

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Bahasan**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran kuantitatif *psychological capital* generasi Z di dunia kerja. Hasil dari penelitian ini telah menjawab pertanyaan tersebut, dimana ditemukan bahwa mayoritas responden memiliki *psychological capital* yang rendah di dunia kerja. Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa mayoritas *psychological capital* generasi Z berada di kategori rendah (48%). Melalui hasil penelitian ini, terdapat mayoritas generasi Z belum memiliki *psychological capital* yang tinggi. Ditemukan bahwa hanya terdapat 7,9% generasi Z yang memiliki *psychological capital* yang tinggi.

*Psychological capital* merupakan tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi positif (*optimism*) mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan (*hope*) agar berhasil, dan ketika dilanda masalah atau kesulitan mampu bangkit kembali serta berusaha untuk mengatasi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Seseorang dikatakan memiliki *psychological capital* memiliki penilaian positif terhadap keadaan, kemampuan melihat kemungkinan untuk sukses berdasarkan usaha, dan ketekunan yang dilakukan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Apabila dikaitkan dengan teori tersebut, seharusnya generasi Z memiliki *psychological capital* dapat berpikir positif dan berorientasi pada keberhasilan di masa depan dengan kemampuan individu tersebut untuk menemukan kesuksesannya, individu yang memiliki kondisi mental yang kuat dapat merancang masa depannya mulai dari sekarang.

Kenyataannya, generasi Z kurang percaya diri, tidak bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan, kesulitan menciptakan kreasi dan

inovasi baru dalam bekerja, tidak mampu menyelesaikan masalah serta tidak mampu dalam mencapai target atau tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh diri sendiri, tidak mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, mengalami kesulitan untuk bangkit kembali dari situasi yang sulit. Rendahnya *psychological capital* pada generasi Z di dunia kerja dapat ditinjau dalam beberapa aspek. Pada aspek *self-efficacy*, subjek pada kategori rendah memiliki jumlah terbanyak 35,5%. Rendahnya *self-efficacy* berkaitan rendahnya tentang kepercayaan diri generasi Z dalam mengarahkan dan mengembangkan diri secara mandiri dan mampu menjalankan tugas secara efektif di dunia kerja.

Menurut Kronos Incorporated (2019) Generasi Z ternyata tidak terlalu percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan adanya tuntutan untuk bekerja dalam waktu yang panjang menjadi salah satu faktor penentu. Tiga hambatan emosional yang dialami generasi Z, sehingga menciptakan ketidakpercayaan diri akan pencapaian kerja, diantaranya kecemasan (34%), kurangnya motivasi (20%), dan adanya perasaan rendah diri (17%) (Sakitri, n.d., 2018) . Dalam hal ini, generasi Z mungkin mengalami kecemasan dan rendah diri terkait pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari uji *preliminary research* yang dilakukan oleh peneliti, dimana masih terdapat generasi Z yang bekerja yang belum percaya diri dalam melakukan tugas pekerjaan yang sudah diberikan.

Aspek kedua yaitu *hope*. Menurut Luthans (2015) *hope* merupakan keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari keberhasilan individu, energi yang diarahkan pada tujuan dan alur berencana untuk mencapai kesuksesan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori rendah dengan jumlah 67 orang (44,1%). Penelitian Dwidienawati, D. & Gandasari, 2018) generasi Z memiliki keraguan ketika harus terikat dengan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang lama. Karakteristik generasi Z yang tidak konsisten akan suatu pekerjaan jangka panjang, tidak memiliki komitmen dan keterikatan dalam suatu pekerjaan atau perusahaan ini dapat menjadi permasalahan di dunia kerja. Generasi Z lebih cenderung memikirkan apa yang harus dikerjakan pada saat ini daripada berorientasi untuk masa depan.

