

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan Generasi Z kerap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja, mulai dari keterbatasan pengalaman, tingginya beban kerja, hingga ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan persepsi individu, yang berpotensi memunculkan masalah dalam dinamika organisasi; hal ini diperkuat oleh orientasi mereka yang lebih mengutamakan pengembangan pribadi dan fleksibilitas dibandingkan stabilitas pekerjaan jangka panjang, serta memandang jenjang karir sebagai sarana untuk meraih pertumbuhan profesional, sehingga menciptakan tantangan sekaligus peluang unik bagi organisasi masa kini.¹ pada saat ini, dengan masuknya Generasi Z ke dalam lingkungan pekerjaan mereka sering kali tidak dihiraukan dan sering disalah pahami sebagai suatu kelompok yang memiliki komitmen yang rendah dalam sebuah organisasi, padahal merekalah yang mendominasi pasar tenaga kerja saat ini. Hal ini dikarenakan karyawan Generasi Z merupakan kelompok generasi paling muda yang memasuki dunia kerja untuk saat ini.² Kehadiran Generasi Z dalam lanskap tenaga kerja saat ini membawa perubahan signifikan bagi dinamika kerja dan pola relasi antar anggota dalam sebuah organisasi. Berbeda dari generasi-generasi sebelumnya, Generasi Z tumbuh

¹Lev Tidhar, "Management and Leadership for Generation Z in an Era of Changing Employee Commitment," *Journal of Public Administration, Finance and Law*, no. 27 (2023): 462–69, <https://doi.org/10.47743/jopaf1-2023-27-36>.

²Rika Yuliana Putri and Supriansyah Supriansyah, "Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan," *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 5 (July 28, 2021): 3007–17, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1055>.

berdampingan dengan teknologi digital, komunikasi instan, dan pola kerja yang lebih cair. Mereka tidak hanya memaknai pekerjaan sebagai sarana untuk memperoleh stabilitas ekonomi jangka panjang, tetapi juga sebagai ruang bagi pengembangan pribadi, ekspresi nilai, dan pertumbuhan profesional. Pola pikir ini membuat Generasi Z lebih kritis dalam memaknai nilai kerja dan lebih selektif dalam menentukan tempat kerja yang selaras dengan kebutuhan pribadi maupun aspirasi masa depan.

Pada tahun 2020, jumlah Generasi Z di seluruh dunia telah menyentuh angka 2,56 miliar jiwa dan diproyeksikan mengisi sekitar 20% dari tenaga kerja global.³ Bahkan di Indonesia sendiri, tenaga kerja dari generasi ini telah menyumbang hingga 40% dari berbagai sektor industri.⁴ Angka ini bukan hanya sebuah gambaran jumlah semata, tetapi juga sinyal kuat bahwa Generasi Z tidak dapat diabaikan dalam perumusan strategi bisnis maupun pengelolaan sumber daya manusia bagi keberlanjutan sebuah organisasi. Disisi lain kehadiran Generasi Z juga membawa tantangan yang khas. Mereka sering kali dihadapkan pada hambatan terkait dengan keterbatasan pengalaman kerja, beban kerja yang tinggi, dan pola komunikasi antaranggota yang belum sepenuhnya selaras dengan nilai-nilai kerja yang mereka anut.

Berbeda dari generasi pendahulunya, Generasi Z memandang jenjang karir bukan sebagai bentuk hierarki semata, tetapi sebagai ruang tumbuh dan kesempatan

³Diena Dwidienawati and Dyah Gandasari, "Understandinng Indonesia's Generasi Z," *International Journal of Engineering & Technology* 3, no. 25 (2018): 245–52.

⁴Gilang Pratama, "Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinann Transformasional dan Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z," *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic* 11, no. 2 (November 11, 2020): 144–52, <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>.

untuk memaksimalkan potensi pribadi. Pola kerja yang terlalu kaku, sistem hierarki yang kurang adaptif, dan nilai-nilai kerja yang belum terinternalisasi dengan kebutuhan pribadi dapat memunculkan friksi, bahkan memicu perasaan tidak dihargai atau diabaikan.

