

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/381827532>

Memahami Perilaku Kerja Gen Z

Presentation · June 2024

DOI: 10.13140/RG.2.2.17806.57921

CITATIONS

0

READS

586

1 author:



P. Tommy Y. S. Suyasa

Tarumanagara University

130 PUBLICATIONS 228 CITATIONS

SEE PROFILE



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa
(Dosen Universitas Tarumanagara)

PERILAKU KERJA GEN-Z

Saturday, 29th June 2024 | 19.00–21.00 WIB

Register Here: bit.ly/mounev138

**Additional pay Rp20.000
to get more benefits :**

- E- Certificate
- PDF Material & Journal
- Screen Record
- E-Learning Access



Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

Value

(12) *Peace*, (02) *Love of Learning*,
 (04) *Happiness*, (05) *Freedom*, & (09) *Honesty*

Riwayat Pendidikan

2015 – Universitas Indonesia

Doktor Ilmu Psikologi

2000 – Universitas Indonesia

Magister Ilmu Sosial / Administrasi SDM

1999 – Universitas Indonesia

Profesi Psikolog Umum

1997 – Universitas Indonesia

Sarjana Psikologi

Pekerjaan

- ❖ Ketua Program Studi S2 Psikologi UNTAR (2015 – saat ini).
- ❖ Dosen (2000 – saat ini). Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta.
- ❖ Psikolog (1999 – saat ini)

Minat & Kepakaran

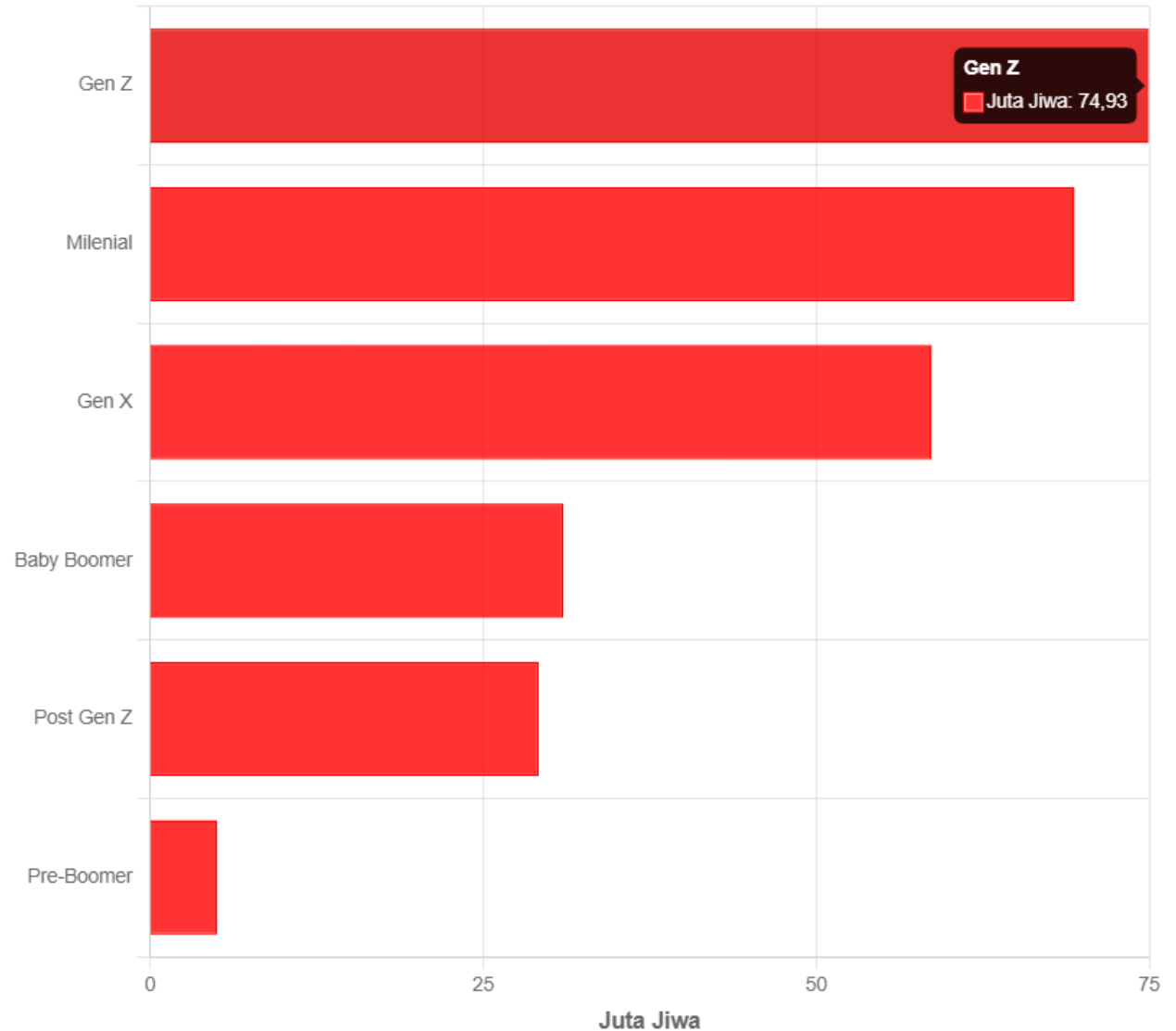
- ❖ *Psychological Measurement*
- ❖ *Positive Psychology; Values in Action*
- ❖ *Work Behavior; Coaching Psychology*

Digital Profile

1. <https://scholar.google.co.id/citations?user=jYKjHAMAAAAJ&hl=en>
2. <https://www.researchgate.net/profile/P-Tommy-Suyasa>
3. <http://sumatera-suyasa.blogspot.com/>

Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Gen Z

Badan Pusat Statistik



Generasi Z yang lahir antara tahun **1997** hingga **2012** mendominasi dengan jumlah sekitar **74,93 juta jiwa**, atau **27,94% populasi**.