Aspek ketiga yaitu *resiliency*. *Resiliency* yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, mampu untuk belajar dari tantangan yang dihadapi, dan peningkatan tanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas generasi Z yang bekerja memiliki *resiliency* yang tergolong rendah (45,4%). Hal ini disebabkan karena mayoritas generasi Z tidak memiliki daya juang, mudah menyerah, generasi yang susah diatur (Kosasih & Yunanto, 2022). Aspek keempat yaitu *optimism*. *Optimism* yaitu suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi yang berasal dari diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Menurut data hasil penelitian, ditemukan bahwa mayoritas generasi Z yang bekerja berada pada kategori rendah (42,8%).

Menurut Penelitian Purwani & Purwani (2020) generasi Z memiliki krisis yang cukup parah sejak dini yang membentuk pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan dibandingkan dengan generasi milenial yang lebih optimis (Yuniasanti R, Shafira, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu (Sigh & Dangmei, 2016) menunjukkan masalah karir dan pekerjaan yang dialami oleh generasi Z seperti cenderung kurang sabar, berpikiran instan, dan individualistis.

Peneliti juga melakukan eksplorasi lebih dalam terhadap data-data demografis untuk mengidentifikasi *psychological capital* pada para responden. Kategorisasi jenis kelamin diperoleh bahwa pada perempuan terdapat dalam kategori rendah (42,9%) dan laki-laki terdapat dalam kategori rendah (57,4%). Ini juga terlihat dimana generasi Z pada perempuan dan laki-laki tidak memiliki daya juang, mudah menyerah, susah diatur, serba instan, malas, mudah galau (Kosasih & Yunanto, 2022). Berdasarkan data kategori lama bekerja, peneliti memperoleh bahwa  $\leq 5$  tahun lama bekerja pada karyawan (*staff*) generasi Z *psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori rendah (49,7%) sedangkan  $> 5$  tahun lama bekerja pada karyawan (*staff*) generasi Z *psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori tinggi (57,1%). Ini juga terlihat dimana menurut Tarwaka

(2017) masa kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu pekerja baru apabila masa kerja  $\leq 5$  tahun dan pekerja lama apabila masa kerjanya  $> 5$  tahun. Masa kerja baru atau lama berkaitan dengan tenaga kerja dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman yang mereka miliki, karyawan yang memiliki masa kerja baru biasanya masih merasa sulit untuk menyelesaikan permasalahan tersebut karena perlu adanya adaptasi (Fatin et al., 2023) sementara karyawan yang memiliki masa kerja lama akan memiliki keterampilan yang lebih baik saat menjalankan pekerjaannya, lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitasnya lebih tinggi dan memiliki kinerja yang tinggi (Ilham, 2022) .

Berdasarkan data kategori departemen karyawan, peneliti memperoleh bahwa departemen *marketing* pada karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia terdapat dalam kategori rendah (40,4%) yaitu tidak bisa melakukan penawaran dan mempertukarkan produk yang bernilai kepada pihak lain atau segala kegiatan yang menyangkut penyampaian produk atau jasa mulai dari produsen hingga sampai ke tangan konsumen. Pada departemen *general affair* karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori rendah (43,8%) yaitu tidak memaksimalkan dalam sikap, pengetahuan, dan *skill* kerja yang profesional dalam pengelolaan dan mengurus dalam mencocokkan berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. Pada departemen *production* karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori rendah (60%) yaitu tidak memaksimalkan dalam mengelola bahan baku yang menjadi barang jadi.

Pada departemen *accounting* karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori rendah (68,1%) yaitu tidak memaksimalkan dalam mencatat secara detail transaksi keuangan, dan membuat laporan keuangan baik pemasukan dan pengeluaran. Pada departemen IT karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori rendah (50%) yaitu tidak memaksimalkan dalam mensosialisasikan informasi, perencanaan, alur, dan pelaksanaan ke karyawan dalam kantor. Pada departemen SDM karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat

dalam kategori rendah (100%) yaitu tidak memaksimalkan dalam pengelolaan karyawan mulai dari proses perencanaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan hingga rekrutmen dan seleksi jika perencanaan, rekrutmen, dan seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yang memiliki kapabilitas dan kompetensi unggul yang mendukung pelaksanaan rencana bisnis serta mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pada departemen tata usaha perusahaan karyawan (*staff*) generasi *Z psychological capital* di dunia kerja terdapat dalam kategori tinggi (38,1%) yaitu melakukan penyelenggaraan kegiatan administrasi yakni urusan tulis-menulis dalam sebuah Perusahaan secara terstruktur dan terorganisir.

