pekerjaan memerlukan penyelesaian misi yang menghasilkan hasil nyata yang dapat diapresiasi oleh individu yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Adanya kebutuhan-kebutuhan esensial merupakan unsur motivasi yang signifikan yang menjiwai kerja manusia. Aktivitas di tempat kerja mencakup komponen sosial, menghasilkan hasil nyata, dan pada akhirnya berupaya memenuhi kebutuhan individu (Ramadhani & Nindyati, 2022) Meskipun terdapat tujuan-tujuan tidak langsung ini, individu berusaha untuk

mendapatkan upah atau imbalan yang sepadan dengan hasil kerja mereka. Dengan demikian, individu berusaha tidak hanya untuk menjamin kelangsungan hidup mereka sendiri, tetapi juga untuk meningkatkan standar hidup mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut penelitian oleh (Muliawati & Surabaya, 2020), kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai penilaian terhadap sejauh mana seseorang mencapai hasil kerja dalam hal jumlah dan kualitas selama periode waktu tertentu saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat dilihat dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu tersebut. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, termasuk pemenuhan kebutuhan psikologis seperti mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pemenuhan kebutuhan materi. Hal ini diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama karena generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka dengan memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut penelitian (Pantouw et al., 2019). Penilaian kinerja merujuk pada suatu sistem resmi dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi atribut-atribut yang terkait dengan tugas, tingkah laku, dan prestasi, termasuk tingkat absensi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua perangkat dan materi yang ditemui oleh seorang pekerja, serta lingkungan sekitarnya di mana mereka bekerja, metode yang mereka gunakan dalam pekerjaan mereka, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun dalam kelompok. Beberapa tanda atau aspek dari lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, hubungan antarindividu, tingkat pencahayaan, serta kebersihan.

Stres Kerja

Menurut (Samallo & Wulani, 2022) stres adalah keadaan dinamis seorang individu yang dihadapkan kepada peluang, kendala ataupun tuntutan. Stres di lingkungan kerja yang dianggap bahwa stres bukan hanya ketegangan saraf, tetapi juga memiliki efek positif, serta bahwa stres merupakan bagian tak terhindarkan dari kehidupan, dan tidak adanya stres sama sekali akan mengakibatkan ketidakberdayaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Kepuasan kerja tidak tergantung pada sejauh mana seseorang bekerja keras atau efektif, tetapi lebih pada sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaan tertentu. Hal ini berkaitan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan, seperti gaji, peluang promosi atau pendidikan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan faktor lainnya, Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan merasa terkait dengan sejauh mana pekerjaannya memberikan kontribusi positif bagi organisasi, sehingga apa yang mereka capai dalam pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka anggap penting.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Peneliti menggunakan Teknik purposive sampling sekaligus snowball sampling dalam menentukan informan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan software NVivo 14 plus.

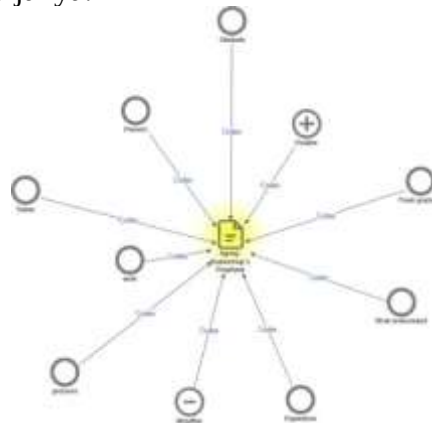


Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

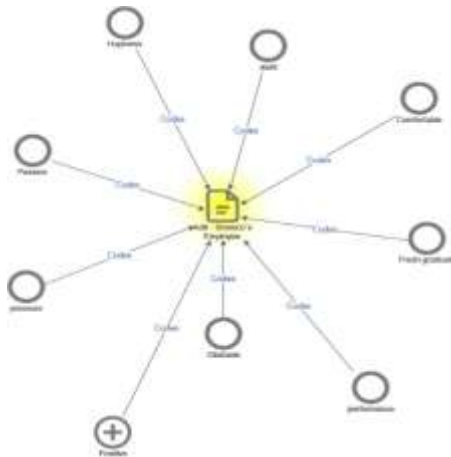
Hasil Wawancara dengan Agung Rama Bless Barber