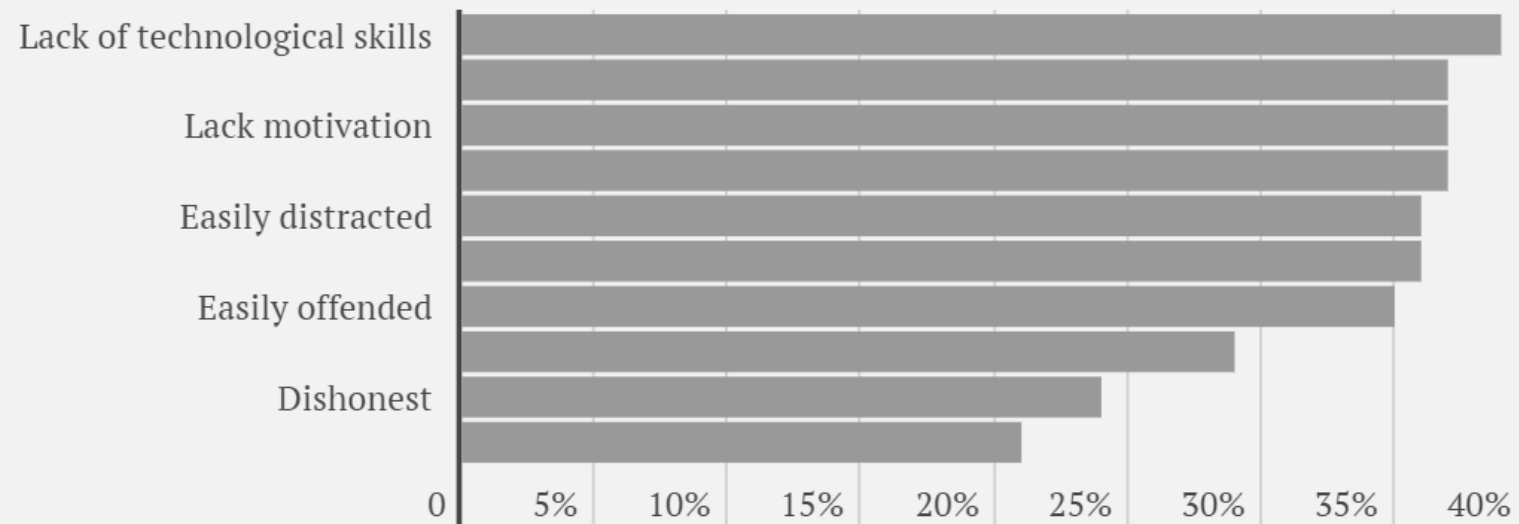
29 AGUSTUS 2023

<https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>

3 in 4 managers find it difficult to work with GenZ

[ResumeBuilder](#) surveyed 1,344 people
in managerial positions across different industries in the US

Reasons Managers Find GenZ Difficult to Work With



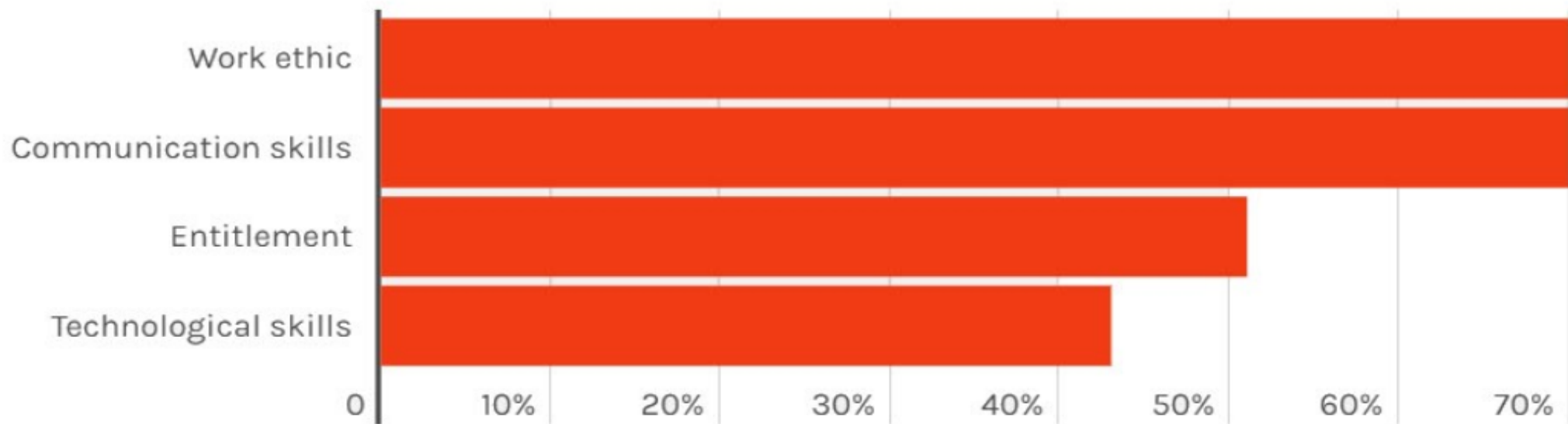
*Respondents could select multiple answers
n=1000

ResumeBuilder.com

Para Manajer **menghindari mempekerjakan Gen Z** karena mereka **tidak siap** untuk memasuki dunia kerja!

Survey platform **Pollfish** conducted a survey on July 27, 2023 using data from **1,243** business leaders.

In what ways are recent college graduates unprepared?



n=500

Shared by Nicolas BEHBAHANI

Intelligent.com

College graduates (classes 2020-2023) entering the workforce - Intelligent.com



Mengapa Karyawan Gen Z keluar dari pekerjaan mereka?

TalentLMS and BambooHR

The survey examined **1,205** U.S. Gen Zers from **19** to **25** years old across industries.

Have been working for at least **six months**.

Bagaimana karyawan Gen Z lebih suka bekerja?