Peneliti sadar akan keterbatasan dan kelemahan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu:

- a. Penyebaran data yang terbatas pada generasi dan tempat adanya koneksi yang terbatas, lebih banyak berkumpul dan kenal dengan generasi Z, tidak bisa meluas menggambarkan *psychological capital* secara menyeluruh.
- b. Peneliti memilih penerjemah tersumpah yang kurang bagus dalam menerjemahkan sehingga responden yang mengisi sepertinya salah mengartikan atau salah mempersepsi dengan pernyataan yang tercantum di *google form*.

## **5.2. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa generasi Z memiliki *psychological capital* yang rendah di dunia kerja. Rendahnya *psychological capital* pada generasi Z di dunia kerja dapat ditinjau dalam beberapa aspek. Pada aspek *self-efficacy*, subjek pada kategori rendah memiliki jumlah terbanyak 35,5%. Rendahnya *self-efficacy* berkaitan rendahnya tentang kepercayaan diri generasi Z dalam mengarahkan dan mengembangkan diri secara mandiri dan mampu menjalankan tugas secara efektif di dunia kerja. Menurut Kronos Incorporated (2019) Generasi Z ternyata tidak terlalu percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan adanya tuntutan untuk bekerja dalam waktu yang panjang menjadi salah satu faktor penentu. Aspek kedua yaitu *hope*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori rendah

dengan jumlah 67 orang (44,1%). Penelitian Dwidienawati, D. & Gandasari, 2018) generasi Z memiliki keraguan ketika harus terikat dengan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang lama.

Aspek ketiga yaitu *resiliency*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas generasi Z yang bekerja memiliki *resiliency* yang tergolong rendah (45,4%). Hal ini disebabkan karena mayoritas generasi Z tidak memiliki daya juang, mudah menyerah, generasi yang susah diatur (Kosasih & Yunanto, 2022). Aspek keempat yaitu *optimism*. Menurut data hasil penelitian, ditemukan bahwa mayoritas generasi Z yang bekerja berada pada kategori rendah (42,8%). Menurut Penelitian Purwani & Purwani (2020) Generasi Z memiliki krisis yang cukup parah sejak dini yang membentuk pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan dibandingkan dengan generasi milenial yang lebih optimis. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (*staff*) generasi Z dalam *psychological capital* rendah. Terdapat hal yang dapat mempengaruhi *psychological capital* yaitu jenis kelamin, lama kerja, dan departemen. Dengan demikian, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Perusahaan dengan mengadakan *training* agar karyawan generasi Z dapat memaksimalkan kemampuannya dengan maksimal.

### 5.3. Saran

#### a. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z mengikuti training, webinar, *bootcamp* yang diadakan oleh Lembaga/institusi/perusahaan untuk meningkatkan kualitas diri dalam *hardskill* dan *soft skill*.

#### b. Bagi Perusahaan

Perusahaan mengadakan training pada karyawan generasi Z untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat berkembang.