Narasumber mengatakan pekerjaan yang ditekan dapat membuat kurang Bahagia dan kurang nyaman pada pekerjaannya yang membuat informan menurun performa kerjanya.



Narasumber mengatakan bahwa bekerja sesuai passion dan sesuai keinginan dapat meningkatkan performa sekaligus menikmati pekerjaan tersebut. Menurutny seseorang harus bahagia terlebih apabila pekerjaan tersebut merupakan bekerja lepas dimana pekerjaan yang tidak adanya tekanan dari pihak manapun. Seseorang diharapkan dapat bekerja lepas bekerja sesuai keinginan. Seseorang bekerja sesuai keinginan untuk mencapai hasil yang terbaik. Berdasarkan node analisis diatas narasumber juga menyatakan bahwa work environment juga dapat menciptakan performa kerja serta kebahagiaan pada pekerjaannya.

Hasil Wawancara dengan Gede Adit Permana CV Kusen Indah



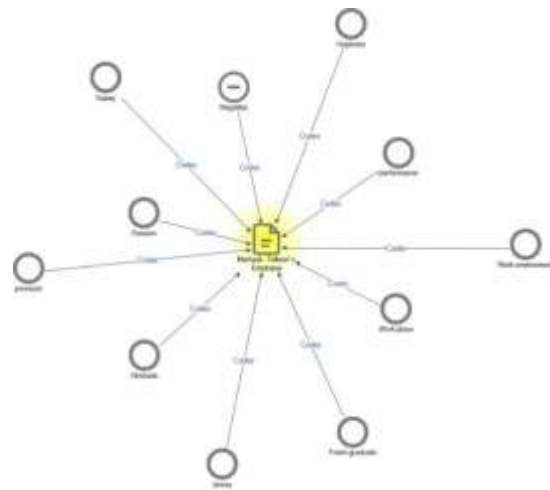
Gambar 1. Node Exploration Gede Adit Permana

Berdasarkan Gambar explore diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa node yang muncul dari percakapan yang dilakukan antara peneliti dan narasumber. Diantaranya, adalah comfortable, Dimana narasumber merasa pekerjaan yang menciptakan kebahagiaan adalah pekerjaan yang membuat seseorang merasa nyaman. Narasumber merasa kebahagiaan baru dapat diraih pada pekerjaan kedua dikarenakan pekerjaannya saat ini sesuai dengan passion yang dimiliki. Narasumber juga mengungkapkan sesuatu yang berkaitan dengan pressure, hal ini dikarenakan pada pekerjaan pertama narasumber mendapatkan berbagai tekanan khususnya dari pihak keluarga yang mengharuskan narasumber untuk bekerja sementara narasumber merasa bahwa ijazah yang diraih belum layak untuk melanjutkan ke dunia pekerjaan mengingat pada saat itu narasumber masih lulusan SMA. Narasumber mengatakan pekerjaan sesuai keinginan itu dapat menimbulkan kebahagiaan di dunia kerja dan dapat meningkatkan performance dalam bekerja pada intinya seseorang bekerja jangan penuh tekanan dan bekerja dengan penuh semangat narasumber juga menyatakan bahwa pressure di dunia kerja dapat meningkatkan performa kerjanya selain pressure passion yang

utama menurut narasumber bahwa passion itu sesuai keinginan yang dimiliki dari awal.