Dinamika ini menjadikan Generasi Z bukan saja sebuah tantangan bagi pengelola tenaga kerja masa kini, tetapi juga sebuah peluang emas bagi pengembangan pola kerja yang lebih adaptif dan inklusif. Organisasi yang dapat memahami kebutuhan, nilai, dan pola kerja Generasi Z berpotensi untuk tumbuh bersama dengan tenaga kerja yang membawa energi segar, pola pikir kreatif, dan semangat adaptasi tinggi. Sebaliknya, kegagalan dalam merespons kebutuhan ini dapat berdampak signifikan, mulai dari penurunan motivasi kerja, munculnya disonansi nilai antaranggota, hingga hambatan dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan jumlah dan pengaruh yang terus tumbuh, Generasi Z bukan hanya pemain kunci di era kerja kontemporer, tetapi juga titik tolak bagi evolusi nilai kerja dan pola kerja bagi generasi-generasi selanjutnya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z akan sangat bergantung pada kemampuan memahami kebutuhan, nilai, dan aspirasi mereka menjadikan tenaga kerja ini bukan semata “generasi kerja masa depan,” tetapi mitra strategis yang siap tumbuh bersama dan membentuk masa depan itu sendiri.

Karakteristik serta permasalahan yang sering disalahpahami inilah yang menimbulkan permasalahan antara organisasi dan karyawan dari Generasi Z yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dapat berdampak signifikan bagi keberlangsungan sebuah organisasi di masa mendatang. Kesuksesan yang

berkelanjutan bagi suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pihak manajemen dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan, khususnya bagi individu yang memegang hubungan penting dalam operasional dan pencapaian tujuan bersama.⁵ Dalam konteks ini, memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, khususnya dari sisi kesehatan mental dan kebutuhan psikologis, menjadi langkah strategis yang tidak dapat diabaikan.

Kesejahteraan mental, sebagai salah satu aspek krusial dari pengalaman kerja, berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja, produktivitas, etika kerja, hingga loyalitas karyawan.⁶ Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa setiap individu tidak hanya membawa kebutuhan dan tujuan dari sebuah perusahaan, tetapi juga membawa aspirasi pribadi yang perlu mendapat apresiasi dari tempat kerja.⁷ Oleh sebab itu, integrasi yang selaras antara kebutuhan dan nilai pribadi karyawan dengan kebutuhan dan nilai dari pihak organisasi sangat diperlukan guna mencegah kesenjangan yang dapat menghambat pertumbuhan bersama.

Sejalan dengan itu, sebuah penelitian juga menemukan bahwa Generasi Z yang memiliki tingkat dedikasi rendah terhadap pekerjaan jangka panjang dapat menjadi tantangan signifikan bagi keberlanjutan sebuah organisasi.⁸ Kondisi ini

⁵Safinatul Wahidah, “Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Leader-Member Exchange dapat Meningkatkan Komitmen Organisasi PNS Millennials?,” *Magister Media dan Komunikasi, FISIP, Universitas Airlangga* 17 (2022): 35–47.

⁶Sulaikah, Anita Maharani, and Zainur Hidayah, “Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 7, no. 3 (August 24, 2021): 572–83, <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>.

⁷Nenin Kartika Sari, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja,” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7, no. 1 (March 18, 2019): 120–28, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>.

⁸ Ayu Ramadhani and Ayu Dwi Nindyati, “Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta,” *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi* 13, no. 1 (2022): 41–60.

umumnya disebabkan oleh kurangnya rasa keterikatan dan apresiasi dari pihak manajemen, yang dapat berdampak negatif tidak hanya bagi tingkat retensi tenaga kerja, tetapi juga bagi perkembangan bisnis dan daya saing perusahaan di masa mendatang.

Lebih jauh, jika kebutuhan dan kesehatan psikologis karyawan tidak mendapat perhatian dan dukungan yang memadai, dapat timbul efek berantai bagi organisasi. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak didukung cenderung mengalami penurunan motivasi, tingkat stres yang tinggi, hingga risiko burnout yang dapat memicu peningkatan angka absen dan bahkan turnover. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat berdampak signifikan bagi stabilitas operasional dan keberlanjutan bisnis, termasuk pada tingkat produktivitas tim, kualitas pelayanan, hingga citra dan reputasi perusahaan di mata tenaga kerja maupun pemangku kepentingan lainnya.

