

## PERAN IMPOSTOR SYNDROME TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN GENERASI Z

<sup>1</sup>Thasya Prettycia, <sup>2</sup>Nichole Aurelia, <sup>3</sup>Reza Fahlevi

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Corresponding Author email:  
[rezaf@psi.untar.ac.id](mailto:rezaf@psi.untar.ac.id)

---

### Abstrak

**Diterima**  
18 Juni 2025

Dalam era modern saat ini, karyawan Generasi Z dihadapkan dengan berbagai tantangan psikologis dalam dunia kerja, salah satunya *Impostor Syndrome*. Kondisi ini membuat individu merasa ragu terhadap kemampuan diri serta merasa tidak layak meskipun terdapat bukti objektif terkait kemampuannya. Perasaan ragu dan ketidaklayakan ini dapat menghambat karyawan dalam mengekspresikan potensi terbaiknya serta menyebabkan kecemasan dan stres yang berkepanjangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Impostor Syndrome* terhadap *Kesejahteraan Kerja* pada karyawan Generasi Z. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui metode survei, dengan 200 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori kesejahteraan kerja sedang (57,0%) dan mengalami *Impostor Syndrome* dengan tingkat yang sama (55,0%). Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, *Impostor Syndrome* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja, dengan  $p$  sebesar 0,357 ( $p > 0,05$ ). Meskipun tidak signifikan secara statistik, *Impostor Syndrome* tetap dapat berdampak negatif secara psikologis, seperti menurunkan rasa percaya diri, meningkatkan stres, dan mengganggu kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Impostor Syndrome* bukanlah faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja, melainkan faktor lain seperti lingkungan kerja berupa dukungan sosial, dan resiliensi.

**Diterbitkan**  
25 Juni 2025

**Kata kunci :** *Impostor Syndrome, Kesejahteraan Karyawan, Generasi Z*

---

### Abstract

*In the modern era, Generation Z employees face various psychological challenges in the workplace, one of which is Impostor Syndrome. This condition makes individuals doubt their abilities and feel unworthy despite objective evidence of their abilities. Such feelings of self-doubt and inadequacy can hinder employees from expressing their full potential and may lead to prolonged anxiety and stress. This study aims to analyze the role of Impostor Syndrome on the workplace well-being of Generation Z employees. A quantitative approach was employed using a survey method, with 200 respondents selected through purposive sampling. The results show that the majority of respondents fall into the moderate category of workplace well-being (57.0%) and experience Impostor Syndrome at a similar level (55.0%). Based on a simple linear regression analysis, Impostor Syndrome does not have a significant effect on workplace well-being, with a  $p$ -value of 0.357 ( $p > 0.05$ ). Although not statistically significant, Impostor Syndrome can still have negative psychological impacts, such as decreasing self-confidence, increasing stress, and disrupting job satisfaction. These findings indicate that Impostor Syndrome is not a determining factor for workplace well-being; rather, other factors such as a supportive work environment, social support, and resilience play a more significant role.*

**Keyword :** *Impostor Syndrome, Workplace Well-Being, Generation Z*

---

### PENDAHULUAN

Generasi dapat dipahami sebagai konstruksi sosial yang terdiri atas sekelompok individu dengan rentang usia dan pengalaman historis yang serupa (Putra, 2016). Saat ini, terdapat empat generasi yang aktif dalam dunia kerja, yaitu

*baby boomers*, generasi X, generasi Y, dan generasi Z (Cristina, 2016). Generasi Z atau biasa disingkat dengan Gen Z merupakan bagian dari kelompok usia produktif yang kini tengah memasuki tahap awal karier di dunia kerja. Mereka tidak hanya unggul dalam penguasaan teknologi, tetapi juga memiliki kreativitas tinggi serta jiwa kewirausahaan yang kuat (Hanifah & Wardono, 2020). Dibandingkan generasi sebelumnya, Generasi ini tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi, sehingga penguasaan terhadap informasi *digital* menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan mereka. Hal ini turut membentuk nilai, cara pandang, serta tujuan hidup yang mereka miliki Andrea et al. (2016).

Saat ini, mayoritas dari generasi Z berusia antara 18 hingga 28 tahun, generasi ini berada pada fase remaja akhir hingga dewasa muda (Papalia & Martorell, 2021). Gen Z dikenal sebagai sosok generasi yang memiliki karakteristik mandiri, ambisius, *multitasking*, serta memiliki akses luas terhadap perkembangan global (Istiningtyas, 2022). Meskipun unggul dalam penguasaan teknologi, generasi ini cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih rendah dibanding generasi sebelumnya (Bencsik & Machova, 2016; Pradana & Bantam, 2023). Karakteristik yang dimiliki oleh Gen Z sering kali berbenturan dengan kompleksitas dunia kerja, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri. Tantangan yang dihadapi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja.