Hasil Wawancara dengan Martauli Rezki Munthe Karyawan Telkom

Narasumber mengatakan bahwa dia bekerja disini kurang lebih 2 tahun pertama kali turun ke dunia kerja narasumber mengatakan ada rasa takut karena dia belum memiliki pengalaman kerja serta pressure dari senior seniornya dan perlu beradaptasi terhadap lingkungannya atau disebut dengan work environment. Narasumber juga mengatakan dari tekanan itu dia memiliki motivasi untuk lebih giat lagi bekerja dan penuh semangat agar menemukan performa kerjanya

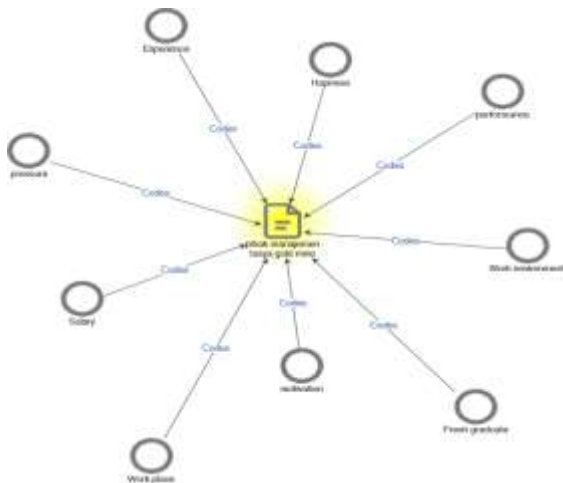


Gambar 2. Node Exploitation

Cara narasumber untuk meningkatkan performa kerjanya yaitu dengan cara menikmati pekerjaan yang dimiliki dan bersyukur terhadap pekerjaannya. Selama ia bekerja di pekerjaan pertamanya menyatakan Obstacle atau narasumber memiliki hambatan yaitu waktu yang kurang fleksibel karena awal turun ke dunia kerja ia belum mendapatkan jabatan yang diinginkan yang membuat ia menunda untuk melanjutkan pendidikannya pada intinya narasumber memiliki pressure terhadap waktu yang kurang fleksibel yang membuat prforma kerja narasumber belum di raih.

Hasil Wawancara dengan Tasya Frinabila Pihak Manajemen Gold Mine Coffe

Narasumber mengatakan bahwa pekerjaan yang saya tekuni saat ini sangat nyaman dan sesuai keinginan yang terwujud dari pengalaman kerjanya. Narasumber juga mengatakan bahwa cara dia untuk meningkatkan performa kerja pada karyawan mereka terutama pada generasi z dengan cara tidak menekan mereka terhadap pekerjaan, selain itu dia sebagai owner mengerti terhadap karyawannya yang perlu healing dan juga memberi bonus atau salary and motivation supaya karyawannya nambah semangat terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

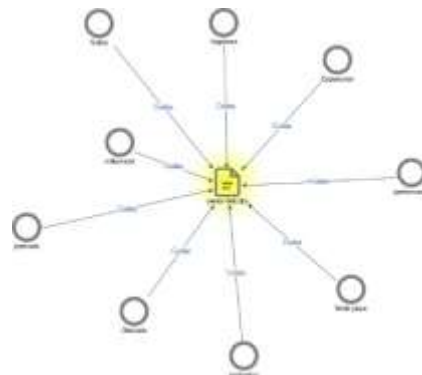


Gambar 3. Node Exploration Tasya Frinabila

Narasumber menerapkan teori work-happiness Dimana narasumber Bahagia dengan jabatan yang dimiliki yaitu sebagai kepala cabang. Ia memberikan kebahagiaan kepada narasumber berupa salary dan motivation agar karyawan narasumber betah dah bekerja tidak penuh pressure. Narasumber tidak terlalu menekan karyawannya karena itu berdampak pada karyawannya yang membuat performanya menurun.