Penyebab-penyebab yang telah disebutkan sebelumnya mengindikasikan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Generasi Z di tempat kerja sebagian besar berakar pada rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan. Kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan sebagai keadaan ketika seorang individu mengalami emosi yang menyenangkan, penuh kebahagiaan, dan puas akan berbagai bagian kehidupannya, termasuk dalam konteks kerja. Seorang karyawan yang sejahtera secara psikologis umumnya dapat mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, menjalin hubungan kerja yang positif, serta dapat mengaktualisasi potensinya secara optimal.

Berdasarkan data-data yang telah di kumpulkan dapat diketahui bahwa

tingkat kesejahteraan psikologis karyawan memiliki peran signifikan dalam membentuk pola kerja, motivasi, hingga loyalitas kerja yang berdampak langsung bagi keberlanjutan sebuah organisasi. Putri dan Utami, dalam penelitiannya mengenai pengaruh psychological well-being terhadap work engagement, menemukan bahwa dimensi-dimensi seperti penerimaan diri, makna hidup, dan pertumbuhan pribadi dapat meningkatkan tingkat keterikatan kerja sebesar 31,67%.⁹ Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat penerimaan dan pengembangan pribadi yang baik cenderung lebih aktif dan produktif dalam bekerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Ningrum dan Mangundjaya, yang dilakukan di PT X Jakarta Utara dan PT Y Bekasi. Mereka mengungkapkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis dapat menjelaskan sebesar 29,5% dari tingkat kepuasan kerja karyawan.¹⁰ Angka ini menjadikan kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor signifikan bagi keberhasilan kerja dan loyalitas karyawan di lingkungan organisasi.

Dalam sebuah studi oleh Satpol PP Kebumen menemukan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres kerja hingga 12,6%.¹¹ Hal ini memfokuskan bahwa karyawan dengan kesehatan mental yang

⁹Larasati Putri Utami, "Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan," *Acta Psychologia* 2, no. 2 (October 15, 2020): 161–72, <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>.

¹⁰Moch Shofar Rifan Fanani, Hermien Laksmiwati, and Satiningsih Satiningsih, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan PT. X," *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 11, no. 1 (January 7, 2024): 619–31, <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61908>.

¹¹Dela Tri Wulan Ningrum and Wustari L. Mangundjaya, "Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan," *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 3 (2024): 610–18.

baik dapat lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi kerja yang lebih positif bagi organisasinya.

Kesejahteraan ini tidak berdiri sendiri, tetapi sangat terkait dengan berbagai faktor dalam lingkungan kerja, salah satunya ialah persepsi dukungan dari pihak organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai penilaian individu mengenai sejauh mana sebuah organisasi menghargai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kebutuhan maupun kebutuhan pribadi dari para anggotanya.¹² Ketika karyawan merasa bahwa persepsi dukungan dari pihak organisasi tinggi, maka yang tumbuh adalah keyakinan bahwa kerja keras dan usaha mereka diapresiasi, kebutuhan pribadi dan profesional mereka diakui, serta bahwa mereka bukan hanya dilihat sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang membawa nilai bagi perkembangan bersama.

Hal ini dapat berdampak signifikan bagi internal perusahaan.¹³ Dukungan dari pihak organisasi juga dapat terlihat dalam berbagai bentuk, mulai dari pola komunikasi yang terbuka dengan atasan, penghargaan yang adil, gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja, hingga penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan kondusif bagi pengembangan pribadi dan kerja sesama anggota tim. Dukungan semacam ini membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didengarkan, yang selanjutnya dapat mendorong tumbuhnya motivasi kerja dan keinginan untuk

¹²Annisa Sulistiawanti and Rika Fitriyana, "Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi: Annisa Sulistiawanti, Rika Fitriyana," *Social Philanthropic* 1, no. 1 (July 28, 2022): 23–28, <https://doi.org/10.31599/sp.v1i1.1455>.

¹³Didit Darmawan and Rahayu Mardikaningsih, "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Simki Economic* 4, no. 1 (October 19, 2021): 89–98, <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>.

memberi kontribusi lebih bagi perusahaan.¹⁴

Pada akhirnya, kesejahteraan psikologis yang tumbuh dari persepsi dukungan positif dalam sebuah organisasi dapat menghasilkan efek signifikan bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.¹⁵ Karyawan yang merasa sejahtera secara mental dan emosional cenderung bekerja dengan fokus yang lebih, produktivitas yang lebih konsisten, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan dan tantangan kerja. Mereka juga lebih siap untuk menginternalisasi nilai-nilai dan tujuan bersama, sehingga dapat berkontribusi aktif dalam pencapaian sasaran jangka panjang dan penguatan daya saing organisasi.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil studi pendahuluan yang dilakukan secara acak kepada karyawan Generasi Z di Kota Banjarmasin dan Kota Banjarbaru. Dalam studi tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan dua partisipan dari dua perusahaan berbeda pada tanggal 24 Agustus 2024, dengan fokus pada persepsi dukungan organisasi dan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.¹⁶ Hasil wawancara mengungkapkan bahwa persepsi dukungan dari pihak organisasi memegang hubungan yang sangat signifikan dalam memengaruhi kesehatan mental dan emosional karyawan.