Kesejahteraan karyawan (*workplace wellbeing*) menggambarkan bagaimana perasaan individu saat menjalani pekerjaannya, yang mencakup kepuasan kerja, pengalaman emosional selama bekerja, serta makna dan tujuan yang dirasakan dalam pekerjaan (De Neve & Ward, 2023). Kondisi ini berdampak positif terhadap produktivitas individu maupun kinerja organisasi. *Workplace well-being* memiliki beberapa dimensi, seperti *work satisfaction*, *employer care*, *intrusion of work into private life*, dan *organizational respect for the employee* (Zamralita et al., 2023). Ketika kesejahteraan terganggu, muncul risiko penurunan produktivitas, kepuasan kerja, hingga gangguan kesehatan mental (Chen, 2019). Salah satu penyebabnya adalah stres kerja, yang marak dialami Generasi Z. Survei (Cigna, 2022) mencatat bahwa 91% pekerja usia 18–24 tahun mengalami stres kerja, berupa kecemasan, rasa takut berlebih, dan kekhawatiran akan masa depan (Dilapanga & Mantiri, 2021; Bashori & Meiyanto, 2017). Perubahan lingkungan kerja yang dinamis turut memperparah kondisi ini (Angelis et al., 2021). Selain stres, kondisi psikologis seperti *impostor syndrome* juga turut menurunkan kesejahteraan, terutama di kalangan karyawan muda.

*Impostor syndrome* merupakan kondisi psikologis dimana individu merasa tidak layak atas pencapaian yang dimiliki, meskipun terdapat bukti keberhasilan yang jelas (Muslimah et al., 2022). *Impostor syndrome* tidak selalu muncul dalam bentuk keyakinan penuh bahwa mereka tidak berbakat, melainkan hadir sebagai keraguan yang terus menghantui terhadap kemampuan diri sendiri (Hawley 2019). Kondisi ini dapat dijelaskan melalui enam dimensi utama dalam *Impostor-Profile 30* (IPP-30), yaitu *competence doubt*, *working style*, *alienation*, *other-self divergence*, *ambition*, dan *need for sympathy*. *Competence doubt* merujuk pada keraguan individu terhadap kompetensi diri, meskipun terdapat bukti objektif atas keberhasilan yang telah dicapai. Individu dengan dimensi ini cenderung meyakini bahwa keberhasilan yang diperoleh tidak mencerminkan kemampuan sebenarnya. *Working style* menggambarkan kecenderungan untuk bekerja secara kompulsif dan perfeksionistik sebagai bentuk kompensasi atas perasaan tidak layak. Pola ini sering kali muncul sebagai upaya untuk menutupi ketidakpercayaan terhadap kapasitas diri. *Alienation* mengacu pada perasaan terasing atau tidak terhubung secara emosional dengan pencapaian yang diraih. Individu merasa bahwa keberhasilan tersebut bukan merupakan hasil dari kemampuan pribadi, sehingga muncul perasaan tidak pantas menerima pengakuan. *Other-self divergence* menjelaskan adanya ketidaksesuaian antara pandangan individu terhadap dirinya sendiri dengan bagaimana orang lain memandangnya. Ketidaksetaraan ini menimbulkan tekanan internal untuk memenuhi ekspektasi eksternal yang dirasa terlalu tinggi dan sulit dipenuhi. *Ambition* mencerminkan dorongan kuat untuk meraih kesuksesan dan kecenderungan menetapkan ekspektasi tinggi terhadap diri sendiri. Meskipun memiliki motivasi berprestasi, individu dengan dimensi ini sering kali disertai rasa takut akan kegagalan serta perasaan tidak layak. Terakhir, *need for sympathy* menggambarkan kebutuhan individu untuk memperoleh empati dan pengakuan emosional dari orang lain, yang muncul sebagai respons terhadap perasaan bahwa dirinya tidak cukup berharga (Ibrahim et al., 2021; Koshy et al., 2022).