Hasil Wawancara dengan Alit Putra Owner Rabel Vape Store

Narasumber mengatakan bahwa selama dia menjadi owner rebel vape store tidak ada yang Namanya menekan karyawan atau pressure terhadap pekerjaannya. Narasumber juga mengatakan dia sering mengajak karyawannya healing serta memberikan bonus di awal bulan dan dia selalu memberi tahu kepada karyawan baru supaya para karyawannya bekerja sesuai keinginan mereka dan sesuai passion mereka agar tidak memiliki tekanan terhadap dirinya. Dan dia selalu memberikan bonus seperti liquid dan device setiap akhir bulan agar memberikan kenyamanan terhadap karyawannya atau disebut juga dengan salary.



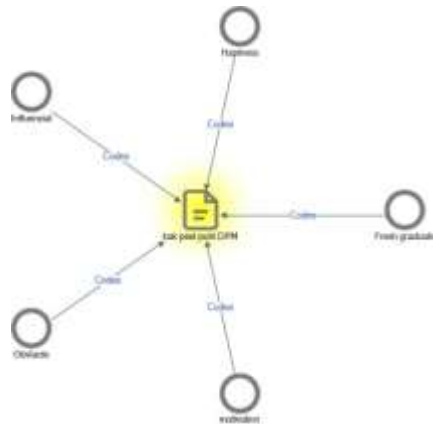
Gambar 4. Node Exploration Alit Putra

Menurut node Gambar diatas bahwa narasumber mengatakan bahwa salary,pressure,motivation sangat berperan terhadap meningkatkan performa kerja serta kebahagiaan karyawannya khususnya generasi Z yang memiliki fresh graduate karena belum memiliki experience atau pengalaman kerja.

Hasil Wawancara dengan Putu Sri Putri Laksmi DPM UNUD 2020

Narasumber mengatakan selama dia menjadi dpm dia sering mengamati generasi z yang dapat dibilang generasi pemalas yang sering melakukan pekerjaan yang instan Narasumber juga mengatakan bahwa generasi z ini memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi yang membuat mereka betah dengan pekerjaannya yang dapat meningkatkan

performa kerjanya sehingga meraih kebahagiaan karena dibantu oleh teknologi narasumber juga sering memotivasi rekan-rekannya yang dikategorikan generasi z agar mereka melakukan pekerjaan jangan penuh tekanan dan dapat melakukan pekerjaan tepat waktu.



Gambar 5. Node Exploration
Putu Sri Putri Laksmi

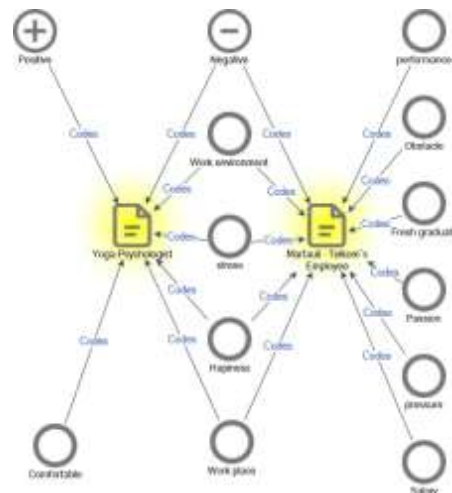
Hal yang membuat narasumber mengatakan pressure yaitu karena ia juga dikategorikan generasi Z yang menyatakan bahwa generasi Z saat ini yang bekerja sesuai keinginan atau tidak tertekan pada pekerjaan yang diberikan (Andriyani, 2019) mengatakan bahwa generasi Z tidak mau bekerja jika ditekan terhadap pekerjaan yang diberikan sebaliknya generasi Z saat ini bekerja sesuai keinginan mereka dan mau menuntaskan pekerjaan dengan sumber daya yang ada.