Pada informan pertama, rendahnya tingkat dukungan dari pihak

¹⁴Tasya Rabani and Meita Santi Budiani, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang PT. X," *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 4 (July 5, 2021): 214–28, <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41184>.

¹⁵Gaëtane Caesens et al., "Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26, no. 4 (July 4, 2017): 527–40, <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1319817>.

¹⁶Huong Le et al., "Impact of Work and Non-Work Support on Employee Well-Being: The Moderating Role of Perceived Organizational Support," *Sustainability* 15, no. 22 (November 10, 2023): 15808, <https://doi.org/10.3390/su152215808>.

manajemen, termasuk kurangnya arahan kerja, apresiasi, dan kompensasi yang memadai, mengakibatkan kegagalan dalam mengaktualisasikan dan mengembangkan potensi pribadi. Hal ini berdampak pada munculnya perasaan tidak puas yang berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sementara itu, informan kedua juga menyebutkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, yang tidak diimbangi dengan apresiasi maupun bimbingan dari pihak perusahaan, mengakibatkan kondisi kerja yang penuh tekanan dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Akibatnya, tingkat kesejahteraan psikologis informan menurun signifikan, yang mempengaruhi motivasi, loyalitas, juga kualitas kerja yang dihasilkan.

Hasil temuan ini menitikberatkan dukungan organisasi seharusnya tidak terfokus pada tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi juga perlu mencakup perhatian terhadap kesehatan emosional dan kondisi psikologis karyawan. Berdasarkan konsep *performance satisfaction effort loop*, pada tingkat tinggi kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja, loyalitas, dan keterikatan karyawan dengan tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari pihak manajemen dapat memicu turunnya motivasi kerja, tingkat produktivitas, serta intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.¹⁷

Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya menjaga kesejahteraan psikologis karyawan bukan sekadar memenuhi kebutuhan personal, namun bagian terpenting dari strategi perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung dan diperhatikan,

¹⁷Yiting Yang et al., "Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor," *Behavioral Sciences* 14, no. 8 (August 8, 2024): 1–14, <https://doi.org/10.3390/bs14080688>.

mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z, khususnya di Abude Group. Studi ini diinginkan menghasilkan kontribusi secara teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya yang adaptif, berpusat pada kesejahteraan karyawan, serta bertujuan pada jangka panjang.¹⁸

Akhirnya kesejahteraan psikologis yang tumbuh dari persepsi dukungan organisasi ini mampu menghasilkan efek yang signifikan bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa sejahtera secara mental dan emosional mampu melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan secara optimal sehingga peneliti tertarik untuk menelaah lebih jauh hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z, khususnya di Abude Group.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini;

1. Bagaimana tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan generasi Z di Abude Group ?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z di Abude Group ?

¹⁸Isidro Peña et al., "Wellness Programs, Perceived Organizational Support, and Their Influence on Organizational Performance: An Analysis Within the Framework of Sustainable Human Resource Management," *Sage Open* 14, no. 1 (January 2024), <https://doi.org/10.1177/21582440241229358>.

3. Bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z di Abude Group ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui sejauh mana tingkat persepsi dukungan organisasi di Abude Group Banjarmasin
2. Mengetahui sejauh mana kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin
3. Bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

Studi ini diharapkan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pihak Organisasi, hasil kajian ini dapat dijadikan dasar dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan atau dapat

mengembangkan program yang lebih efektif, khususnya dalam bidang sumber daya manusia agar memperkuat dukungan organisasi kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z.