Sindrom ini sering dipicu oleh faktor internal, seperti rendahnya kepercayaan diri dan dorongan berprestasi yang tinggi, serta faktor eksternal, seperti ekspektasi sosial dari lingkungan, termasuk guru, teman, atau orang tua (Nabila et al., 2022). Individu yang mengalaminya sering merasa seolah-olah hanya dirinya yang memiliki perasaan tersebut, sehingga dapat memperburuk rasa keterasingan yang muncul (Bravata et al., 2020). Selain itu, mereka biasanya memiliki dorongan kuat untuk selalu tampil lebih unggul dibandingkan orang lain, yang pada akhirnya

menimbulkan tekanan besar dan berkontribusi terhadap kecemasan serta ketakutan yang tinggi akan kegagalan (Dumitrescu et al., 2024). Tekanan-tekanan ini kemudian dapat menimbulkan berbagai gejala psikologis, seperti kecemasan saat menghadapi tanggung jawab baru, rasa bersalah ketika menerima pujian, serta kekhawatiran akan dinilai tidak kompeten (Gullifor et al., 2024).

*Impostor syndrome* tidak hanya terjadi pada karyawan pemula, tetapi juga dialami oleh individu yang telah mencapai kesuksesan tinggi. Michelle Obama dan Sheryl Sandberg adalah contoh nyata dari bagaimana fenomena ini tetap bisa muncul meskipun seseorang telah mencapai posisi bergengsi. Michelle Obama pernah mengungkapkan bahwa ia sering merasa tidak pantas atas pencapaiannya dan menganggap kesuksesannya lebih disebabkan oleh faktor eksternal. Hal serupa juga dialami oleh Sheryl Sandberg, mantan COO Facebook, yang mengaku kerap merasa dirinya tidak cukup kompeten meskipun memiliki rekam jejak profesional yang kuat (Feenstra et al., 2020). Maka dari itu, jika terus berlanjut, kondisi ini dapat menurunkan kepercayaan diri, meningkatkan kecemasan, dan berujung pada depresi atau *emotional burnout*, yang akhirnya mengganggu kesejahteraan dalam dunia kerja (Fandrayani et al., 2021).

Untuk melihat sejauh mana gejala *impostor syndrome* dialami oleh karyawan Generasi Z, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 200 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa 21,9% merasa bahwa meskipun pernah berhasil, mereka tetap memiliki ketakutan besar akan kegagalan. Sebanyak 21,9% mengaku sering menunda pekerjaan sehingga membuat banyak hal terasa lebih sulit. Sebanyak 25% merasa keterampilan yang dimiliki belum cukup baik, dan 25% lainnya menganggap penting untuk menciptakan sesuatu yang bermakna atau berguna. Sebanyak 28,1% merasa bahwa ketakutan akan kegagalan sering menghilangkan kebahagiaan. Sebanyak 21,9% tidak percaya diri terhadap kemampuannya. Lalu, 25% merasa sering dipandang sebagai pribadi yang sangat membantu, dan 25% lainnya merasa tidak dapat menjadi diri sendiri. Terakhir, 21,9% merasa bahwa saat berhasil, mereka justru takut kegagalan akan segera datang. Hasil ini menunjukkan bahwa berbagai aspek dari *impostor syndrome* memang cukup nyata dialami oleh sebagian karyawan Gen Z. Namun, untuk memahami dampak lebih lanjut dari kondisi ini, terutama terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja, diperlukan telaah terhadap temuan-temuan sebelumnya yang telah menguji hubungan antara *impostor syndrome* dan berbagai aspek dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fidyacinta (2023) terhadap wanita karir menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara fenomena *impostor* dan kesejahteraan psikologis. Dari hasil analisis regresi yang digunakan, ditemukan bahwa *impostor syndrome* secara signifikan mempengaruhi dua dimensi utama kesejahteraan psikologis, yaitu penerimaan diri dan kemandirian. Hal ini diperkuat oleh data awal yang menunjukkan bahwa 45% responden dalam penelitian tersebut memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah, meskipun secara objektif telah berada pada posisi kerja yang stabil. Banyak dari mereka juga menunjukkan keengganan untuk menerima pujian atau mengumumkan pencapaian kerja karena merasa tidak pantas dan takut tidak bisa memenuhi ekspektasi selanjutnya. Selain itu, studi *systematic review* oleh Bravata et al. (2019) yang mengulas 62 studi dengan total 14.161 partisipan juga menemukan bahwa *impostor syndrome* secara konsisten berkorelasi negatif signifikan terhadap kesejahteraan kerja dan psikologis. Prevalensinya pun cukup tinggi, berkisar antara 9% hingga 82%, tergantung pada alat ukur dan konteks penelitian. Review tersebut juga menunjukkan bahwa *impostor syndrome* seringkali disertai dengan gangguan lain seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*, dan berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja dan performa profesional.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih banyak difokuskan pada mahasiswa, wanita karier, atau tenaga kesehatan. Sementara itu, kelompok usia kerja muda seperti Generasi Z yang merupakan generasi kelahiran sekitar tahun 1997 hingga awal 2010 masih jarang menjadi subjek utama dalam penelitian terkait *impostor syndrome* dan kesejahteraan kerja. Padahal, generasi ini merupakan bagian penting dari tenaga kerja saat ini dan menghadapi tantangan yang cukup kompleks di dunia profesional, seperti ketidakstabilan ekonomi, tekanan pencapaian di usia muda, dan ekspektasi sosial yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memandang bahwa masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana *impostor syndrome* mempengaruhi kesejahteraan kerja pada karyawan dari Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menelusuri secara lebih mendalam mengenai peran *impostor syndrome* terhadap *workplace well-being* pada karyawan Gen Z, dengan harapan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta implikasi praktis dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih sehat secara psikologis di lingkungan kerja.

## TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran *impostor syndrome* dalam membentuk kesejahteraan karyawan generasi Z di lingkungan kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana *impostor syndrome* berkontribusi terhadap aspek kesejahteraan psikologis, emosional, dan sosial karyawan, serta bagaimana kondisi ini dapat mempengaruhi pengalaman kerja dan perkembangan karir mereka. Dengan memahami peran *impostor syndrome*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi karyawan Gen Z dan implikasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sudut pandang baru, khususnya terkait bagaimana *impostor syndrome* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dari generasi Z. Temuan dari penelitian ini juga bisa menjadi dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam kaitan antara faktor psikologis dan kesejahteraan dalam dunia kerja modern. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan psikologis seperti *impostor syndrome*. Selain itu, temuan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan atau program internal yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan muda. Bagi karyawan itu sendiri, penelitian ini diharapkan dapat membantu mereka lebih mengenali dan memahami pengalaman pribadi terkait *impostor syndrome*, serta mencari cara yang tepat untuk mengelolanya demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang termasuk dalam generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Kriteria utama yang digunakan adalah partisipan berusia antara 18 hingga 28 tahun dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pemilihan kriteria ini bertujuan agar partisipan telah melewati masa adaptasi awal di lingkungan kerja sehingga memiliki pemahaman yang cukup mendalam mengenai dinamika pekerjaan. Dari total 200 responden yang berhasil dikumpulkan, sebanyak 41 orang (20,5%) merupakan laki-laki, sedangkan mayoritas, yaitu 159 orang (79,5%), adalah perempuan. Responden berusia antara 18 hingga 28 tahun, dengan kelompok usia 21 hingga 23 tahun menjadi yang paling dominan, yaitu sebanyak 108 orang (54%).

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan**

Karakteristik	Frequencies (n)	Percentages (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	41	20,5 %
Perempuan	159	79,5 %
<b>Usia</b>		
18 - 20 tahun	27	2,7 %
21 - 23 tahun	108	10,9 %
24 - 26 tahun	47	4,7 %
27 - 28 tahun	18	1,8 %
<b>Lama Bekerja</b>		
1 - 2 tahun	156	78,0 %
2 - 3 tahun	23	11,5 %
3 - 5 tahun	12	6,0 %
> 5 tahun	9	4,6 %

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan generasi Z yang aktif bekerja di berbagai sektor industri. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan parameter, konteks, dan tujuan spesifik. Dalam penelitian ini, pemilihan responden dilakukan berdasarkan kriteria atau karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian (Memon et al., 2025).

Jumlah sampel yang berhasil diperoleh sebanyak 200 responden, yang dianggap memadai untuk melakukan analisis statistik kuantitatif. Sampel ini diharapkan menghasilkan temuan yang representatif dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Setelah pengumpulan data selesai, data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

### **Alat Ukur Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur utama untuk mengukur variabel yang relevan, yaitu *Impostor-Profile* (IPP-30) dan *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ). Tingkat impostor syndrome diukur menggunakan alat ukur Impostor-Profile (IPP-30) yang telah disesuaikan dan diadaptasi oleh Fahlevi et al. (2025).