Hasil Wawancara dengan Ida Bagus Gde Agung Yoga Pramana S.Psi., M.Psi. Praktisi Psikologi

Narasumber mengatakan bahwa kebahagiaan itu muncul Ketika kita dapat menyebarkan aura positif terhadap di sekitar kita dan dapat memberikan hal-hal positif yang berada di sekitar kita. Narasumber juga mengatakan bahwa kebahagiaan di dunia kerja itu dimana seseorang dapat mempresepsikan dunianya dan bersyukur terhadap pekerjaan yang dimiliki dan sesuai apa yang diinginkan dan cara kita menemukan kebahagiaan di dunia

kerja yaitu dengan cara melakukan hal-hal positif dan menyebarkan energi positif di dunia kerja serta bersyukur terhadap pekerjaan yang kita miliki.

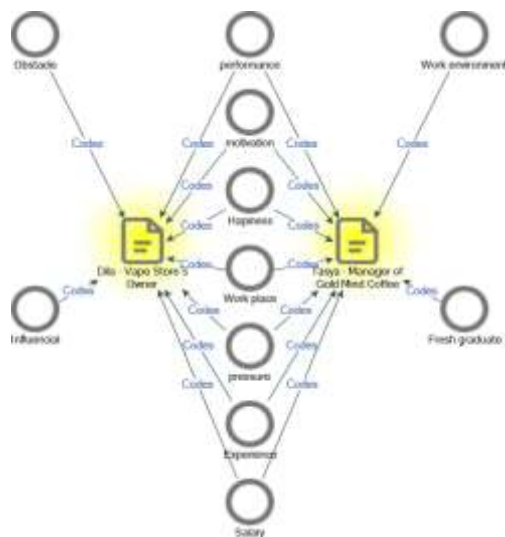
Narasumber juga menyatakan bahwa generasi Z saat ini mereka bekerja harus penuh dengan tekanan karena generasi Z dapat dikatakan generasi pemalas ia akan bekerja jika tidak diperintahkan. Jika generasi z ditekan didalam suatu pekerjaan ia akan mengalami yang Namanya stress dan kurang nyaman terhadap work environment.



Gambar 6. Person Statement Comparison I

Pada Gambar komparasi dapat dilihat bahwa Informan Martauli Rizki Munthe menyatakan bahwa pertama kali turun ke dunia kerja ia merasakan ketakutan dan kurang nyaman pada lingkungan kerjanya tetapi dia tidak berpindah tempat kerja ia selalu semangat dan bersyukur pada pekerjaannya karena atasannya selain menekan ia selalu bersabar karena tanggung jawab sebagai karyawan harus tuntas pekerjaan yang di berikan selain itu di pekerjaan pertamanya ia tidak dapat membagi waktu karena tugas -tugas yang diberikan terlalu banyak beda halnya dengan sekarang waktu ia menjadi *fleksibel* karena saat ini ian dapat bekerja sambil kuliah dan ia selalu di beri motivasi oleh atasannya hal tersebut juga sejalan dengan pernyataan dari informan Ida Bagus Gede Agung Yoga Pramana S.Psi .,

M.Psi bahwa kebahagiaan di dunia kerja itu dimana seorang karyawan dapat memberikan energi positif di tempat ia bekerja atau di lingkungan sekitar dan dapat mempresepsikan dunia kerjanya serta bersyukur terhadap pekerjaan yang dimiliki. Stress kerja akan muncul jika seorang karyawan tidak dapat mempresepsikan dunia kerjanya. narasumber juga mengatakan sentiment negative menyatakan bahwa generasi z saat ini selalu mengerjakan tugas dengan instan tanpa menikmati prosesnya.