How Gen Z employees prefer to work



Gen Z in The Workplace | Survey by TalentLMS and BambooHR

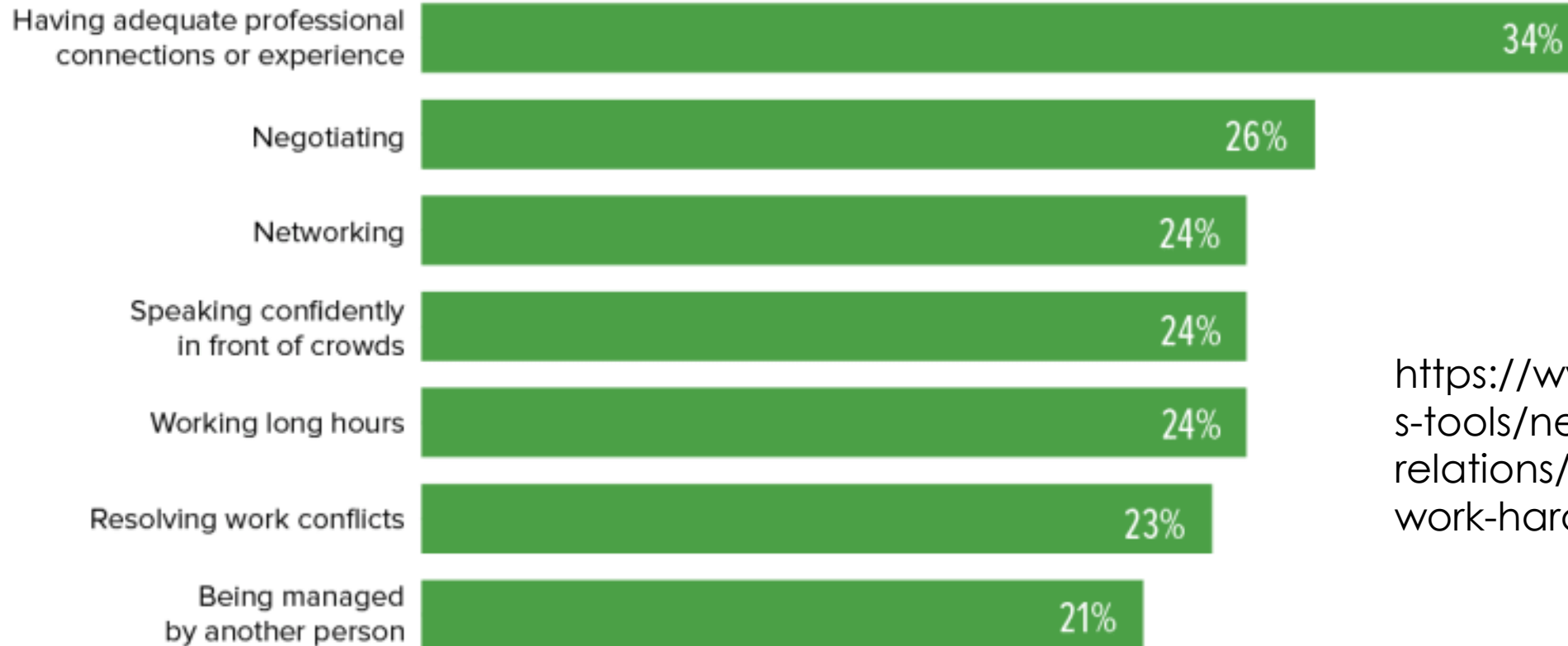
[TalentLMS and
BambooHR](#)

The survey examined **1,205** U.S. Gen Zers from **19** to **25** years old across industries.

Have been working for at least **six months**.

The **Workforce Institute** at Kronos Inc.
Survey of more than **3,000** Gen Z across **11** countries.

Education is perceived as a barrier to workplace success by 1 in 4 (26%) Generation Z members. Specifically, they feel their education did not prepare them for work or job seeking, and they do **not feel confident that they will meet employers' expectations** in the following:



<https://www.shrm.org/topic-s-tools/news/employee-relations/generation-z-says-work-hardest-want-to>

The **Workforce Institute** at Kronos Inc.
Survey of more than **3,000** Gen Z across **11** countries.

What does Generation Z feel prepared to do? Confidence in the following work skills stems primarily from general work and internship experiences—more so than from college or high-school experience.



<https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/generation-z-says-work-hardest-want-to>

Generation Z. (2024, June 22). In *Wikipedia*.
https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=generation_z&oldid=1230386097

- on **Google Trends (2019)**: the term **Generation Z** was overwhelmingly the most popular.
 - **Pew Research Center** mensurvei berbagai nama untuk kelompok **Homeland** ini di Google Trends pada tahun 2019 dan menemukan bahwa di Amerika Serikat, istilah Generasi Z adalah yang paling populer untuk istilah **Homeland Generation**
 - Kamus **Merriam-Webster** dan Oxford memiliki entri resmi untuk Generasi Z (17 Januari 2019) → **Zoomer Generation**
- Neil Howe menciptakan istilah Generasi **Homeland** pada tahun **2014**, sebagai kelanjutan dari **teori generasi Strauss-Howe**.
 - Istilah **Homeland** mengacu pada generasi pertama yang memasuki masa kanak-kanak setelah tindakan negara yang bersifat protektif, seperti Departemen Keamanan Dalam Negeri (**Department of Homeland Security**), diberlakukan **setelah serangan 11 September**.

Generation Theory

- William **Strauss** dan Neil **Howe**
 - *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069 (1991)*
 - **others have criticized** the theory as being **overly** deterministic, unfalsifiable, and unsupported by rigorous evidence.
 - Poin Teori:
 - **Kepribadian** suatu generasi berkaitan dengan **peristiwa historis** saat kelahiran suatu generasi;
 - **Peristiwa historis** ditandai oleh serangkaian **perubahan** suasana **sosial, politik, ekonomi**, dll.
 - Selama terjadi peristiwa historis, terbentuk **komunalitas nilai-nilai** dari suatu kelompok masyarakat, hingga membentuk kecenderungan (persona) dari generasi tersebut