IPP-30 terdiri dari 30 pernyataan yang dirancang untuk menggambarkan pengalaman individu terkait fenomena impostor, dimana responden memberikan penilaian menggunakan skala Likert dari 1 hingga 10. Alat ukur ini tidak hanya menghasilkan skor total yang mencerminkan tingkat *impostor syndrome*, tetapi juga mengukur enam dimensi utama, yaitu keraguan terhadap kemampuan (*Competence Doubt*), kecenderungan perfeksionisme (*Work Style*), perasaan asing di lingkungan kerja (*Alienation*), pandangan bahwa orang lain lebih kompeten (*Self-Other Divergence*), dorongan untuk mencapai tujuan berdasarkan ketakutan gagal (*Ambition*), dan pencarian pengakuan dari orang lain (*Need for Sympathy*).

Selain itu, WWQ juga terdiri dari 30 pernyataan yang menilai empat dimensi utama dari kesejahteraan di tempat kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan pribadi (*Work Satisfaction*), perlakuan adil dan etika perusahaan terhadap karyawan (*Organizational Respect for the Employee*), kualitas hubungan antara atasan dan karyawan (*Employer Care*), serta pengaruh tanggung jawab pekerjaan terhadap waktu dan ruang pribadi (*Intrusion of Work into Private Life*). Dengan menggunakan kedua alat ukur ini, diharapkan penelitian dapat memperoleh data yang valid dan mendalam mengenai *impostor syndrome* serta kesejahteraan kerja karyawan.

### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran dan pengujian reliabilitas terhadap instrumen *Workplace Well-being* dan *Impostor Syndrome* dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Metode ini digunakan untuk menilai sejauh mana item-item dalam masing-masing instrumen saling berkaitan dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Pengolahan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan uji statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas data sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data dari responden, diikuti dengan pemrosesan awal untuk membersihkan dan mempersiapkan data sebelum analisis yang lebih mendalam dilakukan. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari masing-masing instrumen, sehingga memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik mendatang adalah data yang berkualitas.

Hasil pengujian reliabilitas sangat penting mengingat instrumen yang tidak reliabel dapat menghasilkan data yang bias dan menurunkan validitas keseluruhan penelitian. Pada tahap awal pengolahan data, hasil reliabilitas untuk kedua variabel menunjukkan bahwa beberapa item memiliki nilai total di bawah 0,3. Temuan ini mengindikasikan bahwa item-item tersebut tidak berkontribusi secara signifikan terhadap konsistensi instrumen. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menghapus beberapa item dari kedua variabel tersebut guna meningkatkan kualitas dan integritas instrumen. Setelah penghapusan item-item yang tidak relevan, peneliti melanjutkan dengan menghitung kembali nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing instrumen. Proses ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang tersisa memiliki reliabilitas yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan memastikan bahwa hanya item-item yang relevan dan berkontribusi positif terhadap konstruk yang tersisa, peneliti berharap dapat meningkatkan kualitas data yang diperoleh serta validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Hasil pengujian reliabilitas ini akan menjadi basis bagi analisis statistik yang lebih mendalam, termasuk uji validitas dan pengujian hipotesis yang berkaitan dengan hubungan antara *impostor syndrome* dan kesejahteraan kerja karyawan. Oleh karena itu, tahap pengujian instrumen ini merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak hanya valid tetapi juga memberikan wawasan yang berarti terkait fenomena yang diteliti.

### **Tabel 2. Reliability Statistics**

<b>Dimension</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
WP_Total	0,890	0,902	23
IP_Total	0,932	0,931	23

Berdasarkan hasil yang diolah, nilai Cronbach's Alpha untuk instrumen *Workplace Well-being* adalah 0,890, sedangkan nilai Cronbach's Alpha berdasarkan item yang telah distandarisasi adalah 0,902. Nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam instrumen tersebut konsisten dalam mengukur konstruk *Workplace Well-being*, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut. Reliabilitas yang tinggi ini juga memperkuat validitas hasil penelitian, karena instrumen yang reliabel cenderung menghasilkan data yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, untuk instrumen *Impostor Syndrome*, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,932, dan nilai berdasarkan item yang telah distandarisasi adalah 0,931, dengan jumlah item sebanyak 23. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, bahkan lebih tinggi dibandingkan instrumen *Workplace Well-being*. Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,9 menandakan bahwa instrumen ini sangat konsisten dalam mengukur aspek-aspek yang berkaitan dengan *Impostor Syndrome*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat andal dan layak digunakan dalam pengumpulan data mengenai *Impostor Syndrome*.