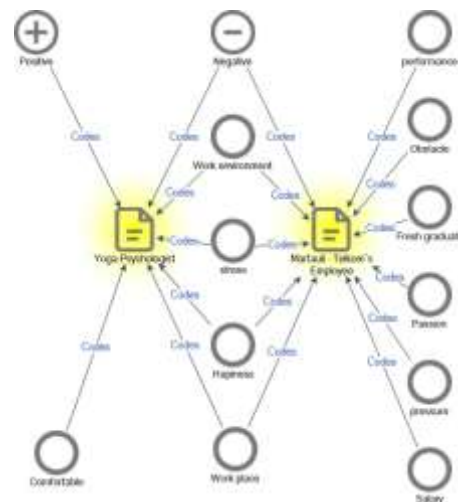


Gambar 7. Person Statement Comparison

II

Berdasarkan analisis *node comparison* Gambar informan Kadek Dila Ananda selaku owner Rabel vape store dan Tasya Frinabila selaku pihak manajemen *gold mine coffe* cabang sanur menjabarkan bahwa mereka selaku pihak manajemen tidak terlalu menekan karyawannya untuk bekerja karena kenyamanan karyawan yang utama dalam sebuah perusahaan agar pekerjaan mereka tidak terhambat. Selain itu ada beberapa konsep pendukung lain yang diterapkan di kedua belah pihak dalam meningkatkan performa kerja pada karyawan khususnya Generasi z seperti *Motivation happiness work place pressure experience and salary* selain itu *work environment* juga sangat penting untuk meningkatkan performa kerja karyawannya,

Pada analisis *node comparison* Gambar di atas, informan Kadek Dila Ananda mengatakan cara dia meningkatkan performa kerja karyawannya dengan tidak menekan mereka bekerja selain itu memberikan bonus seperti THR dan bonus lembur agar karyawannya betah terhadap pekerjaannya. Sedangkan informan atas nama Tasya Frinabila mengatakan cara meningkatkan performa kerja karyawannya sama halnya dengan informan kadek Dila Ananda selain tidak menekan karyawan serta gaji yang sesuai terhadap kinerjanya Tasya Frinabila juga sering memotivasi karyawannya agar lebih semangat untuk bekerja.



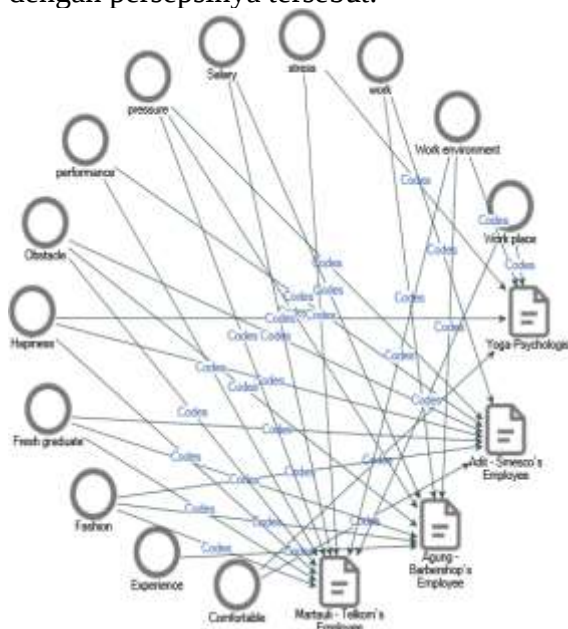
Gambar 8. Person Statement Comparison

IV

Informan Martauli Rizki Munthe menyatakan bahwa pertama kali turun ke dunia kerja ia merasakan ketakutan dan kurang nyaman pada lingkungan kerjanya tetapi dia tidak berpindah tempat kerja ia selalu semangat dan bersyukur pada pekerjaannya karena atasannya selain menekan ia selalu bersabar karena tanggung jawab sebagai karyawan harus tuntas pekerjaan yang di berikan selain itu di pekerjaan pertamanya ia tidak dapat membagi waktu karena tugas -tugas yang diberikan terlalu banyak beda halnya dengan sekarang waktu ia menjadi *fleksibel* karena saat ini ia dapat bekerja sambil kuliah dan ia selalu di beri motivasi oleh atasannya hal tersebut juga