#### c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang sama dengan mencari responden yangimbang. Peneliti juga diharapkan lebih

memperhatikan persebaran populasi dan dapat menjangkau populasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., & Hernita, N. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap di Kabupaten Majalengka The Effect of Psychological Capital on The Productivity of Ketchup Factory Employees in Majalengka Regency. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 3(2).
- Azwar, S. (2021). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). In *Pustaka Pelajar*.
- Fatin, H. K., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. (2023). Hubungan Antara Masa Kerja dan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Gizi (JIG)*, 1(4).
- Faustina, A., & Kusumastuti, R. (2022). Psychological Capital dan Career Commitment pada Karyawan Milenial Kantor Pusat Bank BRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/jab.v11i2.45706>
- Fitri, F. F., Mudhiah, R., Aiman, P., Naomi, C., & Angelica, R. (2023). Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnah Ilmiah Psyche*, 17(1).
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris . *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(1). <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). STUDI DESKRIPTIF KUANTITATIF TENTANG AKTIVITAS BELAJAR MAHASISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN EDMODO DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH. *Jurnal Artefak*, 7(1).
- Jurnal Psikologi Pendidikan, P., Shafira Putri, I., & Yuniasanti, R. (n.d.). Hubungan Antara Optimisme Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z. *Oktober*, 16(2), 38–46.
- Kosasih, D. N., & Yunanto, T. A. R. (2022). Kajian psychological capital pada filosofi hidup Suku Banjar “Waja Sampai Kaputing” pada Strawberry Generation. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 6(2). <https://doi.org/10.22219/satwika.v6i2.22637>
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan pscap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Luthans, F. (2006). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KALIMANTAN BARAT. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35695>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). 1. Luthans 2007.pdf. *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2). <https://doi.org/10.1002/job.507>

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 4). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- MARDIAH, N. (2019). PERANAN POSITIVE ORGANIZATION BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA UNTUK MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.15548/maqdis.v4i2.260>
- Maymanah. (2019). PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SLJ GLOBAL TBK DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SEBAGAI MODERATOR. *MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI*, 1(2). <https://doi.org/10.31293/mv.v1i2.3954>
- Meiliana, M. (2020). PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. MN. *Psibernetika*, 13(1). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Nurhadi, A. (2015). Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Jam Kerja Reguler dan Jam Kerja Lembur pada Pembangunan Gedung Bertingkat di Surabaya. *Rekayasa Teknik Sipil*, 1(1).
- 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). <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Prawitowati, T. (2022). Pemetaan Tingkat Harapan, Optimisme, Efikasi Diri, dan Resiliensi Pencari Kerja: Dasar Rancangan Program Orientasi Karyawan Baru. *Universitas Hayam Wuruk Perbanas ....*
- Primadineska, R. W. (2021). Peran modal psikologis terhadap dorongan berpindah. *Jurnal Optimal*.
- Putra, Y. S. (2018a). PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PERSON – ORGANIZATION FIT TERHADAP KESIAPAN I-GENERATIONS UNTUK BERUBAH. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.163>
- Putra, Y. S. (2018b). PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA KARYAWAN GENERASI Y DAN Z SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.29>
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial PT. X. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(1). <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i1.4563>
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01).
- Sakitri, G. (n.d.). “Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!”
- Satria Efandi, Rahman, A., Wahyuni, R. W., & Haq, R. A. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Psychological Capital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

- Industri Kreatif. *Psyche* 165 *Journal*.  
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.242>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta. *Jurnal Binawakya*, 15(11).
- Tania, P., & Rosari, M. C. (2021). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Subjective Career Success pada Karyawan Generasi Milenial. *MANASA*, 10(2). <https://doi.org/10.25170/manasa.v10i2.2950>
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4).
- Tyahyono, A. (2020). perubahan rencana strategi (renstra) tahun 2016-2021. In *Patra Widya: Seri Penerbitan Penelitian Sejarah dan Budaya*. (Vol. 21, Issue 3).
- Wahyudi, R. (2017). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Pendekatan Konsistensi Internal Kuesioner Pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu. *FMIPA Universitas Bengkulu Jl. W. R. Supratman Bengkulu 38123*, 1(1).
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2020). Employee Well-being as mediator of correlation between Psychological Capital and Psychological Climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2). <https://doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, Jakarta : prenada media group. In *Jakarta : prenada media group*.