18 Generations: *The History of America's Future*

1584-1614: Puritan Generation

1615-1647: Cavalier Generation

1648-1673: Glorious Generation

1674-1700: Enlightenment Generation

1701-1723: Awakening Generation

1724-1741: Liberty Generation

1742-1766: Republican Generation

1767-1791: Compromise Generation

1792-1821: Transcendental Generation

1822-1842: Gilded Generation

1843-1859: Progressive Generation

1860-1882: Missionary Generation

1883-1900: Lost Generation

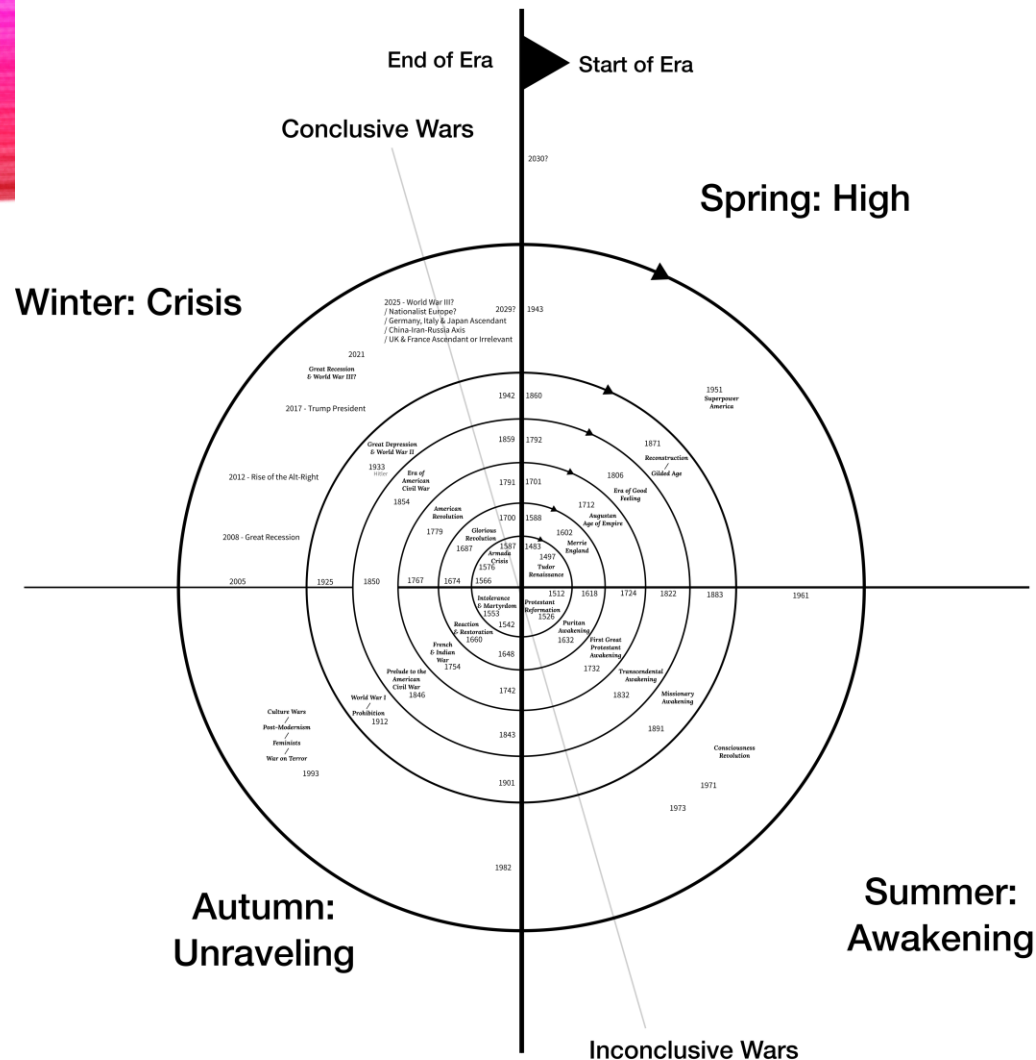
1901-1924: G.I. / Greatest Generation

1925-1942: Silent Generation

1943-1960: Baby Boom Generation

1961-1981: Generation X

1982-2003: Millennial Generation



• William Strauss dan Neil Howe (1991): *Generations: The History of America's Future*

- **18 generasi (1584 s.d. 2069)**
- Satu generasi (20-25 th.); satu siklus Generasi: 80–100 th.

1. Generasi **Prophet (Boom)**: Lahir selama **High**, tumbuh besar selama Awakening.
2. Generasi **Nomad (X)**: Lahir selama **Awakening**, tumbuh besar selama Unraveling.
3. Generasi **Hero (Y)**: Lahir selama **Unraveling**, tumbuh besar selama Crisis.
4. Generasi **Artist (Z)**: Lahir selama **Crisis**, tumbuh besar selama High.

- **William Strauss** dan **Neil Howe** (1991):
Generations: The History of America's Future
 - **18 generasi (1584 s.d. 2069)**
 - Satu generasi (20-25 th.); satu siklus Generasi: 80–100 th.

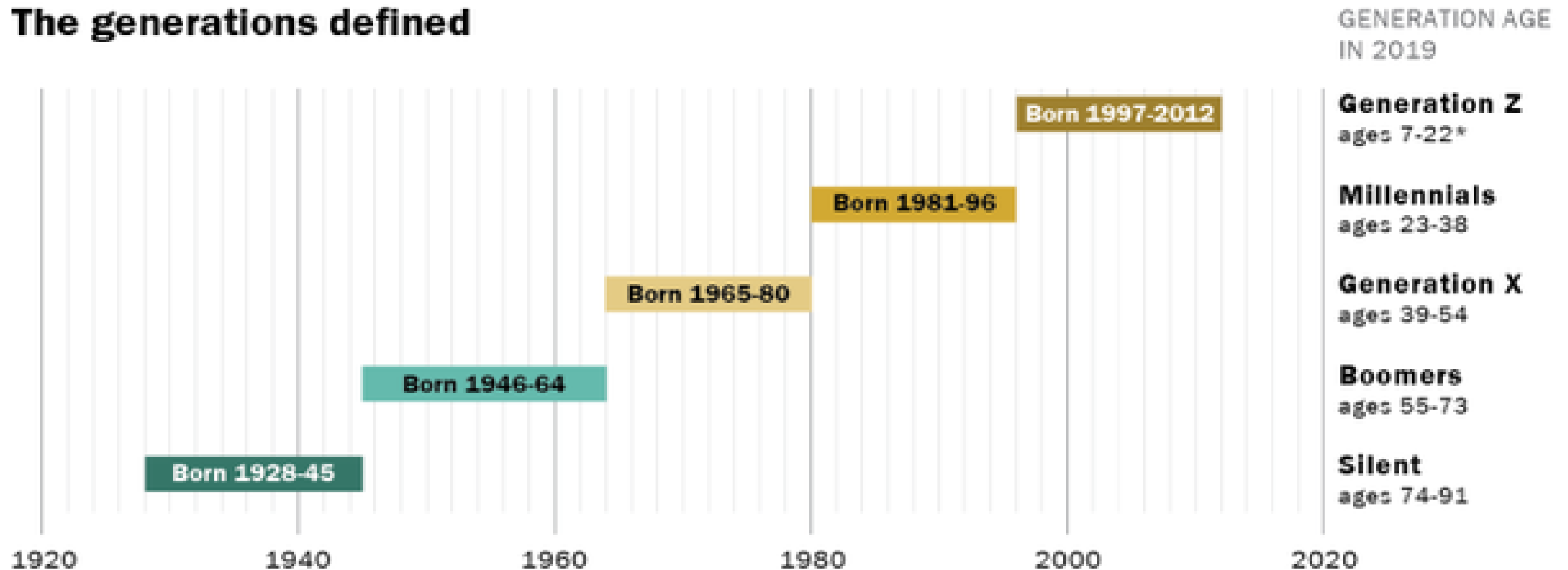
Figure 3

Archetypes in history. Howe, N. Strauss, W. (1997). *The Fourth Turnings*.

	ARCHETYPE			
	<i>Hero</i>	<i>Artist</i>	<i>Prophet</i>	<i>Nomad</i>
GENERATIONS	Arthurian	Humanist	Reformation	Reprisal
	Elizabethan	Parliamentary	Puritan	Cavalier
	Glorious	Enlightenment	Awakening	Liberty
	Republican	Compromise	Transcendental	Gilded
	—	Progressive	Missionary	Lost
	G.I.	Silent	Boom	Generation X
	Millennial	Homelanders		

Pew Research Center

The generations defined



*No chronological endpoint has been set for this group. For this analysis, Generation Z is defined as those ages 7 to 22 in 2019.

Generation Theory

- **Karl Mannheim** (1928; sosiolog Jerman): *The Problem of Generations*
- Definisi Generasi: **kelompok individu** yang lahir dalam **periode waktu yang sama** dan yang mengalami **peristiwa sejarah penting pada masa muda** mereka.
 - Kelompok ini dipengaruhi oleh **kondisi sosial** dan **budaya** yang **sama**, yang membentuk **cara pandang** mereka **terhadap dunia**.
 - **Generasi** yang lebih **muda** seringkali **menantang nilai-nilai** dan norma-norma yang dipegang oleh **generasi** yang lebih **tua**, yang bisa **mengarah pada perubahan sosial**.
- **Pemahaman** tentang **bagaimana generasi dipengaruhi** oleh **peristiwa sejarah** adalah **kunci** untuk memahami **dinamika perubahan sosial**.