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengujian untuk mendapatkan kategorisasi tingkat kesejahteraan kerja (*Workplace Well-being*) dan *Impostor Syndrome* pada karyawan Generasi Z. Kategorisasi ini sangat penting untuk memahami bagaimana kedua fenomena ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu di lingkungan kerja. Dalam era modern ini, karyawan muda seringkali dihadapkan pada tuntutan tinggi, sehingga dapat menciptakan tekanan psikologis yang signifikan. Dengan mengelompokkan tingkat kesejahteraan kerja dan pengaruh *impostor syndrome* menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi, hasil ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi kesejahteraan karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

**Tabel 3. Kategori Workplace Well-being**

<b>Tingkat Workplace Well-being</b>	<b>Frequencies (n)</b>	<b>Percentages (%)</b>
Rendah	33	16,5%
Sedang	114	57,0%
Tinggi	53	26,5%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Untuk kategori *Workplace Well-being*, dari total 200 responden, sebanyak 33 responden (16,5%) berada pada tingkat kesejahteraan kerja rendah, sementara 114 responden (57,0%) menunjukkan tingkat sedang, dan 53 responden (26,5%) berada pada tingkat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengalami kesejahteraan kerja yang berada pada kategori seda

**Tabel 4. Kategori Impostor Syndrome**

<b>Tingkat Impostor Syndrome</b>	<b>Frequencies (n)</b>	<b>Percentages (%)</b>
Rendah	31	15,5 %
Sedang	110	55,0 %
Tinggi	59	29,5 %
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Di sisi lain, untuk kategori *Impostor Syndrome*, dari 200 responden, 31 responden (15,5%) memiliki tingkat rendah, 110 responden (55,0%) berada pada tingkat sedang, dan 59 responden (29,5%) menunjukkan tingkat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *impostor syndrome* pada kategori sedang. Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti adanya kecenderungan di mana mayoritas responden berada dalam kategori sedang untuk kedua variabel, yang memungkinkan untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara tingkat kesejahteraan kerja dan pengalaman *impostor syndrome* di kalangan karyawan.

### Hasil Uji Regresi Linear

Dalam penelitian ini, uji regresi linear dilakukan untuk menganalisis peran *Impostor Syndrome*, yang berfungsi sebagai variabel independen, dan kesejahteraan kerja karyawan Generasi Z sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana *Impostor Syndrome* dapat memengaruhi kesejahteraan kerja, serta untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117.600	1	117.600	0.851	0.357
Residual	27,363.420	198	138.199		
Total	27,481.020	199			

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan variasi dalam kesejahteraan kerja dengan nilai Sum of Squares sebesar 117.600. Sebaliknya, variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model, atau residual, tercatat sebesar 27,363.420, dengan total variasi dalam data mencapai 27,481.020. Derajat bebas (df) untuk model regresi adalah 1, sementara untuk residual adalah 198, yang mencerminkan jumlah observasi yang digunakan. Nilai statistik F yang dihasilkan adalah 0.851, sementara p-value yang diperoleh adalah 0.357, jauh di atas ambang batas signifikansi 0.05. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Impostor Syndrome* dan kesejahteraan kerja, sehingga model regresi ini tidak dapat menjelaskan hubungan yang diharapkan antara kedua variabel tersebut.

**Tabel 6. Uji Persamaan Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	T	VIF
(Constant)	90.907	3.333	–	27.277	0.001	–	–
IP_Total	-0.020	0.022	-0.065	-0.922	0.357	1.000	1.000

Dari hasil persamaan regresi linear, koefisien untuk *intercept* (*Constant*) tercatat sebesar 90.907, yang menunjukkan nilai dasar kesejahteraan kerja ketika *Impostor Syndrome* berada pada tingkat nol. Sementara itu, koefisien untuk IP\_Total sebesar -0.020 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *Impostor Syndrome* diasumsikan mengakibatkan penurunan kesejahteraan kerja sebesar 0.020 unit. Meskipun demikian, nilai p-value untuk IP\_Total adalah 0.357, yang mengindikasikan bahwa koefisien ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun terdapat indikasi penurunan kesejahteraan kerja, pengaruh tersebut tidak dapat dianggap cukup kuat untuk diandalkan. Selain itu, kesalahan standar untuk koefisien ini adalah 0.022, mencerminkan akurasi estimasi. Nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk IP\_Total adalah 1.000, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model. Oleh karena itu, meskipun ada indikasi pengaruh negatif, hasil analisis ini menegaskan bahwa hubungan antara *Impostor Syndrome* dan kesejahteraan kerja tidak dapat dipastikan secara signifikan.

Hal ini dapat terjadi karena Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital dengan karakteristik yang sangat adaptif terhadap perubahan, mandiri, serta memiliki akses luas terhadap informasi dan jejaring sosial. Gen Z dikenal lebih terbuka dalam membicarakan isu kesehatan mental dan tidak ragu untuk mencari

bantuan jika menghadapi tekanan psikologis (Vejano et al., 2021). Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dengan fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam membantu Gen Z menghadapi tantangan di dunia kerja (Mahardika et al., 2022).