- b. Bagi Karyawan Generasi Z, penelitian ini memberikan wawasan kepada karyawan Generasi Z tentang pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam menopang kesejahteraan psikologis mereka, sehingga mampu meningkatkan kesadaran untuk memanfaatkan dukungan yang ada dan mengembangkan strategi coping yang efektif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
- c. Bagi Masyarakat Umum dan Peneliti, hasil ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih pada kebutuhan psikologis generasi muda. Selain itu, hasil ini dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengkaji hubungan antara dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis dalam konteks yang berbeda atau dengan variabel lainnya.

E. Definisi Operasional

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: keadilan yang merujuk pada sejauh mana karyawan memandang perlakuan adil dari organisasi dalam pengambilan keputusan, penerapan kebijakan, dan distribusi sumber daya; dukungan atasan yang menggambarkan tingkat bantuan, perhatian, dan keterlibatan atasan langsung dalam mendukung

pelaksanaan tugas karyawan; serta penghargaan dan kondisi kerja yang mencerminkan penilaian karyawan terhadap kompensasi, fasilitas, tunjangan, dan kenyamanan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi.¹⁹

2. Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff, kesejahteraan psikologis diartikan sebagai kondisi individu yang ditandai dengan berfungsinya aspek-aspek psikologis secara optimal dalam menjalani kehidupan. Dalam penelitian ini, kesejahteraan psikologis yang dimaksud adalah kondisi psikologis karyawan Generasi Z di Abude Group Banjarmasin yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa mampu menjalani hidup secara positif dan bermakna. Variabel ini diukur berdasarkan enam aspek utama, yaitu: penerimaan diri, hubungan dengan sesama, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Variabel ini berfokus pada kemampuan individu untuk menjaga kestabilan psikologis saat menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.²⁰

3. Karyawan Generasi Z

Dalam studi ini, yang dimaksud dengan karyawan Generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan telah berada pada usia produktif untuk bekerja. Berdasarkan sejumlah referensi, generasi ini dikenal memiliki kecakapan tinggi dalam penggunaan teknologi digital, cenderung mengutamakan kemandirian, serta memiliki kebutuhan yang signifikan terhadap

¹⁹Robert Eisenberger et al., "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology* 71, no. 3 (1986): 500–5007.

²⁰Carol D Ryff, "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being," *Journal of Personality and Social Psychology* 57, no. 6 (1989): 1069–81.

dukungan emosional dan lingkungan kerja yang adaptif.

Mereka cenderung lebih peduli mengenai isu kesehatan mental dan memiliki kecenderungan untuk mencari makna serta memperoleh penghargaan dalam dunia kerja. Kesamaan dari berbagai sumber menegaskan bahwa Generasi Z mempunyai ciri khas dalam gaya bekerja serta kebutuhan organisasi yang berbeda dengan generasi terdahulu. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi kepemimpinan dan manajerial yang tepat agar dapat menunjang terciptanya kesejahteraan psikologis yang maksimal bagi kelompok ini.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari anggapan bahwa penelitian ini identik dengan studi sebelumnya, serta sebagai acuan dan bahan pembandingan, peneliti menyajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Sulistiawanti dan Rika Fitriyana berjudul Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi, bertujuan untuk meneliti sejauh mana persepsi terhadap dukungan organisasi berkontribusi dalam mendukung tenaga medis sebagai bagian dari karyawan. Penelitian ini melibatkan 123 orang perawat sebagai responden, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Elemen-elemen dalam dukungan organisasi, seperti dukungan dari atasan dan perlakuan adil dalam organisasi, juga menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang menandakan pengaruh penting terhadap kesejahteraan psikologis. Kesamaan antara penelitian tersebut dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis. Namun, perbedaan utamanya terdapat pada karakteristik subjek yang diteliti. Penelitian sebelumnya melibatkan tenaga medis di Kota Bekasi, sementara studi ini difokuskan pada Generasi Z yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang berlokasi di Kota Banjarmasin.

2. Penelitian oleh Yeni Novita Sari dan Ismi Darmastuti yang dilakukan di sebuah perusahaan konveksi di Bandung bertujuan untuk menilai sejauh mana persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studi ini, variabel komitmen afektif dan kesejahteraan psikologis digunakan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara singkat dengan bermacam responden, serta data sekunder yang diperoleh dari jurnal, buku, situs web, dan data relevan dari perusahaan. Teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling, dan teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis Partial Least Square (PLS) yang diaplikasikan dengan program SmartPLS 3.2.9 untuk menentukan koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dari hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai p sebesar 0,05, diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap komitmen afektif, kesejahteraan psikologis, serta kinerja mereka. Di samping itu, komitmen afektif dan kesejahteraan psikologis juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan lain mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja, dengan peran mediasi kesejahteraan psikologis lebih kuat dibandingkan komitmen afektif. Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki kekhasan pada aspek variabel yang digunakan, lokasi penelitian, serta karakteristik responden, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi perspektif baru dalam memahami konsep persepsi dukungan organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Onchi Gemelli Amaradipta, Tulus Winarsunu, dan Ratih Eka Pertiwi dengan judul Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 212 Pegawai permanen yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Instrumen yang digunakan yaitu survei Persepsi Dukungan Organisasi dan Survei Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) serta koefisien korelasi sebesar $R = 0,693$ yang mengindikasikan kekuatan hubungan yang tinggi. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin besar persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian ini menekankan bahwa dukungan organisasi yang kuat dapat secara nyata meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada motivasi dan kinerja.

4. Penelitian yang dilaksanakan oleh Masyhuda Fahim Akhmada dan Yohana Wuri Satwika di Yayasan X dengan judul Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi di kalangan guru. Penelitian ini melibatkan 38 orang guru yang terdiri dari 21 laki-laki dan 17 perempuan dengan rerata usia 44 tahun dan masa kerja rata-rata selama 16 tahun. Subjek penelitian termasuk guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer. Penelitian memakai pendekatan kuantitatif desain korelasional, dan instrumen yang digunakan adalah Skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian tidak terdapat hubungan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi dengan nilai $p = 0,336$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti kesejahteraan psikologis tidak berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. Hasil

temuan ini menunjukkan komitmen organisasi pada guru tidak hanya dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis, melainkan juga oleh faktor lain seperti budaya organisasi, yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar. Penelitian ini memberikan pemahaman meningkatkan komitmen terhadap organisasi, perlu mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk budaya organisasi, selain faktor kesejahteraan psikologis. Pada penelitian ini perbedaannya dengan penelitian ini ada di variabel penelitian tersebut yaitu komitmen organisasi dan pada penelitian yang akan dilakukan variabel yang digunakan adalah kesejahteraan psikologis dan perbedaan lebih lanjut berada pada subjek penelitian dan lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Findy Suri N dengan judul Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Pergantian Pegawai bertujuan untuk mengkaji bagaimana *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) mempengaruhi kesiapan pegawai dalam menanggapi dinamika perubahan. Penelitian ini melibatkan 130 pegawai yang bekerja di Biro Rektor Universitas Sumatera Utara sebagai partisipan. Instrumen yang digunakan meliputi skala kesiapan untuk berubah dan skala dukungan organisasi yang dirasakan.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan perubahan pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374 memperlihatkan 37,4% variabilitas kesiapan perubahan pegawai di Biro Rektor Universitas Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi. 62,6% variabilitas

lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan. Hal ini penting bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung yang dapat mendorong kesiapan pegawai terhadap perubahan, termasuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Dengan memahami pentingnya dukungan organisasi, manajemen dapat lebih efektif dalam mengelola proses perubahan dan meningkatkan kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Perbedaan yang mendasar antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang diteliti serta karakteristik subjeknya. Penelitian ini menitikberatkan pada variabel kesejahteraan psikologis dengan subjek karyawan generasi Z yang bekerja di lingkungan perusahaan, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel komitmen organisasi dengan subjek yang berbeda.

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z di Abude Group Banjarmasin.
2. Tidak terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan generasi Z di Abude Group Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan peneliti dalam menyusun penelitian ini, maka peneliti menetapkan sistematika penulisan yang mencakup lima bab, sebagai berikut:

1. BAB I: Bab ini berisikan pendahuluan yang mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar serta sistematika penulisan.
2. BAB II: Bab ini mencakup penjelasan mengenai definisi persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis, memuat kajian teori, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, bab ini juga mencakup teori-teori tambahan untuk pelaksanaan penelitian ini serta memuat kerangka pikir.
3. BAB III: Bab ini mencakup metode penelitian, yang berisi jenis penelitian, lokasi berlangsungnya penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan analisis data.
4. BAB IV: Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan, di dalamnya terdapat hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.
5. BAB V: Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran, baik itu saran untuk penelitian, lembaga tertentu, peneliti, maupun subjek penelitian.