Generasi **Zoomer (Gen Z)** (akhir 1990-an s.d. awal 2010-an)

01. Digital Natives (*by Marc Prensky, 2001*)

- Tidak pernah mengalami dunia tanpa internet. Sejak lahir terintegrasi dengan perangkat elektronik dan media sosial.

02. Keberagaman dan Inklusi

- Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang lebih beragam (informasi berbagai budaya dapat diakses); cenderung menghargai perbedaan ras, gender, dan latar budaya.
- Memiliki kesadaran tinggi terhadap isu-isu sosial/lingkungan; berpartisipasi/*update* dalam perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi.

03. Multitasking

- Sering melakukan beberapa aktivitas sekaligus: mengerjakan tugas sembari mendengarkan musik atau mengecek media sosial.

04. Realistis dan Praktis

- Cenderung memiliki pandangan yang praktis mengenai keuangan, karier, dan investasi.

Generasi **Zoomer (Gen Z)** (akhir 1990-an s.d. awal 2010-an)

05. Konsumen yang Kritis

- Mereka lebih cenderung tertarik/mencoba produk dan layanan baru.
- Namun, juga cenderung melakukan penelitian sebelum membuat keputusan dalam membeli produk.

06. Komunikasi Cepat dan Efisien

- Platform komunikasi cepat, video call, media sosial; komunikasi singkat dan *to the point*.
- Terbiasa dengan online, digital, belajar mandiri.
- Menyukai lingkungan kerja yang kolaboratif dg. struktur yang *flat*, tidak hierarkis.

07. Mentalitas Wirausaha

- Memilih bekerja untuk diri sendiri daripada untuk perusahaan.
- Memulai bisnis kecil, menjual produk/layanan secara *online*.

08. Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Psikologis

- Senang mendiskusikan kesehatan mental; dengan para profesional, menjaga kesejahteraan emosional; memilih perusahaan yang sejalan dengan nilai pribadi.

Strawberry Generation ≠ Gen Z

- Istilah **Gen Z** muncul sekitar tahun **2019**
(https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Generation_Z&oldid=1230386097)
- Istilah **Straberry Generation** muncul pada harian **Taipei Times / Taiwan News** pada **12 September 2005**
 - <https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2005/09/12/2003271331>
 - Istilah *Straberry Generation* ditujukan bagi orang-orang **yang** "mudah memar" seperti buah stroberi
 - **People born in Taiwan in the 1970s and 1980s** are commonly referred to as belonging to the "*Strawberry Generation*" meaning that they are **less able** to **withstand pressure** and that they **aren't able to work very hard**.
 - *Experts : Strawberry Generation is **just a myth**, statistics say* (Taipei Times / Taiwan News, 12 September 2005)
 - *Chen: tren yang dihadapi kaum muda Taiwan adalah jam kerja yang panjang, gaji yang rendah, dan ketidakamanan kerja, di tengah tingkat inflasi yang tinggi.*
 - *Sebuah survei yang dilakukan di Swiss mengungkapkan bahwa jam kerja di Taiwan merupakan yang terpanjang di dunia, dengan rata-rata 50 jam per minggu - bahkan mengalahkan rekor Jepang.*

Research from Gen Z

1. Beck, R. (2024). A descriptive study of the importance of **motivating rewards** for Gen Z former big-box store employees' retention intention. ➔
2. Day, J. (2024). Baby boomers, Gen X, millennials, and Gen Z teachers: A comparison of generational **preferences for leadership practices**. ➔
3. Norris, A. C. (2024). The **social** and **emotional experiences** of Gen Z who are caring for an older family member. ➔
4. Maioli, E. (2016). **New generations** and **employment** – An exploratory study about tensions between the **psycho-social characteristics of the Generation Z** and expectations and actions of organizational structures related with employment (CABA, 2016). *The Journal of Business*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.18533/job.v2i1.53> -->
5. Zheng, J., Li, E., & Liu, T. (2023). From web2.0 to web5.0: The **psychological belongingness** of Gen-Z in the context of digital diversification. ➔
6. Collisson, B., Eck, B. E., & Harig, T. (2023). Introducing Gen Z psychology majors: **why they choose to major in psychology** (and what they expect to learn). ➔
7. Jones, M. M. (2023). A correlational study to examine the relationship between **wellness program usage** and gen z **engagement** in the workplace. ➔

Maioli, E. (2016). **New generations and employment – An exploratory study about tensions between the psycho-social characteristics of the Generation Z and expectations and actions of organizational structures related with employment** (CABA, 2016). *The Journal of Business*, 2(1), 1-12.
<https://doi.org/10.18533/job.v2i1.53>

Fenomena:

- Organisasi/perusahaan memiliki karyawan dari generasi yang berbeda; (Baby Boomer, X, Y/Millennials, Z)
- Gen Z dianggap memiliki karakteristik psiko-sosial (dicirikan oleh seperangkat nilai, kepercayaan, sikap, dan ambisi yang berbeda), yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Karakteristik Gen Z → Gen Z dianggap / diduga

- memiliki **kekhawatiran** tentang **kondisi global** (kemiskinan, ketidaksetaraan, perubahan iklim, dll.);
- lebih mudah mengekspresikan diri, lebih **liberal**, dan **terbuka** terhadap perbedaan;
- mudah bosan, memiliki rentang **perhatian** yang **pendek**, tidak menyukai tugas-tugas rutin;
- ingin mencapai **keseimbangan hidup** dan kerja yang baik;
- mereka tertarik dengan **jadwal** kerja yang **fleksibel**, dibandingkan dengan jadwal kerja tradisional.
- dianggap **pemikir kritis**, yang datang dengan ide-ide **inovatif** dan **kreatif** untuk membantu.



Maioli, E. (2016). **New generations and employment – An exploratory study about tensions between the psycho-social characteristics of the Generation Z and expectations and actions of organizational structures related with employment** (CABA, 2016). *The Journal of Business*, 2(1), 1-12.
<https://doi.org/10.18533/job.v2i1.53>

Implikasi

- Organisasi senantiasa menghadapi **tantangan** baru.
- **Karakteristik psiko-sosial Gen-Z** berdampak kepada **para manajer** dalam pengelolaan organisasi.
 - Para manajer menjadi **berurusan dengan perbedaan generasi** (manager sebelumnya tidak pernah menghadapi pengalaman/tantangan seperti ini)
 - Para manajer menjadi harus belajar mengelola lingkup kerja multi-generasi
- Organisasi mengalami hambatan utama untuk **mempertahankan** talenta muda.
- Terdapat **kesenjangan** antara harapan pelamar dan apa yang ditawarkan organisasi/perusahaan.
 - Gen Z **tidak terlalu mementingkan** "tunjangan tradisional" yang ditawarkan Perusahaan (tunjangan **kesehatan**, tunjangan **liburan**, dan bahkan kondisi **kenyamanan** di tempat kerja)
 - Hanya 5% dari partisipan yang menyoroti pentingnya paket tunjangan ini.



