

PENGALAMAN KARYAWAN GENERASI Z DALAM BERADAPTASI DENGAN BUDAYA KERJA HYBRID (Studi Kasus Perusahaan Deriota Web Iot Erp Developer Di Pangkal Pinang)

Jesia¹, Aresty Meylanda², Randy Arista Pratama³

jesia058@gmail.com¹, arestymeylanda30@gmail.com², randyyarista@gmail.com³,

Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan Generasi Z dalam beradaptasi dengan budaya kerja hybrid di perusahaan. Generasi Z, yang dikenal sebagai digital natives, menunjukkan preferensi yang kuat terhadap fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Melalui metode kualitatif dengan pendekatan literatur review, penelitian ini mengidentifikasi bahwa model kerja hybrid memberikan keuntungan seperti fleksibilitas waktu dan tempat bekerja, namun juga menghadirkan tantangan berupa kurangnya interaksi sosial dan komunikasi langsung antar karyawan. Hal ini dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan (employee engagement) yang relatif lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Temuan juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi besar dalam mendukung inovasi dan transformasi digital di perusahaan, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang inklusif dan fleksibel. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM perlu disesuaikan untuk menarik dan mempertahankan talenta Generasi Z dengan menawarkan fleksibilitas dan peluang pengembangan diri.

Kata Kunci: Generasi Z, Budaya Kerja Hybrid, Employee Engagement, Adaptasi Karyawan, Fleksibilitas Kerja, Transformasi Digital, Manajemen Sdm.

ABSTRACT

This study aims to explore the experiences of Generation Z employees in adapting to a hybrid work culture in the company. Generation Z, known as digital natives, show a strong preference for flexibility and work-life balance. Through a qualitative method with a literature review approach, this study identifies that the hybrid work model provides benefits such as flexibility in working time and place, but also presents challenges in the form of a lack of social interaction and direct communication between employees. This can affect employee engagement levels, which are relatively lower than previous generations. The findings also show that Generation Z has great potential in supporting innovation and digital transformation in companies, especially if supported by an inclusive and flexible work environment. Therefore, HR management strategies need to be adjusted to attract and retain Generation Z talent by offering flexibility and development opportunities.

Keywords: Generation Z, Hybrid Work Culture, Employee Engagement, Employee Adaptation, Work Flexibility, Digital Transformation, HR Management.

PENDAHULUAN

Sejak mewabahnya Covid-19, banyak negeri menyudahi buat mengawali aplikasi aturan kesehatan yang kencang serta mengadopsi desain bertugas dari rumah (WFH) selaku bagian dari rancangan telecommuting yang sudah dipublikasikan semenjak tahun 1970-an yang bermaksud buat kurangi kemacetan pada kemudian rute (Mungkasa, 2020). Kejadian ini diakibatkan oleh peningkatan ekstrem jumlah korban dalam tempo pendek sekaligus jadi hambatan untuk bermacam pihak yang terbawa-bawa Covid-19. Di tengah kejadian garis besar ini, bumi kegiatan hadapi alih bentuk penting. Elastisitas serta penyeimbang antara kehidupan kegiatan serta individu jadi prioritas penting, paling utama untuk pegawai Angkatan Z. Industri Deriota, mengetahui berartinya elastisitas ini, mempraktikkan bentuk

kegiatan hybrid. Walaupun bentuk ini menawarkan elastisitas, tetapi ada sebagian permasalahan yang timbul terpaut dengan kemampuan penyusutan interaksi serta komunikasi sosial serta kerja sama langsung dampingi pegawai. Perihal ini memunculkan tantangan terkini dalam membuat kebudayaan kegiatan yang efisien serta inovatif di masa endemi ini. Kebijakan yang diberlakukan dengan cara tiba-tiba memunculkan bermacam tantangan serta kegelisahan untuk para daya kegiatan dalam penerapannya.

Kegiatan hybrid ditaksir lebih aman, serta lebih antusias dalam bertugas. Tidak hanya itu bagi Angkatan Z kegiatan hybrid pula memiliki keunggulan disebabkan pendapatan senantiasa di beri uang penuh, tidak membuang durasi sepanjang ekspedisi mengarah kantor serta tidak butuh pergi duit gasolin bila mereka bertugas dari rumah. Tetapi kekurangan interaksi dan komunikasi sosial serta kerja sama langsung ini dikira selaku permasalahan sebab bisa menyebabkan penyusutan keserasian regu, membatasi alterasi ilham, serta pada kesimpulannya pengaruhi daya produksi dan kebahagiaan kegiatan pegawai. Interaksi serta komunikasi yang menurun pula bisa menimbulkan permasalahan dalam komunikasi yang tidak efisien, yang berpotensi memunculkan bentrokan dalam regu yang sepatutnya tidak butuh terjalin. Antusias kegiatan pada badan industri dipercayai jadi nilai berarti yang kira remeh apalagi kerap diacuhkan, melainkan bila sudah menggapai kedatangan situasi yang ditaksir selaku hambatan dan berdampak kemerosotan kemampuan badan.

Generasi Z menunjukkan kemampuan luar biasa untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan perkembangan informasi, memungkinkan mereka untuk dengan cepat menyinkronkan dengan tren kontemporer. Selanjutnya, kohort ini diakui karena inklusivitas dan penerimaan keragamannya (Habibah dkk, 2022), sehingga mampu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan beragam. Dengan karakteristik yang dimilikinya, generasi Z diyakini akan menjadi motor penggerak perubahan yang signifikan di era digital ini. Contoh yang dapat diambil adalah ketika generasi Z memanfaatkan kemampuan adaptasi dan pengetahuan teknologi mereka untuk membantu mempercepat proses transformasi digital di suatu perusahaan. Mereka juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, sehingga membantu meningkatkan kolaborasi dan inovasi di tim kerja

Generasi Z juga memiliki peran yang signifikan dalam dunia kerja saat ini. Mereka diakui sebagai generasi yang sangat terampil dalam teknologi, kreatif, dan memiliki semangat untuk menciptakan perubahan positif. Banyak perusahaan yang mulai memperhatikan potensi generasi Z sebagai kunci untuk memajukan bisnis mereka ke depan. Dengan kemampuan adaptasi yang cepat dan keinginan untuk terus belajar, generasi Z dapat membawa inovasi dan ide-ide segar yang dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan yang ada dan memenangkan persaingan di pasar global. Generasi Z juga dikenal memiliki nilai-nilai sosial yang tinggi (Putri & Yanzi, 2020), seperti kepedulian terhadap lingkungan dan keberlanjutan. Mereka sering kali terlibat dalam berbagai kegiatan sosial dan memiliki kesadaran akan isu-isu global. Hal ini membuat perusahaan semakin tertarik untuk merekrut generasi Z sebagai bagian dari tim mereka, karena mereka dianggap dapat membawa perspektif baru dan solusi inovatif dalam menghadapi masalah yang kompleks (Ambarwati, 2023) Dengan kemampuan yang kuat dalam multitasking dan kolaborasi, Generasi Z dianggap memiliki kemampuan untuk menawarkan peningkatan yang berarti dalam mengarahkan perusahaan menuju lintasan yang lebih menguntungkan.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif dengan pendekatan literatur review. Pendekatan ini melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur seperti jurnal akademik, artikel ilmiah, buku, dan laporan

penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik pengalaman karyawan Generasi Z dalam beradaptasi dengan budaya kerja hybrid. Fokus utamanya adalah menggali dan menyintesis temuan dari berbagai studi terdahulu untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang karakteristik Generasi Z, tantangan, dan peluang yang dihadapi dalam konteks kerja hybrid. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, serta kesenjangan dalam literatur yang ada, guna memberikan rekomendasi yang didasarkan pada bukti empiris yang telah terdokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Z (lahir tahun 1995 -2010) kini telah merambah area kegiatan yang lebih dahulu cuma dipadati dengan Angkatan X serta Millenials saja. Angkatan Z memiliki karakteristik khas yang berlainan dengan bermacam angkatan lebih dahulu. Angkatan Z merasa wajib senantiasa membuktikan asli dirinya. Dalam perihal itu Angkatan Z suka buat bereksperimen, mencoba serta berganti dengan bukti diri orang mereka. Alhasil Angkatan Z lebih menghormati hak asas orang dari generasi-generasi lebih dahulu. Tidak hanya itu, Angkatan Z pula ‘communaholic’ yang berarti kalau Angkatan Z suka bersahabat dalam bumi maya ataupun bumi jelas. Angkatan Z mengarah tidak hirau dengan kerangka balik (kondisi ekonomi serta pembelajaran) seorang serta ikatan yang terangkai asli sebab terdapatnya kecocokan kebutuhan. Alhasil 52% Angkatan Z menyangka berpindah-pindah golongan merupakan perihal yang alami. Angkatan Z pula ialah pendialog. Angkatan Z yakin kalau berbahas yang berharga besar bisa mempengaruhi pada bukti diri orang, antipati stereotip serta tingkatan pragmatisme. Selaku ilustrasi, Angkatan Z merasa aman serta tanpa melaksanakan antipati kala berhubungan dengan badan keimanan di luar kepercayaanya. Angkatan Z malah meresap perbincangan itu buat mengekstraksi perihal yang masuk ide untuk mereka. Bermacam perihal itu membuat kepribadian yang lain ialah realistik. 65% Angkatan Z mau mengenali serta menggenggam kontrol pada perihal yang terjalin disekitarnya. Alhasil Angkatan Z lebih menggemari hidup yang normal dibandingkan jadi risk taker. Karakter yang terakhir merupakan metode mengkonsumsi Angkatan Z yang berlainan dengan angkatan saat sebelum lebih dahulu. Angkatan Z pula lebih memilah buat bisa mengakses produk ataupun layanan dibanding wajib mempunyai produk ataupun layanan itu. Selaku ilustrasi dalam pembelian mobil, Angkatan Z lebih memilah buat carter. Alhasil saat ini industri mobil sediakan penyewaan langsung pada pelanggan. Tidak hanya itu, Angkatan Z pula konsumsi perihal yang berhubungan dengan bukti diri orang mereka. Angkatan Z tidak merasa permasalahan dengan kocek yang lebih besar buat memperoleh produk ataupun layanan yang cocok dengan bukti diri orang mereka. Angkatan Z pula mencermati kerangka balik dari produk ataupun layanan yang dikonsumsi. Selaku angkatan yang digital native yang bisa mengakses data dengan amat kilat. Alhasil industri butuh berjaga-jaga dalam seluruh tindakannya (Francis& Hoefel, 2018).

Dengan bermacam karakter Angkatan Z yang nyatanya lumayan berlainan dengan generasigenerasi lebih dahulu. Diperoleh pula perbandingan yang penting pada hasil employee engagement angkatan z dengan angkatan lebih dahulu. Diperoleh hasil kalau Angkatan Z ialah angkatan yang sangat tidak patuh pada profesinya. Cuma 9% Angkatan Z yang bisa bertahan sepanjang lebih dari 3 tahun serta 57, 3% Angkatan Z cuma bisa bertahan maksimum 1 tahun pada profesinya. Perihal ini diakibatkan sebab Angkatan Z merasakan ketidakpuasan ataupun minimnya tingkatan kesertaan dalam bertugas. Tetapi, Angkatan Z hendak berkontribusi dengan cara maksimum dengan membagikan seluruh keahlian, pandangan serta daya bila mereka mengenali kalau profesi itu berarti untuk perusahaannya. Dengan sedemikian itu Gen Z mempunyai antusias kegiatan yang besar. Tetapi, sebab era kegiatan yang sedang sedikit serta gampang berpindah-pindah tempat. Angkatan Z

mengarah mempunyai tingkatan pengabdian yang kecil. Dengan pengabdian serta kepatuhan yang kecil, Angkatan Z pula kurang dalam meresap apa yang mereka kerjakan ditunjukkan dari tanggung jawab mereka kepada profesi serta perusahaannya (Atieq, 2019). Apalagi, Angkatan Z lebih memilah buat jadi pengangguran saja dibandingkan wajib merasa tidak senang di tempat kegiatan. Alhasil kebahagiaan kegiatan jadi prioritas penting untuk Angkatan Z (Annur, 2022).

Tingkatan employee engagement itu banyak dipengaruhi oleh karakter tiap orang bersumber pada generasinya. Tidak hanya karakter orang, ada aspek eksternal yang membagikan akibat pada tingkatan employee engagement. Aspek eksternal ini berhubungan dengan sistem kegiatan yang beragam semacam bertugas di kantor, hybrid, serta remote work. Terlebih sehabis terbentuknya endemi Covid-19, para pekerja paling tidak telah merasakan bertugas dengan cara hybrid atau remote working. Hasil survei Jobstreet (2021) yang dicoba pada dikala endemi Covid-19, berkata kalau 23% warga Indonesia membutuhkan remote working seluruhnya, 68% membutuhkan dicoba dengan cara hybrid, serta cuma 9% yang membutuhkan bertugas di kantor seluruhnya. Alhasil timbul bermacam preferensi terkini dalam bertugas sehabis berakhirnya endemi Covid-19.

Bersumber pada riset McKinsey (2021) yang bertajuk “The Future of Work After COVID-19”, berkata kalau sehabis endemi selesai 20%-25% pekerja di negeri maju bisa remote working sepanjang lebih dari 3 hari tiap minggunya. Ada coretan kemajuan aplikasi remote working dari saat sebelum endemi sampai sehabis endemi (lukisan 1. 1). Dari coretan itu bisa disimpulkan kalau sehabis endemi juga remote working ini sedang banyak diaplikasikan dengan bermacam alibi semacam fleksibel, pengiritan bayaran industri, serta sebagian kewajiban yang terasa lebih efisien. Perihal ini dikuatkan dengan postingan Forbes (2023) “What’s The Future of Remote Work In 2023?” yang berkata kalau angkatan milenial serta angkatan z lebih menggemari remote working alhasil industri butuh bersiap serta menyesuaikan diri dengan kejadian ini. Sebab lelet laun industri hendak dipadati dengan pegawai angkatan saat ini.

Perihal itu selaras dengan opini Menteri Finansial Sri Mulyani (2023) kalau dampak dari endemi Covid-19 ini membuat kanak-kanak belia telah aman buat lalu bertugas dari rumah alhasil angkatan belia sungkan buat bertugas di kantor. Perihal ini dipengaruhi oleh kondisi yang mewajibkan Gen Z merasakan sulitnya menguasai gradasi kegiatan, menguraikan instruksi kegiatan dengan catatan pendek serta berbicara dengan perlengkapan elektronik saja sebab mereka merambah bumi kegiatan pada era yang mengharuskannya bertugas jarak jauh (Stonehouse, 2022). Dengan kesusahan yang mereka natural itu, Gen Z yang tidak sempat merasakan bertugas di kantor yang dirasa kelu. Malah lebih memilah alternatif yang lebih fleksibel dengan dapat bersantai di mana saja tanpa wajib melaksanakan ekspedisi kegiatan. Apalagi 4 dari 5 orang berkata kalau mereka mempunyai kontrol dalam menuntaskan profesinya serta menjadikannya selaku alibi buat senantiasa menggemari profesinya. Dengan Kerutinan Gen Z yang kurang resmi ini mengarah memilah bertugas dengan cara hybrid (Skinner, 2022).

Remote working ini memanglah mempunyai sebagian keunggulan yang dikira profitabel buat kehidupan para pekerja di era saat ini, ialah jam kegiatan yang lebih fleksibel, pengiritan durasi ekspedisi ke tempat kegiatan, independensi dalam memastikan atmosfer tempat kegiatan (music, temperatur, serta perabotan), independensi, atmosfer yang nonformal, independensi untuk penyandang disabilitas serta bunda yang mengurus anak, tidak terdapat pengawas di tempat kegiatan, serta bayaran pemindahan menurun. Tetapi, banyak kekurangan yang bisa jadi tantangan untuk para pekerja, ialah kesusahan buat merelaikan hal individu dengan hal profesi, persyaratan keahlian badan yang lebih besar, kurang bersosial, efek kehabisan kontak dengan pekerja lain, minimnya kesertaan dalam

adat industri, serta fitur yang tidak mencukupi (Klopotek, 2017; Mungkasa, 2020).

Tidak hanya pemikiran dari para pekerja, pastinya terdapat keunggulan serta kekurangan yang dirasakan oleh para donatur kegiatan ataupun wiraswasta. Keunggulannya merupakan pekerja terus menjadi produktif, ketidakhadiran pegawai menurun, jam kegiatan bertambah, meminimalisir bayaran operasional kantor, serta melonjaknya opsi buat calon karyawan. Tidak hanya itu, kekurangannya merupakan susah memantau kemampuan pegawai, susah buat tingkatkan sinergitas regu, jejaring sosial kantor yang menyusut, sulitnya mendesak pegawai buat pergi dari alam aman, serta kesusahan dalam melaksanakan performance appraisal. Dari keunggulan serta kekurangan itu butuh dijadikan benchmark buat kurangi tantangan serta menggunakan keunggulan dengan sebaik-baiknya (Mungkasa, 2020).

Namun tampaknya pada dikala remote working banyak terjalin kedudukan double antara titik berat profesi serta keluarga (Aliffia et al., 2022). Pada format dedication, remote working ini bisa dipengaruhi dengan cara positif ataupun minus. Akibat positif bisa tingkatkan daya produksi kegiatan sebab mempunyai durasi yang lebih lama dirumah serta dekat dengan keluarga, jam kegiatan yang lebih fleksibel, serta tidak merasa terhimpit (Suryanto, 2020). Tetapi ada pula akibat negatifnya, malah bisa merendahkan daya produksi sebab tidak terdapatnya dorongan, jenuh, terdapatnya kendala dari keluarga, serta tidak Fokus (Afriyadi, 2020). Pada format vigor desakan antusias serta tenaga yang kokoh sepanjang bertugas juga bisa terpengaruhi positif ataupun minus. Ada halangan yang bisa mempengaruhi minus semacam sarana yang kurang mencukupi, profesi yang tidak bisa dicoba diluar kantor, serta komunikasi yang terbatas alhasil turunnnya antusias serta tenaga dalam bertugas. Tetapi, bila mempunyai situasi ataupun kenyamanan rumah ataupun area yang bagus hendak tingkatkan antusias kegiatan (Nugraheni, 2020). Alhasil dalam aplikasi remote working ini bisa tingkatkan serta pula merendahkan employee engagement

Pada riset Nuri Sadida serta Zulfa berkata kalau, tingkatan ketertarikan kegiatan pegawai telecommuter mempunyai perbandingan dengan cara penting lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang bertugas dengan cara tersentralisasi. Ada 11 orang pegawai dengan tingkatan employee engagement yang besar, 36 orang lagi, serta 6 orang kecil. Perihal ini diakibatkan oleh terdapatnya akibat dari aplikasi telecommuting jadi merasa lebih senang, berkurangnya stress, bebas dari politik kantor, serta berkurangnya distraksi.

Tetapi pada riset yang dicoba Shintia serta Eeng, employee engagement pada SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang memperoleh hasil perbandingan yang penting dikala pegawai bertugas di kantor (WFO) atau di rumah (WFH). Dimana tingkatan employee engagement pada SMP Tarbiyatul Aulad II Cikajang dengan cara penting lebih besar dikala melakukan WFO.

Kecil serta tingginya tingkatan employee engagement ini pula jadi tantangan besar untuk industri startup. Ditambah pegawai industri startup sebesar 49, 5% merupakan angkatan z (Dihni, 2022). Butuh dijadikan prioritas supaya industri mempunyai tingkatan employee engagement yang besar. Sebab kenyataannya cuma 10% startup di Indonesia yang bisa bertahan serta 26% (14% regu yang tidak pas, 7% ketidakharmonisan regu, serta 5% keletihan) yang kandas disebabkan tingkatan employee engagement yang kurang baik (Mutia, 2022). Startup di Kota Bandung dengan jumlah industri startup ketiga paling banyak se-Indonesia. Hendak jadi tantangan terlebih dengan jumlah industri yang banyak serta pekerja yang ahli terbatas.

Dengan sebagian karakter yang menimbulkan remote working pada pegawai angkatan z ini amat bagus antara lain tempat kegiatan yang dipakai mayoritas di rumah, kost, cafe, serta co-working ruang dengan bermacam campuran penentuan tempat kegiatan. Perihal ini

membuat pegawai angkatan z mempunyai independensi dalam memilah tempat kerjanya serta tempat kegiatan yang bisa mensupport daya guna profesinya. Tidak hanya itu, durasi pada dikala bertugas remote ini bisa leluasa dalam menata durasi kegiatan serta ada batas durasi kegiatan yang nyata. Perihal ini menyangkal kebingungan dari Aliffia (2022), hal kedudukan dobel paling utama untuk wanita memilah waktunya antara profesi serta aktivitas rumah. Sebaliknya buat tata cara serta sarana yang dipakai dalam mensupport profesi remote ini angkatan z kebanyakan telah mempunyai aplikasi, jaringan, serta fitur yang mencukupi. Perihal ini pula dipermudah dengan era yang kemajuan digitalnya telah cepat serta metode buat mengakses aplikasi, jaringan, serta fitur yang mencukupi bukanlah susah

Perihal ini menyangkal statment yang dituturkan pada riset Atieq (2019) yang mengatakan kalau angkatan z ialah angkatan yang sangat tidak patuh serta mempunyai pengabdian yang kecil. Tetapi pada riset kali ini diperoleh hasil yang berlawanan dengan hasil pengabdian yang besar. Tetapi, riset ini pula mensupport pernyataan Atieq (2019), yang mengatakan kalau angkatan z ini hendak mempunyai antusias kegiatan yang besar, bila mereka mengenali kalau apa yang mereka kerjakan itu berarti untuk industri. Alhasil dengan antusias kegiatan yang besar pula hendak menciptakan pengabdian serta kepatuhan yang besar. Dengan pengabdian serta kepatuhan yang besar pula membuktikan angkatan z yang lebih bisa meresap apa yang sudah mereka kerjakan ditunjukkan dari tanggung jawab kepada industri serta profesinya. Tetapi, ada hasil yang sangat kecil dengan angka 3, 82 pada format vigor dengan penanda yang “kalo aku bangun di pagi hari, aku merasa mau berangkat bertugas”. Perihal ini selaras dengan statment Skinner (2022), yang melaporkan kalau angkatan z lebih memilah profesi yang fleksibel dengan dapat bersantai dimana saja tanpa wajib melaksanakan ekspedisi kegiatan. Oleh sebab itu, angkatan z kurang bergairah bila wajib berangkat bertugas. Kemudian, ada angka yang seragam pada format absorption dengan penanda “kalo aku bertugas, aku melalaikan seluruh perihal lain di dekat aku”. Perihal itu selaras dengan statment Klopotek (2017) serta Mungkasa (2020), kalau dikala remote working susah buat merelaikan hal individu serta hal profesi. Tidak hanya itu pula ada statment dari Afriyandi (2020), kalau ada aspek yang bisa merendahkan employee engagement ialah rasa jenuh, terdapatnya kendala dari keluarga ataupun orang dekat kalo bertugas, serta tidak Fokus. Oleh sebab itu, keadaan itu lumayan mengusik absorption pada pegawai angkatan z dalam bertugas.

Untuk Gen Z, nilai kuncinya tidaklah mendeskripsikan diri mereka sendiri lewat satu stereotip, tetapi lebih pada orang buat bereksperimen dengan bermacam metode buat jadi diri mereka sendiri serta membuat bukti diri orang mereka dari durasi ke durasi. Era belia merupakan era yang melegakan, tetapi pula dapat jadi ialah era keresahan yang besar sebab golongan anak belia berjuang buat mencari serta membuat asli diri mereka sendiri, memantapkan pemasukan, serta menciptakan tempat mereka di area.

Badan Gen Z biasanya orang yang lahir dari tahun 1997 sampai 2012 yang ialah masyarakat asli digital asli. Semenjak belia mereka sudah terhampar internet, jejaring sosial, serta sistem seluler. Kondisi itu sudah menciptakan angkatan hiperkognitif yang amat aman dalam mengakulasi serta merujuk silang banyak pangkal data serta dengan menggabungkan pengalaman virtual dan offline.

Bersamaan kemajuan era, tidak sedikit warga yang menyangka Gen Z berkembang jadi individu yang aleman serta lemas psikologis. Warnanya “mereka” ini pula dibantu oleh riset dari American Psychological Association (APA) pada tahun 2018, yang memberi tahu dekat 91% dari Gen Z merasa tekanan pikiran terpaut dengan permasalahan politik, hawa, serta keamanan online, dibanding dengan 72% orang berusia pada biasanya. Istilah Angkatan Strawberry awal mulanya timbul dari negeri Taiwan, suatu deskripsi seorang yang

mempunyai kreatifitas yang amat bagus, hendak namun bila diberi sedikit titik berat saja beliau langsung sirna. Perihal itu amat mendekati dengan buah strawberry yang mempunyai bentuk yang menawan serta mempesona, tetapi dikala buah itu menyambut sedikit remasan ataupun titik berat langsung sirna.

Pada dasarnya kepribadian yang dipunyai oleh tiap angkatan bukanlah serupa, terkait dengan pembuatan karakter dari area yang terdapat di sekelilingnya. Angkatan Strawberry mengarah besar di area yang mempunyai teknologi mencukupi serta pula orang berumur yang senantiasa mau membagikan yang terbaik pada anak, alhasil area itu bisa menghasilkan angkatan yang gampang kabur serta berserah dari kesusahan dengan alibi kesehatan psikologis (psikologis health), angkatan yang konsumtif dengan dalih self reward, angkatan yang kerap liburan dengan dalih healing. Sebagian durasi belum lama, terdapat era di mana seketika saja timbul sebutan terkini“ the great resignation”. Kala bahaya resesi tergambar di depan mata, tenaga-tenaga kegiatan potensial malah membebaskan posisi mereka. Sedangkan itu, kita seluruh ketahui kalau kemampuan terbaik menginginkan regu terbaik.

Para Gen Milenial serta Gen Z tanpa ragu angkat kaki dari industri tempat mereka bertugas sebab merasa tidak terdapatnya kesesuaian ataupun kecocokan visi lagi. Situasi ini luang membuat bimbang banyak industri. Maksudnya, kompetisi buat memperoleh bakat terbaik hendak terus menjadi susah. Industri wajib mencari metode terbaik buat dapat balik memperoleh bakat terbaik yang terdapat di pasaran serta setelah itu mempertahankannya dengan bagus. Apabila pada era kemudian dimensi industri serta ijab pendapatan jadi energi raih penting para bakat, era saat ini elastisitas bertugas pula jadi salah satu energi raih penting para bakat. Sedemikian itu banyak bakat terbaik yang mundur dari industri besar semacam Twitter kala tata cara bertugas penuh durasi di kantor jadi sesuatu keharusan. Mindset mereka telah beralih dengan mengutamakan work life balance sebagai salah satu angka berarti dalam hidup mereka.

Bukan rahasia lagi kalau ikatan antara pegawai dengan profesi mereka, serta antara pegawai dengan industri, sudah berganti dalam sebagian tahun terakhir. Aransemen angkatan kegiatan pula bertumbuh dengan kilat. Pegawai paling muda jadi bagian yang terus menjadi besar dari angkatan kegiatan.

Bagi sebagian ulasan, Gen Z bisa melingkupi lebih dari seperempat angkatan kegiatan garis besar pada tahun 2025 disamping angkatan Milenial. Industri butuh memutar otak buat betul-betul memikirkan pola serta ketentuan kegiatan untuk para bakat ini. Penindakan, pengembangan, serta tindakan manajemen pada pegawai khususnya Gen Z butuh lebih memikat serta menghasilkan nilai-nilai hidup pegawai selaku fokus penting .

Menurut perspektif situasional, ketahanan dapat ditentukan oleh berbagai faktor psikologis sosial dan budaya yang membentuk cara orang mengatur stres dalam berbagai situasi dalam hidup (Southwick et al., 2014). Dalam studi saat ini, kami akan merujuk pada konsep ketahanan sebagai faktor situasional yang terwujud dalam menghadapi krisis situasional tertentu—pandemi COVID-19. Kami akan menerapkan perspektif sosial-generasi, yang dengannya kami akan meneliti bagaimana anggota generasi tertentu menghadapi situasi yang penuh tekanan dalam hidup.

Ada beberapa studi terkini tentang ketahanan selama krisis COVID-19. Satu studi menemukan bahwa orang yang memiliki tingkat ketahanan lebih tinggi selama karantina wilayah akibat COVID-19 adalah mereka yang lebih banyak keluar rumah, berolahraga, & memiliki tingkat dukungan sosial lebih tinggi dari keluarga dan teman (Killgore et al., 2020). Studi terkini lainnya mengidentifikasi ketahanan sebagai moderator antara ancaman COVID-19 yang dirasakan terhadap kecemasan di masa mendatang dan kesejahteraan subjektif (Paredes et al., 2021). Studi terkini tambahan tentang kecemasan selama

penyebaran COVID-19 menemukan bahwa peserta yang lebih tua cenderung tidak memiliki tingkat kecemasan yang lebih tinggi (Shahar et al., 2021).

Seperti halnya ketahanan, nilai-nilai relatif stabil dari waktu ke waktu, tetapi dapat berubah selama krisis. Migrasi, perang, serangan teroris, dan bahkan krisis keuangan, telah ditemukan terkait dengan perubahan nilai yang didorong oleh ancaman (Sortheix et al., 2019). Kami mengadopsi teori nilai-nilai dasar Schwartz yang banyak digunakan dan mapan (Schwartz, 2012). Kami mengeksplorasi apakah Generasi Z akan memiliki nilai-nilai yang berbeda jika dibandingkan dengan Generasi X saat menghadapi krisis pandemi COVID-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengalaman karyawan Generasi Z dalam beradaptasi dengan budaya kerja hybrid, ditemukan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, terutama yang terkait dengan teknologi dan fleksibilitas kerja. Mereka cenderung lebih menyukai model kerja hybrid karena menawarkan kebebasan dalam menentukan tempat dan waktu bekerja, yang sejalan dengan keinginan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Meskipun demikian, terdapat tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z, seperti keterbatasan interaksi sosial dan komunikasi langsung yang dapat menghambat kolaborasi tim dan produktivitas. Faktor ini berdampak pada tingkat employee engagement yang lebih rendah jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, terutama ketika keterlibatan emosional dan rasa memiliki terhadap perusahaan tidak terbentuk secara kuat.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi besar dalam mendorong inovasi dan transformasi digital di perusahaan, terutama ketika didukung dengan lingkungan kerja yang inklusif dan fleksibel. Mereka cenderung termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal apabila merasa pekerjaan mereka bernilai dan relevan dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta dari Generasi Z dengan menawarkan fleksibilitas, kesempatan belajar, serta ruang untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, memanfaatkan potensi Generasi Z melalui pendekatan yang adaptif dan inklusif dapat menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi dinamika dunia kerja masa kini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, A. D. (2020, April 9). WFH Kurangi Produktivitas? Tangkis Pakai Cara Ini. from Detik Finance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomibisnis/d-4971346/wfh-kurangiproduktivitas-tangkis-pakai-cara-ini>.
- Aliffia, D., Mawadah, Adawiyah, R., Na'imah, K., Komalasari, S., & Hermina, C. (2022). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat Work From Home di Masa Pandemi Covid19. Muadalah: Jurnal Studi Gender dan Anak, 10(2), 79 -88.
- Ambarwati, M. F. L. (2023). Menavigasi Generasi Z: Tantangan Manajemen SDM di Era Baru. TarFomedia, 4(2), 8-14.
- Annur, C. M. (2022, April 13). Gen Z dan Milenial Lebih Memilih Jadi Pengangguran daripada Tak Bahagia di Tempat Kerja. From databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/13/gen-z-dan-milenial-lebihmemilih-jadi-pengangguran-daripada-tak-bahagia-di-tempat-kerja>
- Atieq, M. Q. (2019). Comparative Analysis Of Employee Engagement In Employees Generation X, Y, And Z. AL-AMWAL: JURNAL EKONOMI DAN PERBANKAN SYARI'AH, 11(2), 285 -299.
- Dihni, V. A. (2022, Mei 25). Ramai Isu PHK, Mayoritas Startup RI Punya Karyawan di Bawah 50 Orang. From Databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/25/ramai-isu-phk-mayoritasstartup-ri-punya-karyawan-di-bawah-50-orang>

- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company
- Habibah, S. M., Setyowati, R. N., & Fatmawati, F. (2022). Moderasi beragama dalam upaya internalisasi nilai toleransi pada generasi Z.
- Jobstreet. (2021). Global Talent Survey. Decoding Global Talent, 2(Indonesia).
- Klopotek, M. (2017). Scientific Quarterly "Organization and Management". The Advantages and Disadvantages of Remote Working from The Perspective of Young Employees, 4, 40.
- McKinsey Global Institute. (2021, February 18). The future of work after COVID-19. from McKinsey: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/futureof-work/the-future-of-work-after-covid-19#/>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. Jurnal perencanaan pembangunan: The indonesian journal of development planning, 4(2), 126-150.
- Mutia, A. (2022, September 21). Mengapa Banyak Bisnis Startup Gagal? Ini Penyebabnya. From Databoks: [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/21/mengapa-banyak-bisnis-startupgagal-ini-penyebabnya#:~:text=Sebanyak%2038%25%20startup%20gagal%20karena,ada%20kebutuhan%20pasar%20\(35%25\)](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/21/mengapa-banyak-bisnis-startupgagal-ini-penyebabnya#:~:text=Sebanyak%2038%25%20startup%20gagal%20karena,ada%20kebutuhan%20pasar%20(35%25))
- Nugraheni, R. (2020, June 24). Dampak Work From Home Terhadap Motivasi Pekerja: Solusi atau Hambatan? from Yoursay: <https://yoursay.suara.com/news/2020/06/24/144004/dampak-work-from-hometerhadap-motivasi-pekerja-solusi-atau-hambatan>
- Paredes, M. R., Apaolaza, V., Fernandez-Robin, C., Hartmann, P., & Yañez-Martinez, D. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on subjective mental well-being: The interplay of perceived threat, future anxiety and resilience. *Personality and Individual Differences*, 170, 110455.
- Putri, D. S., & Yanzi, H. (2020). Analisis kepekaan sosial generasi (z) di era digital dalam menyikapi masalah sosial. *Bhineka Tunggal Ika*, 7(1), 17-23.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1).–2012. Open access: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> CATPID-2019.
- Shahar, G., Aharonson-Daniel, L., Greenberg, D., Shalev, H., Malone, P. S., Tendler, A., ... & Davidovitch, N. (2022). Changes in general and virus-specific anxiety during the spread of COVID-19 in Israel: a 7-wave longitudinal study. *American journal of epidemiology*, 191(1), 49-62.
- Skinner, S. (2022, May 17). Mind the Gap: No hybrid option? Then Gen Z might quit. from McKinsey: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/email/genz/2022/05/17/2022-05-17b.html>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Sortheix, F. M., Parker, P. D., Lechner, C. M., & Schwartz, S. H. (2019). Changes in young Europeans' values during the global financial crisis. *Social Psychological and Personality Science*, 10(1), 15-25.
- Stonehouse, W. (2022, December 20). Is Remote Work Holding Gen-Z Back? from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2022/12/20/is-remotework-holding-gen-z-back/?sh=744186cf5bd6>
- Suryanto. (2020, Mei 1). Pekerja Ingin WFH Diadopsi Perusahaan meski Pandemi Corona Usai. From Antara News: <https://www.antaranews.com/berita/1456635/pekerja-inginwfhdiadopsi-perusahaan-meski-pandemi-corona-usai>.