Selain itu, faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, resiliensi, dan konteks organisasi dapat memainkan peran yang lebih besar dalam membentuk kesejahteraan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi lebih mampu mengelola stres dan dampak negatif dari *Impostor Syndrome* (Firmando & Suhesty, 2024). Resiliensi juga ditemukan berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan ini, yang dapat menjelaskan mengapa pengaruh langsung *Impostor Syndrome* menjadi tidak signifikan (Wibowo et al., 2023).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran *Impostor Syndrome* terhadap kesejahteraan karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 57,0%, berada pada kategori kesejahteraan kerja yang sedang. Sementara itu, 16,5% responden berada pada kategori rendah dan 26,5% pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun banyak karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, masih terdapat tantangan yang signifikan yang perlu dihadapi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa 55,0% responden mengalami *impostor syndrome* pada tingkat sedang.

Fenomena ini menunjukkan adanya keraguan diri yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan, di mana 21,9% responden merasa ketakutan akan kegagalan meskipun telah mencapai kesuksesan. Meskipun terdapat pengalaman *impostor syndrome*, hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa variabel IP\_Total tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat WP\_Total, dengan nilai signifikansi 0,357. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh *impostor syndrome* terhadap kesejahteraan kerja karyawan Generasi Z tidak cukup kuat untuk memberikan kontribusi signifikan.

### **Saran**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini yang menunjukkan hasil tidak signifikan antara *Impostor Syndrome* dan *Workplace Well-Being* pada karyawan Generasi Z, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel independen lain yang diindikasikan memiliki pengaruh lebih besar terhadap *Workplace Well-Being*, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau resiliensi. Variabel-variabel tersebut telah banyak dikaitkan dalam literatur sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda atau memperluas jumlah sampel agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan. Dengan demikian, diharapkan penelitian berikutnya dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Workplace Well-Being* pada karyawan Generasi Z.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Lawati, A., Al Rawahi, N., Waladwadi, T., Almadailwi, R., Alhabsi, A., Al Lawati, H., Al-Mahrouqi, T., & Al Sinawi, H. (2025). Impostor phenomenon: A narrative review of manifestations, diagnosis, and treatment. *Middle East Current Psychiatry*, 32(1). <https://doi.org/10.1186/s43045-025-00512-2>
- Andrea, B., Gabriella, S., & Timea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Angelis, J., Conti, R., Cooper, C., & Gill, C. (2021). Stress and well-being at work: A review of the literature. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–18.
- Bashori, K., & Meiyanto, D. S. (2017). Hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 120–130.
- Bielenberg, C., Ibrahim, F., & Herzberg, P. Y. (2025). The impact of workplace environment on the impostor phenomenon among early career starters. *Current Research in Behavioral Sciences*, 8, 100175. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2025.100175>
- Bravata, D., Madhusudhan, D., Boroff, M., & Cokley, K. (2020). Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 4(3), 12–16. <https://doi.org/10.29245/2578-2959/2020/3.1207>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Chen, S. (2019). The impact of workplace well-being on employee performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 1–12.
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (Studi literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77–88. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6>
- Cigna. (2022). *Cigna 360 well-being survey: Stress and well-being in the workplace*. Cigna Global.
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2021). The impostor phenomenon in mental health professionals: Relationships among compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 44(2), 185–197. <https://doi.org/10.1007/s10591-021-09580-y>
- Cristina, M. (2016). Generational differences in the workplace. *Procedia Economics and Finance*, 39, 356–361.
- De Neve, J. E., & Ward, G. (2023). Workplace well-being and employee productivity. *World Happiness Report 2023*.
- Dilapanga, R. P., & Mantiri, J. (2021). Stres kerja dan kesejahteraan psikologis pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 45–53.
- Dumitrescu, R., & De Caluwé, E. (2024). Individual differences in the impostor phenomenon and its relevance in higher education in terms of burnout, generalized anxiety, and fear of failure. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4815600>
- Fandrayani, A., Tanudjaja, B. B., & Kurniawan, D. (2021, June). Perancangan model website interaktif untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran terhadap impostor syndrome. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 90–102). <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/download/1120/570>
- Fang, T., & Liu, F. (2022). A review on perfectionism. *Open Journal of Social Sciences*, 10(1), 355–364. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=114853>
- Fidyacinta, N. (2023). *Hubungan impostor syndrome dengan kesejahteraan psikologis pada wanita karier* [Skripsi, Universitas Tarumanagara].
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Coglisier, C. C. (2024). The impostor phenomenon at work: A systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 234–251. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2733?msocid=15ede11dcc1766e104f8f3e5cddc67c>
- Haar, J., & de Jong, K. (2024). Impostor phenomenon and employee mental health: What role do organizations play? *Personnel Review*, 53(1), 211–227. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2022-0030>
- Hawley, K. (2019). Conspiracy theories, impostor syndrome, and distrust. *Philosophical Studies*, 176(4), 969–980. <https://doi.org/10.1007/s11098-018-1222-4>