sejalan dengan pernyataan dari informan Ida Bagus Gede Agung Yoga Pramana S.Psi., M.Psi bahwa kebahagiaan di dunia kerja itu dimana seorang karyawan dapat memberikan energi positif di tempat ia bekerja atau di lingkungan sekitar dan dapat mempresepsikan dunia kerjanya serta bersyukur terhadap pekerjaan yang dimiliki. Stress kerja akan muncul jika seorang karyawan tidak dapat mempresepsikan dunia kerjanya. narasumber juga mengatakan sentiment negative menyatakan bahwa generasi z saat ini selalu mengerjakan tugas dengan instan tanpa menikmati prosesnya.

Menurut (Dwi Widya Ningrum, 2011) mengatakan Persepsi tentang dunia kerja merupakan suatu pandangan yaitu bagaimana seseorang akan dunia kerja ditentukan oleh relevansinya dengan kebutuhannya. Persepsi akan dunia kerja juga akan membantu mahasiswa dalam pengambilan keputusan akan masa depannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Notoatmojo, 2019) yang menyatakan bahwa persepsi seseorang terhadap suatu objek akan mempengaruhi perilakunya. Persepsi yang baik terhadap suatu objek akan mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan persepsinya tersebut.

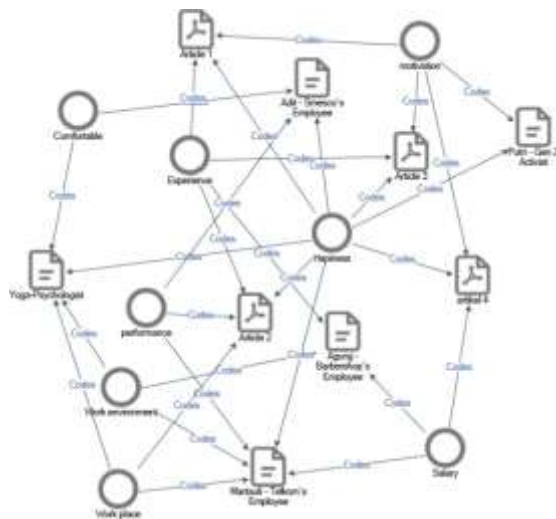


Gambar 9. Project Map I

Gambar menunjukkan adanya alur sejalan diantara pernyataan narasumber Agung, Adit dan Martauli yang kurang bahagia pada pekerjaan pertama sehingga tidak dapat meningkatkan performa kerjanya (*performance*) mereka bekerja tidak sesuai keinginan mereka selain itu (*obstacle*) yang dialami narasumber Martauli karena waktu bekerja yang kurang fleksible karena Narasumber Martauli ingin bekerja sambil melanjutkan pendidikan. Bahkan *Experience* juga sering disebutkan oleh beberapa narasumber mereka salah satu faktor menurunnya performa kerja mereka yang membuat kurang bahagia pada pekerjaan pertamanya yaitu pengalaman kerja karena pengalaman kerja itu sangat penting disaat turun ke dunia kerja untuk pertama kalinya. (Basyit et al., 2020) mengatakan “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Menurut (Fajri, 2019) mengatakan bahwa Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam bentuk pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, pemberian bonus, peningkatan profesionalisme karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh para karyawan. Sebaliknya kemunduran perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan misalnya terjadi penundaan atau kemunduran tanggal pemberian upah atau gaji. work passion adalah kecenderungan yang kuat dalam diri seseorang terhadap pekerjaan yang disukai dan dianggap

penting, sehingga dirinya bersedia memberikan waktu dan energinya untuk pekerjaan tersebut (Vallerand et al., 2019). Dalam pengertian yang sederhana work passion adalah semangat yang besar disertai emosi yang kuat, hasrat yang membara, dan determinasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah ditetapkan.