Beck, R. (2024). **A descriptive study of the importance of motivating rewards for Gen Z former big-box store employees' retention intention.** *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences*, 85(4-A).

- Fenomena: Pengunduran diri secara sukarela dimulai pada tahun 2020, **meningkat** pada tahun 2021, dan berlanjut pada tahun 2022 dan 2023.
- **Hipotesis: penghargaan** sebagai motivasi akan **memprediksi** niat karyawan (Gen Z) untuk **tetap bekerja** di suatu posisi.
- Kerangka berpikir: Teori Ekspektasi Vroom tentang Motivasi
- Partisipan: **211 orang**; 18 tahun, mantan karyawan toko selama minimal 6 bulan yang mengundurkan diri dari tahun 2021 hingga 2023, dan tinggal di Pennsylvania.
- Data dikumpulkan melalui skala *Minnesota Importance Questionnaire*.
- Analisis korelasi Spearman menunjukkan
 - **Tidak ada hubungan** antara **motivasi intrinsik** dan **niat untuk tetap bekerja di suatu posisi** ($r_s = 0,59$, $p = .398$),
 - **Tidak ada hubungan** antara **motivasi ekstrinsik** dan **niat untuk tetap bekerja di suatu posisi** ($r_s = -0,04$, $p = .563$)



Day, J. (2024). **Baby boomers, Gen X, millennials, and Gen Z teachers: A comparison of generational preferences for leadership practices.** *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(1-A).

- Fenomena Tenaga kerja pendidikan saat ini terdiri dari generasi baby boomer, Generasi X, milenial, dan **Generasi Z**. Penelitian tentang teori generasi mencerminkan variasi karakteristik, preferensi kerja, dan nilai-nilai di antara generasi, namun tidak banyak yang diketahui **apakah guru dari berbagai generasi ini membutuhkan praktik kepemimpinan yang berbeda** untuk melakukan yang terbaik.
- Desain Penelitian: **Kuantitatif**, survei **cross sectional**; **502** guru di **Indiana** untuk mengidentifikasi kebutuhan guru terhadap kepemimpinan.
- Pertanyaan Penelitian: (a) *Bagaimana sikap terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah?*; (b) **Apakah ada perbedaan yang signifikan berdasarkan generasi**, jenis kelamin, jenis komunitas tempat mereka dibesarkan, atau jenis komunitas tempat mereka mengajar saat ini?
- Alat Ukur: Kouzes and Posner's (1985) Leadership Practices Inventory; menilai kebutuhan mereka akan **30 perilaku kepemimpinan** dalam skala Likert 10 poin.
- Hasil: para guru dari semua kelompok menilai bahwa mereka membutuhkan kepala sekolah yang menunjukkan praktik kepemimpinan yang:
 - Memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berkontribusi (**enabling others to act**) ($M = 8,75$ ($SD=1,20$))
 - Memberi contoh (**modeling the way**) ($M=8,40$, $SD=1,29$)
 - Mendorong orang lain (**encouraging others**) ($M=8,28$, $SD = 1,46$)
 - Menantang proses (**challenging the process**) ($M=7,63$, $SD=1,46$)
 - Mengilhami visi bersama (**inspiring a shared vision**) ($M=7,50$, $SD=1,57$).
- Hasil: tidak ada perbedaan antar generasi terhadap kebutuhan guru akan praktik kepemimpinan.



Norris, A. C. (2024). **The social and emotional experiences of Gen Z who are caring for an older family member.** *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(5-A).

- Semakin banyak anak muda (Gen Z) yang mengambil **peran sebagai pengasuh** karena populasi **lansia** di dunia terus bertambah dengan sangat cepat.
 - Gen Z (yang lahir pada akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an) mengambil tanggung jawab untuk merawat orang tua atau kakek-nenek mereka yang sudah lanjut usia.
- Pertanyaan penelitian: Apakah tanggung jawab ini **memiliki dampak yang signifikan** terhadap kehidupan sehari-hari (baik secara **emosional** maupun **fungsional**)?
- Temuan:
 - Merawat orang tua merupakan **pengalaman yang berharga**. Namun juga menjadi **tantangan** dan **beban emosional**. Pengasuh Gen Z menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pengasuhan dengan **pekerjaan, sekolah, dan kehidupan sosial**; yang bisa membuat stres dan tidak menentu.
 - Tema-tema dampak tanggung jawab terhadap lansia: (a) stres **emosional**, (b) ketegangan **fisik**, (c) tekanan **keuangan**, (d) **isolasi sosial**, dan (e) tantangan **pendidikan**.
- Dasar Teori: Teori stres pengasuh (*theory of caregiver stress*) dan model integratif pengasuhan informal (*the informal caregiving integrative model*).
- Harapan: Dengan memahami tantangan unik pengasuh Gen Z, masyarakat akan lebih suportif dan inklusif.



Zheng, J., Li, E., & Liu, T. (2023). **From web2.0 to web5.0: The psychological belongingness of Gen-Z in the context of digital diversification.** *International Journal of Human-computer Interaction*. Advance Online Publication. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2260979>

- Gen Z menghargai **psychological belongingness** (BE).
 - perasaan diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari kelompok atau komunitas tertentu.
- *Psychological belongingness* (BE) diprediksi oleh **digital diversification** (DD)
 - praktik penggunaan beragam alat, aplikasi, media, dan teknologi digital untuk mencapai tujuan (baik di dalam pekerjaan, pemasaran, pendidikan, maupun kehidupan pribadi).
- Partisipan: **642** responden; laki-laki (n = 306), perempuan (n = 336)
- Temuan:
 - *Digital self-efficacy* (DSE) tidak mediasi hubungan DD dan BE.
 - **Gen Z menggunakan berbagai aplikasi sosial media**, bukan untuk mendapatkan perasaan mampu menggunakan, tetapi **agar dapat terhubung dengan teman-teman**.



Collisson, B., Eck, B. E., & Harig, T. (2023). **Introducing Gen Z psychology majors: why they choose to major in psychology (and what they expect to learn)**. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 9(3), 276–287. <https://www.researchgate.net/publication/349269210>

- Studi Collisson et al. (2023) mensurvei mahasiswa jurusan Psikologi Gen Z di Department of Education as a Hispanic-serving and Asian American and Native American/Pacific Islander-serving university in **Southern California**
- **Studi 1:** Apa alasan mereka memilih jurusan psikologi, dan keterampilan serta hasil belajar yang mereka inginkan? Gen Z ingin:
 - a) memperbaiki/meningkatkan **kondisi kesehatan mental** (Masyarakat),
 - b) lebih memiliki pengetahuan tentang **perilaku orang lain**,
 - c) mengembangkan **keterampilan** komunikasi, **interpersonal**, dan kesadaran sosial
 - d) meningkatkan daya tangkap, **pemikiran kritis**.
- **Studi 2:** Apakah mereka menilai tema-tema yang dikodekan dalam Studi 1 cukup sesuai dengan yang diharapkan?
 - Berbagai keinginan Gen Z sebagian besar **terkonfirmasi** (didapatkan dg. belajar di Psikologi); di jurusan Psikologi, Gen Z diajarkan hal-hal mengenai Kesehatan mental, perilaku orang lain, komunikasi/hubungan interpersonal, *critical thinking*, dll.



Jones, M. M. (2023). **A correlational study to examine the relationship between wellness program usage and gen z engagement in the workplace.** *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences And Engineering*, 84(2-B).

Fenomena

- Tingkat **employee engagement** secara nasional masih rendah

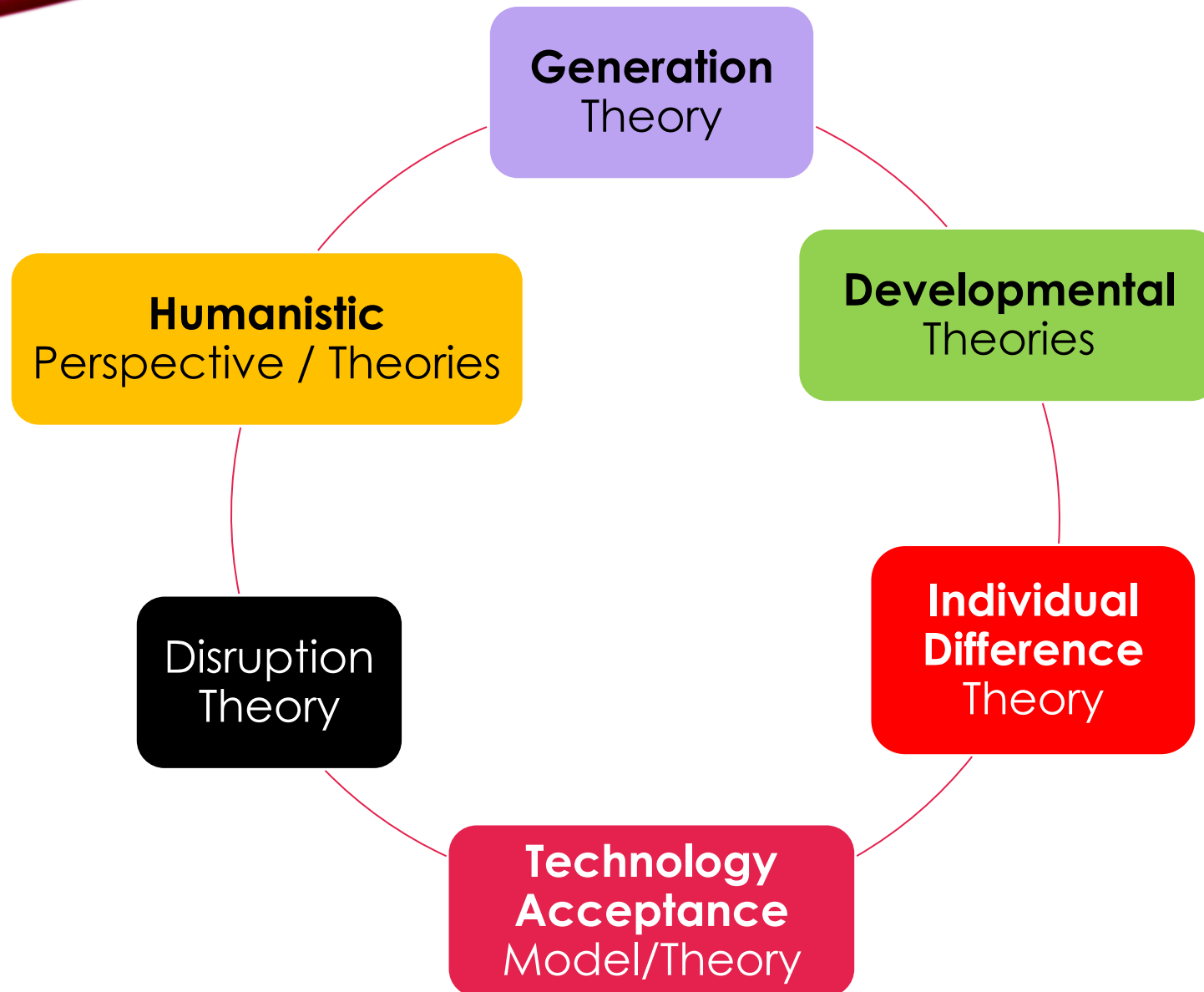
Tujuan Penelitian:

- menguji hubungan antara *employee engagement* di tempat kerja dan penggunaan program kesehatan (kebugaran fisik, program nutrisi, program kesadaran, dan program konektivitas sosial).

Metode

- Partisipan: **Gen Z** (lahir antara tahun 1995 - 2012)
- Instrumen survey: keterlibatan dan penggunaan program kesehatan.
 - *Dependent Variable*: **employee engagement**.
 - *Independent Variables*: (a) physical fitness programs (IV₁), (b) nutrition programs (IV₂), (c) mindfulness programs (IV₃), and (d) social connectivity programs (IV₄).
- Hasil penelitian: **tidak ada hubungan** antara penggunaan **program kesehatan** dan **keterlibatan kerja (employee engagement)** Gen Z.
 - **tingkat keterlibatan responden Gen Z lebih tinggi daripada tingkat keterlibatan nasional**,
 - penggunaan **program kesehatan** tergolong rendah / jarang digunakan.
 - program **konektivitas sosial** lebih sering digunakan dibandingkan dengan **program kebugaran fisik** dan **program nutrisi**

Perspective Issues





Developmental Theories

1. Tahap Perkembangan Psikososial Erik Erikson
2. Perkembangan Kognitif Jean Piaget:
3. Perkembangan Sosial-Lingkungan Lev Vygotsky
4. Perkembangan Moral Lawrence Kohlberg



Childhood and Society (Erik Erikson, 1950)

1. Kepercayaan vs. Ketidakpercayaan (0-1 tahun)
2. Otonomi vs. Malu dan Ragu (1-3 tahun)
3. Inisiatif vs. Rasa Bersalah (3-6 tahun)
4. Industri vs. Rasa Rendah Diri (6-12 tahun)
- 5. Identitas vs. Kebingungan Identitas (Adolesensi, 12-18 tahun)**
- 6. Keintiman vs. Isolasi (Dewasa Muda, 18-40 tahun)**
7. Generativitas vs. Stagnasi (Dewasa Tengah, 40-65 tahun)
8. Integritas Ego vs. Keputusasaan (Dewasa Tua, 65+ tahun)



Teori Perbedaan Individual (*Individual Difference Theory*)

- Konsep Psikologi: mengacu pada **variasi** atau **perbedaan** di **antara individu** dalam berbagai aspek:
 - Kemampuan/Kecerdasan
 - Minat
 - Kepribadian
 - Emosi
 - Perilaku
- Tokoh
 - Francis Galton (1822-1911)
 - Alfred Binet (1857-1911)
 - Charles Spearman (1863-1945)
 - Howard Gardner (1943 - ...)
 - Raymond Cattell (1905-1998)
 - Hans Eysenck (1916-1997)
 - Gordon Allport (1897-1967)
 - Robert Sternberg (1949-sekarang)
 - John L. Holland (1919-2008)
 - Raymond Cattell (1905-1998)
 - Robert McCrae dan Paul Costa



Technology Acceptance Model/ Theory

- **Technology Acceptance Model (TAM)** atau Model Penerimaan Teknologi adalah teori yang dikembangkan untuk **menjelaskan** dan **memprediksi bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi**.
- Tokoh: Fred Davis (1989).
- Poin Teori:
 - **Sikap terhadap Penggunaan (*Attitude Toward Using*)**, diprediksi oleh dua faktor utama:
 - *Perceived Usefulness* (PU)
 - *Perceived Ease of Use* (PEOU)
 - **Sikap terhadap Penggunaan (*Attitude Toward Using*)** memengaruhi **Niat untuk Menggunakan (*Behavioral Intention to Use*)** teknologi.
 - Niat untuk menggunakan kemudian memengaruhi **Penggunaan Aktual (*Actual System Use*)** dari teknologi tersebut.



Disruption Theory

- *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail* (Clayton M. Christensen, 1997)
 - Saat ini, perusahaan dihadapkan pada **perkembangan teknologi** atau **inovasi**
 - **awalnya** mungkin **kurang menarik** tetapi membuka pasar baru
 - Tumbuh **berbagai perusahaan** (unit bisnis)
 - Unit Terpisah: Produksi, Promosi, SDM, IT, dll.
 - Perusahaan menjadi sangat **kompetitif** dalam:
 - *produksi, promosi, dll.*
 - mempertahankan **Talent**
 - **Berdampak** pada *Equality, Flexibility, Intention to Leave* dari SDM



Humanistic Perspectives / Theories

- **A Theory of Human Motivation** (Abraham Maslow, 1943)
 - Kebutuhan manusia disusun dalam **hierarki**, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan dipenuhi secara **berurutan**.
- **Unconditional Positive Regard**: (Stanley Standal, 1954; Carl Rogers, 1956)
 - Penerimaan dan cinta kasih terhadap seseorang **terlepas dari apa yang mereka katakan** atau **lakukan**; dalam konteks terapi yang berpusat pada klien.
- **Existential Psychology** (Viktor Frankl, 1946;; Rollo May, 1961)
 - Manusia menentukan esensi atau **makna hidup** mereka sendiri melalui pilihan dan tindakan mereka.
 - Hidup secara **autentik** berarti hidup sesuai dengan nilai, keyakinan, dan kebutuhan sejati seseorang, bukan hanya menyesuaikan diri dengan harapan atau norma luar.
- **Flow** (Mihaly Csikszentmihalyi, 1990)
 - orang berbahagia ketika berada dalam kondisi mengalir-kondisi konsentrasi atau **penyerapan penuh dengan aktivitas** dan situasi yang sedang dihadapi
- **Broaden-and-Build Theory** (Barbara Fredrickson, 1998)
 - **Emosi positif** tidak hanya membuat seseorang merasa baik saat ini, tetapi juga **mempengaruhi pengembangan sumber daya psikologis, fisik, dan sosial** dan memberikan manfaat jangka panjang

REFERENSI

- Beck, R. (2024). A descriptive study of the importance of motivating rewards for Gen Z former big-box store employees' retention intention. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(4-A). <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/15002/>
- Collisson, B., Eck, B. E., & Harig, T. (2023). Introducing Gen Z psychology majors: Why they choose to major in psychology (and what they expect to learn). *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 9(3), 276–287. <https://doi.org/10.1037/stl0000249>
- Day, J. (2024). Baby boomers, Gen X, millennials, and Gen Z teachers: A comparison of generational preferences for leadership practices. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(1-A). <https://www.proquest.com/openview/61f095f4db462b9a0f3e86e7a3813482/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Generation z. (2024, June 22). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=generation_z&oldid=1230386097
- Maioli, E. (2016). New generations and employment – An exploratory study about tensions between the psycho-social characteristics of the Generation Z and expectations and actions of organizational structures related with employment (CABA, 2016). *The Journal of Business*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.18533/job.v2i1.53>
- Norris, A. C. (2024). The social and emotional experiences of Gen Z who are caring for an older family member. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 85(5-A). <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=16423&context=dissertations>
- Strawberry generation. (2024, May 10). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Strawberry_generation&oldid=1223216926
- Zheng, J., Li, E., & Liu, T. (2023). From web2.0 to web5.0: The psychological belongingness of gen-z in the context of digital diversification. *International Journal of Human-Computer Interaction*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2260979>

Word cloud featuring the phrase "thank you" in various languages and scripts, including:

- danke
- 謝謝
- ngiyabonga
- tesekkür ederim
- спасибо
- Баярлалаа
- спасибі
- merci
- blagodaram
- vinaka
- spas
- wealalin
- tack
- maisaotra
- matondo
- paldies
- grazzi
- mahalo
- tapadh leat
- хвала
- asante
- manana
- obrigada
- tenki
- chokrone
- murakoze
- mochchakkeram
- tau
- дякую
- mamnun
- go raibh maith agat
- arigatō
- takk
- dakujem
- trugarez
- merci
- merce
- shukriya
- dhanyavadagalu
- diolch
- euχαριστώ
- xiexie
- 감사합니다
- rahmet
- tanemirt
- arigatō
- taiku
- sulpay
- gracias
- ago
- gratias
- chnorakaloutioun
- sukriya
- najis tuke
- hamnida
- kam sah
- did madloba
- sagolun
- dekuji
- sobodi
- dziękuje
- hvala
- mauruuru
- koszonom
- dhanyavad
- kiitos
- dankie
- nandri
- bayarlalaa
- enkos
- bedankt
- nanni
- taafetai lava
- рахмат