- Ibrahim, F., Münscher, J., & Herzberg, P. Y. (2020). The facets of an impostor – Development and validation of the impostor-profile (IPP31) for measuring impostor phenomenon. *Current Psychology*, 41(6), 3916–3927. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00895-x>
- Ibrahim, F., Münscher, J., & Herzberg, P. Y. (2021). Examining the impostor-profile—Is there a general impostor characteristic? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720072>
- Istiningtyas, D. (2022). Karakteristik Generasi Z di dunia kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 34–42.
- Kardinah, S. (2019). Workplace well-being: Konsep dan implementasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 13–21.
- Koshy, H. A., Wilson, P. P., Abraham, K. R., Sebastian, S. T., Jacob, F. G., Nair, N. B., & John, J. M. (2022). Imposter phenomenon, perfectionism and fear of failure among emerging adults. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 03(12), 2763–2766. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.31293>
- Kwartanisa Imani Fidyacinta. (2023). *Hubungan antara fenomena impostor dan kesejahteraan psikologis pada wanita karier* [Skripsi, Universitas Tarumanagara].
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan Generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Mak, K. K., Kleitman, S., & Abbott, M. J. (2019). Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00671>
- Memon, M. A., Thurasamy, R., Ting, H., & Cheah, J. (2024). Purposive sampling: A review and guidelines for quantitative research. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 9(1), 1–23. [https://doi.org/10.47263/jasem.9\(1\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.9(1)01)
- Muslimah, A. I., Amalia, S. C., Jauharah, A. N., Kurniawati, Y., & Fadhiilah, A. Q. (2022). Fenomena impostor syndrome pada mahasiswa berprestasi (mawapres) Universitas Islam “45” Bekasi. *SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 10–22. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/download/5952/2508>
- Nabila, L., et al. (2022). Faktor penyebab impostor syndrome pada generasi muda. *Jurnal Psikologi Remaja*, 10(1), 67–80.
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2021). *Human development* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Pákozdy, C., Askew, J., Dyer, J., Gately, P., Martin, L., Mavor, K. I., & Brown, G. R. (2023). The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. *Current Psychology*, 43(6), 5153–5162. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04672-4>
- Pradana, A., & Bantam, W. (2023). Komitmen kerja Generasi Z di era digital. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 101–110.
- Putra, R. (2016). Generasi dalam dunia kerja: Tinjauan sosiologis. *Jurnal Sosiologi*, 7(2), 54–62.
- Shinawatra, P., Kasirawat, C., Khunanon, P., Boonchan, S., Sangla, S., Maneeton, B., Maneeton, N., & Kawilapat, S. (2023). Exploring factors affecting impostor syndrome among undergraduate clinical medical students at Chiang Mai University, Thailand: A cross-sectional study. *Behavioral Sciences*, 13(12), 976. <https://doi.org/10.3390/bs13120976>
- Slemp, K., Kern, M. L., & Brodrick, D. (2015). Workplace well-being programs: A review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 1–17.
- Suryaning, Kurniawati, & Nurwanti, R. (2015). Peran impostor syndrome dalam menjelaskan kecemasan akademis pada mahasiswa baru. *Mediapsi*, 01(01), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.1>
- Swaidan, E., & Jabbour Al Maalouf, N. (2025). Impostor phenomenon unveiled: Exploring its impact on well-being, performance, and satisfaction among employees. *Administrative Sciences*, 15(2), 67. <https://doi.org/10.3390/admsci15020067>
- Vejano, J. M. G., Ibarondo, H. I. S., Diaz, P. K. M., & Barcos, A. J. S. (2021). Attitude and help-seeking behavior of Gen Z towards mental health: An assessment. *Universitas: Journal of the University of Makati*, 9(2). <https://journals.umak.edu.ph/universitas/article/download/25/20/72>
- Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 413–422. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050>