Gambar 10. Project Map II

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar bahwa informan yang merupakan Karyawan khususnya Gen Z yang memiliki pengalaman kerja 1 kali menyatakan kurang Bahagia pada pekerjaan pertamanya karena mereka bekerja tidak sesuai *passion* mereka atau tidak sesuai keinginan mereka selain itu mereka kurang Bahagia karena tekanan. *pressure* dari finansial atau tekanan dari keluarganya yang harus menekan untuk bekerja. (Fajri, 2019) faktor yang membuat mereka kurang Bahagia yaitu dari *Salary* jika upah mereka sesuai dengan apa yang mereka lakukan merupakan salah satu faktor kebahagiaan karyawan khususnya generasi Z yang memiliki pengalaman kerja sebanyak satu kali. pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan dari praktisi psikolog yang menyatakan bahwa kebahagiaan itu Dimana kita dapat menebarkan energi positif di sekitar kita.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul “Dapatkah aku memilih? Studi Fenomenologi Terkait Kebahagiaan Generasi Z pada pekerjaan pertamanya peneliti menyimpulkan bahwa pekerja generasi Z khususnya pada pekerjaan pertamanya mereka mengalami kurang Bahagia yang membuat performa kerja mereka menurun. Salah satu faktor yang membuat performa kerja mereka menurun atau kurang Bahagia yaitu bekerja yang tidak sesuai keinginan atau *passion* dan belum memiliki pengalaman kerja atau *experience* serta lingkungan kerja yang membuat performa kerja. Kebahagiaan di dunia kerja Dimana pekerja puas terhadap pekerjaannya serta sesuai apa yang diharapkan. Selain pekerja dari pihak manajemenpun menyatakan bahwa mereka tidak terlalu menekan karyawannya terutama generasi Z yang memiliki pengalaman kerja sebanyak satu kali karena tekanan kerja membuat performa kerja karyawannya menurun sebaliknya dari pihak manajemen tau bahwa *salary* dan *motivation* sangat penting untuk meningkatkan performa kerja karyawannya. Ternyata pernyataan dari karyawan khususnya generasi Z yang memiliki pengalaman kerja sebanyak satu kali sejalan dengan pernyataan dari pihak manajemen yang membuat termotivasi dan meningkatkan performa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adityara, S., Taufik Rakhman, R., & Teknologi Bandung, I. (2019). *Karakteristik Generasi Z dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual*.
- [2] Badan Pusat Statistika. (2022). *Badan Pusat Statistik*.
https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CDUQw7AJahcKEwjg8PHS-_SAAxUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.bps.go.id%2F&psig=AOvVaw1c-

- DOgNwoRXuC4vCEhlBoK&ust=1692955164381232&opi=89978449
- [3] Hartawan. (2020). *reno1*.
- [4] jackues buffet, C. (2023). *No Title GEN Z vs Pekerjaann*. https://zety-com.translate.goog/blog/generation-z-vs-workplace?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc
- [5] Kementrian Keuangan. (2023, March). *Memahami Bela Negara di Era Society 5.0*. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3100-memahami-bela-negara-di-era-society-5-0.html>
- [6] Laturette, K., Patricia Widianingsih, L., & Subandi, L. (2021). *Literasi Keuangan Pada Generasi Z* (Vol. 9, Issue 1). JPAK.
- [7] Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR Agus Frianto*.
- [8] Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- [9] Pantouw, Y. M., Tatimu, V., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2019). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3).
- [10] Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- [11] Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). *GAMBARAN MAKNA KERJA BAGI GENERASI Z DI JAKARTA*.
- [12] Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- [13] Samallo, M., & Wulani, F. (2022). Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru Sma Pada Yayasan Pendidikan Xyz Di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 614. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i03.p10>
- [14] Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- [15] Sulastri, T., & Kusuma, P. (2022). Makna kebahagiaan pada Generasi Z. *Indonesian Journal of Social and Educational Studies*, 3(2), 183–190. <https://doi.org/10.26858/ijses.v3i2.40526>
- [16] Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN