

TREN KESEHATAN MENTAL DAN KAITANNYA DENGAN ETOS KERJA GENERASI Z DI ERA DIGITAL

Devi Oktavia Uno¹, Fatimah Az Zahra Wahyudi², Nilawati Fiernaningsih³, Rachma Bhakti Utami⁴

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Malang, Malang

¹devioktaviauno@gmail.com

²fatimahazzahrawahyudi218@gmail.com

ABSTRAK

Generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, yang tumbuh di tengah perkembangan era teknologi digital. Sebagai generasi yang hidup berdampingan dengan teknologi dengan kemudahan informasi membuat generasi Z menjadi generasi yang peka terhadap segala informasi yang ada di media sosial salah satunya adalah tren kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di media sosial. Tren kesehatan mental yang meningkat di kalangan generasi Z ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja mereka. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tren kesehatan mental terhadap perilaku etos kerja generasi Z dalam dunia kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan *Systematic Literature Review* (SLR). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesadaran akan kesehatan mental memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan etos kerja yang lebih baik pada Generasi Z. Selain itu, tren kesadaran ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga mendorong nilai-nilai kerja penting di lingkungan kerja. Temuan ini memberikan panduan berharga bagi perusahaan dalam menciptakan strategi yang mendukung kesejahteraan Generasi Z sekaligus meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Sedangkan temuan penelitian ini ialah mengungkapkan pengaruh substansial tren kesehatan mental terhadap etos kerja Generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana tren kesadaran kesehatan mental membentuk perilaku kerja generasi Z di tempat kerja.

Kata kunci: Etos kerja, Generasi Z, Kesehatan mental

ABSTRACT

Generation Z is the newest working generation, born between 1995 and 2012, who grew up amid the development of the digital technology era. As a generation that coexists with technology with the ease of information, Generation Z is a generation that is sensitive to all information on social media, one of which is the trend of awareness of the importance of mental health on social media. This increasing trend of mental health among generation Z has a significant influence on their work ethic. This study aims to determine how much influence mental health trends have on the work ethic behavior of generation Z in the world of work. This research method uses a descriptive qualitative approach with *Systematic Literature Review* (SLR). The results of this study found that awareness of mental health has a significant positive impact on the development of a better work ethic in Generation Z. Moreover, this awareness trend not only contributes to individual well-being, but also encourages important work values in the work environment. The findings provide valuable guidance for companies in creating strategies that support Generation Z's well-being while enhancing their productivity in the workplace. Meanwhile, the findings of this study reveal the substantial influence of mental health trends on Generation Z's work ethic. In addition, the results of this study contribute to a better understanding of how mental health awareness trends shape Generation Z's work behavior in the workplace.

Keywords: Work ethic, Generation Z, Mental health

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang pesat sampai saat ini dunia kerja akan di dominasi oleh Generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012 Andrea (2016). Pendapat yang paling populer tentang generasi Z adalah mereka percaya bahwa generasi ini sangat paham tentang teknologi bahkan melebihi millennial, karena mereka tidak pernah mengenal dunia tanpa smartphone dan media sosial karena semua telah tersedia dalam kecanggihan teknologi Turner (2015) dan Zorn (2017).

Generasi ini menjadi saksi dan peserta aktif dalam transformasi budaya dan lingkungan kerja. Seiring dengan kemajuan teknologi dan konektivitas yang tanpa henti, generasi ini menghadapi tantangan unik dalam mengelola kesehatan mental mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak signifikan pada etos kerja mereka.

WHO mendefinisikan kesehatan mental sebagai sebuah keadaan dimana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat menyesuaikan diri dengan stres yang dihadapi

dalam hidupnya sehari-hari, dapat bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta dapat memberikan kontribusi terhadap komunitasnya Galderisi (2015). Kesehatan mental menjadi fokus penting dalam pembicaraan masyarakat saat ini, dengan semakin banyaknya laporan tentang peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan depresi di kalangan generasi muda. Kesehatan mental dan perubahan budaya yang terjadi di tengah era digital menjadi sorotan utama dalam mengkaji dinamika perkembangan masyarakat kontemporer. Generasi Z, yang tumbuh dewasa di tengah gemuruh teknologi dan informasi, menghadapi tantangan yang unik dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan era digital. Salah satu aspek kritis yang perlu dipahami adalah bagaimana tren kesehatan mental mempengaruhi etos kerja Generasi Z, yang menjadi bagian integral dari kontribusi mereka dalam dunia kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa Hadiansyah & Purnamasari Yanwar (2015). Definisi etos kerja tersebut menjelaskan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri yang sangat mendasar. Perubahan pesat dalam teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial telah memberikan dampak mendalam pada pola pikir dan perilaku Generasi Z. Sebagai kelompok yang tumbuh dalam era digital, mereka tidak hanya dihadapkan pada kemajuan teknologi yang pesat, tetapi juga merasakan tekanan yang berkaitan dengan ketidakpastian ekonomi, persaingan ketat, dan tingginya ekspektasi sosial. Dalam konteks ini, kesehatan mental menjadi unsur kunci yang dapat memengaruhi bagaimana Generasi Z menjalani kehidupan sehari-hari dan berkontribusi dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat memaksimalkan kinerjanya dan terus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang rendah tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan kompleks antara kesehatan mental dan etos kerja Generasi Z.

Bagaimana tekanan yang berasal dari lingkungan digital dan sosial media mempengaruhi kesejahteraan mental mereka? Apakah adanya perubahan dalam persepsi kesehatan mental dapat membentuk pola pikir dan perilaku kerja generasi ini? Dengan memahami bagaimana kesehatan mental dan etos kerja saling berinteraksi di kalangan Generasi Z, kita dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan mereka dalam menghadapi tantangan kompleks era digital saat ini.

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengintegrasikan kesehatan mental dan etos kerja Generasi Z di era digital, yang belum banyak dibahas dalam studi sebelumnya. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)*, penelitian ini memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana tren kesehatan mental memengaruhi pola kerja generasi ini. Selain memperluas literatur akademik dengan menggarisbawahi pentingnya memahami kebutuhan psikologis generasi muda dalam menghadapi tekanan dunia kerja yang semakin dinamis.

KAJIAN TEORI

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu Hadiansyah & Purnamasari Yanwar (2015). Definisi etos kerja tersebut menjelaskan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri yang sangat mendasar. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang merupakan ujung tombak pelaksanaan proses strategis maupun operasional dituntut untuk menerapkan etos kerja yang baik agar setiap sumber daya manusia memiliki karakteristik positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi Putri (2015). Tuban & Indrawati (2017) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan perilaku yang berakar dari keyakinan yang disertai dengan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat memaksimalkan kinerjanya

dan terus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang rendah tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan.

Etos kerja sendiri terdiri dari tujuh komponen Miller (2002) yaitu *self-reliance* (kemandirian), *morality/ethics*, *leisure* (waktu luang), *hardwork* (kerja keras), *centrality of work*, *wasted time*, *delay of gratification*. Sehingga ketika karyawan memiliki *self-reliance* (kemandirian), *morality/ethics*, *leisure* (waktu luang), *hardwork* (kerja keras), *centrality of work*, *wasted time*, *delay of gratification* maka karyawan akan memiliki etos kerja yang baik. Dalam penelitian ini etos kerja akan dibahas berdasarkan ke tujuh dimensi yang ada pada etos kerja.

Self-Reliance

Self-reliance (kemandirian) yaitu kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian merupakan salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja karyawan Robbins (2006). Pentingnya karyawan memiliki kemandirian untuk dapat menjalankan fungsi kerjanya secara maksimal dan memiliki komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya Robbins (2006). Berdasarkan penelitian Fansyah (2015) kemandirian dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan apabila tingkat kemandirian tinggi yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Morality/Ethics

Morality/ethics yaitu kepercayaan pada suatu keadilan dan adanya moral. *Morality/ethics* merujuk pada karakter, dan persoalan terkait perilaku. Dengan adanya moral pada karyawan milenial akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bertindak, dan penetapan terkait aturan standar perilaku yang diyakini (Gbadamosi et al., 2004)

Leisure

Selanjutnya *leisure* (waktu luang) yaitu sikap individu yang terbiasa menggunakan waktu luang untuk mengerjakan hal lain diluar pekerjaan. Waktu luang dalam penelitian ini merupakan orientasi terhadap waktu kerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya melakukan aktivitas waktu luang diluar pekerjaan. Dengan adanya *leisure* akan memunculkan perasaan senang, memiliki keterlibatan aktif, dan memiliki hubungan sosial yang aktif (Dattilo et al., 2016)

Hard Work

Hard work (kerja keras) yaitu keyakinan seseorang dapat menjadi lebih baik dan meraih tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja keras Miller (2002). Kerja keras merupakan perilaku yang bersungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul pada saat bekerja, dan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Untuk dapat meningkatkan kerja keras pada karyawan perlu adanya motivasi yang dimiliki karyawan, hal tersebut berdampak pada produktivitas kinerja karyawan Hasibuan (2014). Adanya karyawan yang bekerja keras dalam pencapaian target perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi akan ikut serta dalam mendorong perkembangan perusahaan Hardiansyah (2017)

Centrality of Work

Selanjutnya *centrality of work* yaitu percaya terhadap pekerjaan dan mementingkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *centrality of work* yang tinggi akan sangat mengutamakan pekerjaan dan menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya Miller (2002). Pentingnya memiliki karyawan yang dapat memaknai pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan yang akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan organisasinya.

Wasted Time

Wasted time merupakan sikap dan keyakinan yang menunjukkan penggunaan waktu yang aktif, produktif dan efisien Miller (2002). Dengan menggunakan waktu secara efisien akan

membuat karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya Wahyuni (2017). Pada dunia kerja waktu merupakan aset penting baik itu untuk karyawan maupun organisasinya Gea (2014). Hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan dan pencapaian hasil produksi dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Delay of Gratification

Selanjutnya, delay of gratification yaitu kemampuan menunda rewards jangka pendek, untuk mendapatkan rewards di masa mendatang dengan hasil yang lebih maksimal memiliki orientasi pada masa depan Miller (2002). Dengan adanya *delay of gratification* akan meningkatkan motivasi karyawan Bembenutty (2008). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan adanya penundaan kepuasan dapat bermanfaat bagi karyawan.

Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012 Bencsik (2016). Pendapat yang paling populer tentang generasi Z adalah mereka percaya bahwa generasi ini sangat paham tentang teknologi bahkan melebihi millennial, karena mereka tidak pernah mengenal dunia tanpa smartphone dan media sosial karena semua telah tersedia dalam kecanggihan teknologi Turner (2015) dan Zorn (2017). Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) memberikan gambaran tentang generasi Z, yaitu generasi paling muda dalam generasinya yang baru memasuki dunia kerja.

Generasi z juga merupakan generasi yang dapat melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Berdasarkan studi Bascha (2011) generasi Z lebih suka dengan transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi adalah beberapa aspek yang tidak dapat dinegosiasikan dari etika kerja mereka, serta ketika organisasi mengabaikan mereka akan dapat mengakibatkan frustrasi diantara sesama karyawan, mengurangi produktivitas, moral rendah dan kurangnya *employee engagement*.

Kebutuhan akan informasi generasi Z sangat tinggi dan diizinkan untuk berpendapat dan agar jawaban mereka didengar dan diakui.

Generasi Z lebih suka bekerja untuk pimpinan yang mempunyai kejujuran dan integritas. Menurut Singh & Dangmei (2016) generasi Z memiliki faktor pendorong yang berbeda dari generasi sebelumnya yaitu generasi Y, dan generasi ini akan menggunakan cara kerja mereka sendiri di tempat kerja serta mencari suatu hal yang penting dalam organisasi.

Kesehatan Mental

WHO mendefinisikan kesehatan mental sebagai sebuah keadaan dimana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat menyesuaikan diri dengan stres yang dihadapi dalam hidupnya sehari-hari, dapat bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta dapat memberikan kontribusi terhadap komunitasnya Galderisi (2015). Hal yang perlu digaris bawahi dari pengertian tersebut, seseorang yang sehat mental ialah orang yang mampu menyesuaikan dirinya dengan stres yang dihadapi sehingga dapat tetap berfungsi sehari-hari dengan baik. Stres yang dihadapi bisa ditimbulkan dari peristiwa signifikan seperti kehilangan orang yang dicintai, hingga stressor kecil seperti kesulitan finansial, konflik interpersonal, dan lainnya. Eksposur terhadap stres secara umum dikaitkan terhadap berbagai dampak negatif, termasuk berkurangnya well-being seseorang, meningkatnya risiko penyakit, post-traumatic stress disorder, dan gangguan depresi mayor Southwick & Frederick (2007)

Sousa & Lyubomirsky (2001) bahwa *life satisfaction* seseorang merujuk kepada penerimaan seseorang terhadap keadaan kehidupannya serta sejauh mana ia dapat memenuhi apa yang dikehendakinya secara menyeluruh. Secara umum *life satisfaction* merujuk pada sejauh mana seseorang merasakan kepuasan hati dengan apa yang diperolehnya selama ini. Positive affect didefinisikan sebagai perasaan yang mencerminkan suatu tingkat keterlibatan yang menyenangkan dengan lingkungan, seperti kebahagiaan, kegembiraan, antusias, dan kepuasan Clark (1989)

Depresi merupakan salah satu gangguan mood yang ditandai oleh gejala-gejala seperti rasa sedih yang melebihi proporsi wajar terhadap situasi

apapun, kehilangan minat terhadap lingkungan atau kehidupannya, dapat diiringi dengan perubahan nafsu makan, pola tidur, dan berat badan yang cukup mengganggu Nolen-Hoeksema (2014) Sedangkan kecemasan (anxiety) didefinisikan sebagai sebuah kekhawatiran terhadap masalah yang diantisipasi Davison (2012) Rencana terhadap ancaman yang akan terjadi, namun jika tingkat kecemasan tersebut sudah tidak wajar atau terlalu tinggi, maka dapat merugikan individu dengan menghambat performanya.

Masalah Kesehatan Mental Generasi Z dan Pendapat Ahli

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga tahun 2012, tumbuh dalam era digital yang penuh tekanan dan dinamika yang cepat. Generasi ini dikenal dengan keterbukaannya terhadap teknologi, kreativitas dan kepeduliannya terhadap isu sosial. Namun, generasi Z juga menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah masalah kesehatan mental.

Beberapa masalah kesehatan mental yang umum dihadapi oleh Generasi Z mencakup kecemasan, depresi, kesepian, dan tekanan akademik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deloitte, sebanyak 60% dari generasi Z di Amerika Serikat mengalami stres, 45% mengalami kecemasan, dan 25% mengalami depresi. Masalah kesehatan mental ini dapat berdampak negatif pada kehidupan generasi Z, baik di dunia kerja maupun di kehidupan pribadinya.

Menurut Dr. Jean Twenge (2017), seorang psikolog dan penulis buku "iGen", Generasi Z cenderung menghadapi tingkat kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Faktor-faktor seperti penggunaan media sosial yang intensif, tekanan untuk mencapai kesuksesan yang didefinisikan oleh media, dan ketidakpastian masa depan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan tingkat kecemasan di kalangan Generasi Z.

Dr. Twenge (2017) juga mencatat bahwa penggunaan media sosial yang berlebihan dapat menjadi pemicu masalah kesehatan mental. Pameran gaya hidup yang sempurna oleh teman-teman di platform media sosial dapat menciptakan perasaan kurangnya pencapaian atau kebahagiaan,

yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan mental Generasi Z.

Professor Jonathan Haidt, seorang ahli psikologi sosial, menyoroti dampak isolasi sosial pada Generasi Z. Meskipun mereka terhubung secara digital, kekurangan interaksi sosial langsung dapat meningkatkan tingkat kesepian dan mempengaruhi kesejahteraan mental.

Dalam konteks tekanan akademik, Dr. Denise Pope, seorang pendidik dan penulis, menyoroti bahwa ekspektasi yang tinggi, kompetisi yang ketat, dan kurangnya waktu untuk beristirahat dapat memberikan tekanan ekstra pada Generasi Z, meningkatkan risiko masalah kesehatan mental.

Penyebab Masalah Kesehatan Mental Generasi Z

Generasi Z, yang saat ini mulai memasuki dunia kerja, menghadapi sejumlah masalah kesehatan mental yang unik di tengah lingkungan kerja yang terus berubah. Berikut adalah beberapa contoh masalah kesehatan mental yang sering dihadapi oleh Generasi Z di dunia kerja:

- **Tekanan Kinerja yang Tinggi**
Generasi Z seringkali dihadapkan pada ekspektasi tinggi dalam hal kinerja dan produktivitas. Tekanan untuk mencapai target dan mencapai kesuksesan sejak awal karir dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan kelelahan mental.
- **Ketidakpastian Karir**
Dunia kerja saat ini cenderung lebih dinamis dan tidak pasti, dengan banyak pekerjaan yang mengalami transformasi teknologis. Generasi Z mungkin merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka, yang dapat menyebabkan kecemasan dan kekhawatiran tentang stabilitas pekerjaan.
- **Teknologi dan Gangguan**
Keterlibatan yang tinggi dengan teknologi, meskipun memberikan keuntungan, juga dapat menciptakan tekanan konstan. Ketersediaan pesan instan dan ekspektasi untuk tetap terhubung secara terus-menerus dapat menyebabkan kesulitan untuk memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, memengaruhi keseimbangan hidup dan kesehatan mental.

- **Isolasi Sosial**
Gaya kerja yang semakin terkait dengan teknologi dapat menciptakan rasa isolasi sosial di antara anggota Generasi Z. Kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja atau kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan risiko kesepian dan merugikan kesehatan mental.
- **Tuntutan Multitasking**
Generasi Z sering diharapkan untuk dapat melakukan multitasking dengan efektif. Tuntutan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental, terutama ketika mereka harus menangani banyak tugas sekaligus.
- **Perubahan Budaya Organisasi**
Perubahan cepat dalam budaya organisasi atau nilai-nilai perusahaan dapat menimbulkan ketidakpastian dan kebingungan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesehatan mental Generasi Z.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln, (2018), penelitian kualitatif merupakan sebuah aktivitas yang memposisikan peneliti di dalam penelitiannya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Hakim (2022). Bogdan & Taylor (2012) juga menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian di mana penelitiannya menghasilkan data dalam bentuk deskriptif berupa kata-kata baik secara tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diteliti.

Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah sebuah metode yang pencarian faktanya dengan mengumpulkan berbagai data berupa kata-kata, gambar, dan bukan dalam bentuk numerik atau angka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan sarana fisik tertentu dan untuk menggambarkan fenomena tertentu secara terperinci. Metode deskriptif hanya melakukan analisis sampai taraf deskripsi saja dan memberikan beberapa fakta secara sistematis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur atau dokumentasi. Studi literatur atau dokumentasi dilakukan dengan

mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Penelitian terdahulu yang dimaksud adalah penelitian yang berkaitan dengan pemanfaatan media sosial dalam ruang lingkup komunikasi bisnis. Penelitian tersebut dapat memberikan informasi mengenai peranan media sosial dalam mengembangkan suatu bisnis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif. Analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang dilakukan dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013)

Penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Reviews* (SLR) yang didefinisikan sebagai suatu proses dalam mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan seluruh bukti penelitian yang didapatkan dengan tujuan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan penelitian secara detail. Tujuan dilakukannya metode ini adalah membantu peneliti untuk memahami isi dari penelitian yang menjadi subjek topik penelitian serta memahami hasil dari penelitian tersebut sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian baru. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Reviews* yang memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja peranan media sosial dalam mengembangkan suatu bisnis.

Tabel 1. Tahapan Penelitian SLR

Tahapan	Deskripsi
1. Identifikasi	Tentukan tujuan dan pertanyaan penelitian.
2. Perencanaan	Siapkan protokol SLR (kriteria, kata kunci).
3. Pencarian	Cari literatur di database ilmiah.
4. Penyaringan	Saring berdasarkan relevansi.
5. Ekstraksi Data	Ambil informasi penting dari studi.
6. Analisis & Sintesis	Analisis data untuk menjawab pertanyaan
7. Pelaporan	Susun laporan atau artikel.

Sumber: hasil olahan penulis

Penelitian ini tentunya didapatkan dari populasi yang telah ditentukan. Populasi merupakan sebuah subjek yang dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peneliti Nursalam (2016). Populasi di penelitian ini yaitu jurnal yang berkaitan dengan peranan media sosial

yang memberikan dampak positif terhadap pengembangan suatu bisnis.

Selain itu, penelitian ini didapatkan dari sampel yang telah ditentukan pula. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang ada dalam populasi. Populasi tersebut cukup besar dan peneliti pun tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi sebab adanya keterbatasan dana, waktu, dan tenaga sehingga penelitian ini menggunakan sampel yang representatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 7 jurnal yang berkaitan dengan peranan media sosial yang memberikan dampak positif terhadap pengembangan suatu bisnis.

PEMBAHASAN

Tren Kesehatan Mental

Berdasarkan data dari *American Psychological Association*, setidaknya kurang dari 47% Generasi Z menyatakan bahwa kesehatan atau keadaan mental mereka sangat baik atau dalam kondisi sangat sehat. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan generasi-generasi sebelumnya yang menyatakan kesehatan mentalnya sangat baik, dimana Millennial sebanyak 56%, Gen X sebanyak 51% dan *Baby Boomers* sebanyak 70% . Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental menjadi suatu 'isu' di antara Generasi Z sendiri.

Awal mula tren kesehatan mental tidak diketahui secara pasti. Namun, pembahasan kesehatan mental menjadi topik yang ramai diperbincangkan sejak terjadinya pandemi *Covid-19*. Dimana pada saat itu, segala aspek kehidupan terkena dampaknya. Mulai dari pekerjaan, pendidikan bahkan kehidupan sebagai makhluk sosial yang akhirnya harus terbatas.

Pada masa Covid-19 ini pula yang mengakibatkan frekuensi pengguna internet meningkat. Mulai dari tuntutan pekerjaan dan pendidikan hingga sekedar untuk mencari hiburan di tengah penerapan *social distancing*. Hal ini selaras dengan survei yang dilakukan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet (APJII) pada tahun 2022. Dimana terjadi kenaikan pengguna internet sebanyak 45 juta dibanding tahun sebelumnya.

Menurut Ariandi (2023) selama pandemi Covid-19 remaja lebih banyak menghabiskan

waktunya untuk bermain di media sosial dengan persentase sebanyak 87,3% hasil lainnya juga menunjukkan adanya hubungan antara usia dan jenis kelamin terhadap terjadinya masalah-masalah mental termasuk di dalamnya kecemasan dan gangguan harga diri. Sementara itu, media sosial berpengaruh terhadap terjadinya depresi, gangguan kecemasan dan stress.

Sehingga, berdasarkan literatur diatas dapat disimpulkan bahwa tren kesehatan mental di kalangan Generasi Z banyak dipengaruhi oleh media sosial. Dimana generasi Z adalah generasi yang paling sering terpapar media sosial. Baik melalui penyebaran informasi yang cepat, maupun melalui perilaku yang secara tidak sadar dilakukan dalam bermedia sosial seperti FOMO (*Fear of Missing Out*), penggunaan pasif media sosial seperti scrolling dan melihat pencapaian orang lain turut andil dalam terjadinya fenomena tren kesehatan mental di kalangan Generasi Z.

Selain besarnya pengaruh media sosial dalam kesenjangan mental Generasi Z, beberapa faktor lain seperti masalah finansial, biaya pendidikan serta persaingan dalam dunia kerja juga dapat menjadi faktor pendukung terciptanya tekanan dan kekhawatiran yang berujung pada peningkatan stress pada Generasi Z.

Work Behaviour atau Etos Kerja Gen Z

Generasi Z memandang pekerjaan dan etos kerja sangat berbeda dari generasi sebelumnya saat memasuki dunia kerja di era digital dengan karakteristik dan nilai-nilai yang unik. Adapun Karakteristik Etos Kerja Gen Z sebagai berikut:

- Berorientasi pada Tujuan

Generasi Z sangat menghargai pekerjaan yang bermakna dan memiliki tujuan. oleh karena itu mereka ingin berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri dan menciptakan dampak positif terhadap sesuatu yang telah mereka lakukan.

- Menghargai Fleksibilitas

Generasi Z lebih memilih untuk dapat bekerja dengan jadwal kerja yang fleksibel misalnya bekerja dari jarak jauh. Sehingga mereka dapat menyeimbangkan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.

- Tech-Savvy

Generasi Z merupakan generasi yang pertama lahir di era digital. generasi Z sangat nyaman menggunakan teknologi sehingga mereka mengharapkan tempat kerjanya mendukung akan ketersediaan teknologi untuk menunjang pekerjaan, seperti kolaborasi online, komunikasi digital, dan alat produktivitas.

- Berorientasi pada Hasil

Generasi Z lebih suka bekerja dalam tim yang kolaboratif. Mereka lebih melihat hasil daripada proses yang dilalui. hal ini menyebabkan mereka ingin di apresiasi lebih atas pencapaian yang telah dan mereka kurang menghargai hierarki organisasi.

- Menghargai Kebebasan dan Otonomi

Generasi Z menghargai kepercayaan dan tanggung jawab. Mereka ingin diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa perlu diintervensi secara berlebihan.

- Berorientasi pada Keseimbangan Kehidupan Kerja

Generasi Z memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja. Mereka ingin memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, teman, dan hobi mereka. Mereka akan meninggalkan pekerjaan yang tidak memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan tersebut.

Etos Kerja vs. Budaya Kerja:

Generasi Z memiliki etos kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Budaya kerja tradisional yang masih diterapkan di banyak perusahaan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Tantangan dan Peluang:

Generasi Z memiliki etos kerja yang unik, yang menghadirkan tantangan dan peluang bagi perusahaan. Perusahaan perlu menyesuaikan budaya kerja mereka agar sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan generasi Z untuk menarik dan mempertahankan bakat

mereka. Berikut ini hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menarik perhatian Generasi Z yaitu:

- Menawarkan pekerjaan yang bermakna dan memiliki tujuan
- Memberikan fleksibilitas kerja
- Berinvestasi dalam teknologi
- Menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka
- Memberikan kebebasan dan otonomi kepada karyawan

Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, teknologi, dan fleksibilitas daripada generasi sebelumnya. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut akan memiliki keunggulan dalam menarik dan mempertahankan talenta Gen Z, yang akan menjadi kunci untuk bersaing di era digital.

Positif dan Negatif Personality Gen Z yang mempengaruhi Work Behaviour

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012, adalah generasi pertama yang lahir di era digital. Mereka dikenal sebagai “digital natives” karena terbiasa menggunakan teknologi dan internet sejak usia dini. Karakteristik Generasi Z dalam bekerja, harapan mereka untuk perusahaan, dan berbagai hal yang menarik untuk mereka di dunia kerja telah diteliti oleh Deloitte. Berikut adalah beberapa karakteristik positif dan negatif Generasi Z yang mempengaruhi perilaku kerja mereka.:

Positif Personality Gen Z:

- Perusahaan yang populer tidak menjadi faktor utama bagi Gen Z dalam memilih pekerjaan. Tujuan kerja yang memberikan dampak positif secara sosial lah yang lebih penting bagi mereka.
- Gen Z ingin berada dalam lingkungan di mana mereka dapat belajar dan berkembang, baik secara profesional maupun pribadi.
- Gen Z lebih tertarik pada pekerjaan yang dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat, serta memiliki budaya kerja yang menghargai keberagaman.
- Gen Z lebih menghargai diri mereka sendiri karena mereka percaya diri, mengenal diri

mereka sendiri, dan gigih dalam mengejar tujuan mereka.

Negatif Personality Gen Z:

- Gen Z lebih mengutamakan gaji yang tinggi karena mereka ingin memiliki kehidupan yang lebih baik.
- Gen Z lebih sensitif terhadap budaya kerja yang toxic, sehingga mereka lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan karena hal tersebut.
- Gen Z lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kebebasan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja, serta menghargai perbedaan dan keterbukaan terhadap ide-ide baru.
- Gen Z lebih menghargai upah yang adil dan proporsional dengan beban kerja.

Studi tentang bagaimana work behaviour Gen Z

Menurut sebuah studi oleh Deloitte US, generasi Z akan segera menggantikan generasi milenial sebagai generasi terbanyak di dunia, dengan lebih dari sepertiga populasi dunia menganggap diri mereka sebagai Gen Zers. Di AS, Gen Z menyumbang lebih dari seperempat populasi dan, pada tahun 2020, akan menjadi generasi paling beragam dalam sejarah bangsa tersebut. Generasi ini memiliki perspektif yang benar-benar unik tentang karir dan bagaimana mendefinisikan kesuksesan dalam hidup dan di tempat kerja. Mereka lebih memilih pekerjaan yang menarik daripada pekerjaan yang membosankan meskipun gaji yang ditawarkan lebih rendah

Menurut Betterteam, ada lima ciri khas Gen Z di tempat kerja:

1. Lebih suka komunikasi tradisional.
2. Ingin bekerja secara individu.
3. Kebiasaan mobile-first.
4. Terdorong oleh stabilitas.
5. Bersifat kompetitif secara alami

Selain itu, Generasi Z juga memiliki jiwa wiraswasta, ingin berkembang dan berkontribusi. Mereka juga mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menghargai orisinalitas.

Perbandingan Work behaviour gen z dan generasi sebelum-sebelumnya

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012, memiliki pandangan yang unik tentang pekerjaan. Mereka lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta menghargai pentingnya cuti. Mereka juga cenderung lebih memilih cara kerja yang efisien dan efektif daripada cara kerja yang keras dan lama.

Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, memiliki pengalaman unik karena menyaksikan perkembangan teknologi dari yang sederhana hingga canggih. Mereka juga dikenal sebagai generasi yang pertama kali menggunakan telepon untuk komunikasi jarak jauh.

Generasi Baby Boomers, yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, memiliki sifat kompetitif dan mandiri karena mereka tumbuh dalam kondisi yang sulit akibat perang. Generasi ini juga dikenal sebagai Generasi Write-Me, karena mereka hanya mengenal surat-menyurat sebagai cara berkomunikasi jarak jauh.

Generasi Pre-Boomers, yang lahir sebelum tahun 1945, memiliki jiwa yang tangguh dan mandiri karena mereka tumbuh dalam kondisi yang sulit akibat perang. Mereka terbiasa menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah.

Sikap Dalam Menghadapi Perilaku Kerja Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang mudah untuk keluar dari suatu pekerjaan.. Hal ini dilakukan baik karena adanya ketidakcocokan dengan lingkungan kerja atau karena pekerjaan yang dilakukan dianggap kurang menantang atau terlalu transaksional Ghura (2017).

Oleh karena itu, penting bagi seorang Generasi Z untuk lebih memahami realitas dunia kerja dan beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada di dunia kerja profesional. Hal ini dapat dilakukan dengan mendapatkan bimbingan karir yang tepat. Sehingga ekspektasi Generasi Z yang berbeda terhadap dunia kerja dan orientasi karir dapat terarah dan terhindar dari konflik maupun stress Nadya & Aisha. (2021)

Tidak bisa dipungkiri, kemunculan Generasi Z dalam dunia kerja telah membawa tren

baru dalam dunia kerja itu sendiri. Melalui pemahaman terkait kepribadian Generasi Z tersebut, bisa kita tarik kesimpulan bahwa perubahan yang diharapkan ada di dunia kerja terkait dengan sikap mereka terhadap hierarki dimana Generasi Z tidak menyukai sikap otoriter dan konsep hierarki dalam tempat kerja. Generasi Z juga lebih menyukai fleksibilitas sehingga bisa tercapai keseimbangan kerja dan kehidupan yang selama ini menjadi nilai-nilai generasi ini.

Menurut Bielen dan Kubiczek (2020), cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi kemunculan Gen Z dalam dunia kerja adalah dengan menciptakan suasana kerja yang bersahabat, mengikuti perkembangan teknologi terkini, program *ambassador*, magang, tunjangan, dan aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan. Namun, dalam melaksanakan kebijakan ini, perusahaan perlu untuk menghapus kebijakan atau nilai-nilai perusahaan yang dianggap terlalu tradisional dan kurang sesuai dengan nilai-nilai di atas Graczyk-Kucharska dan Erickson (2020) daripada sekedar mengharapakan Gen Z harus mampu beradaptasi dengan perusahaan.

Dengan masuknya Generasi Z dalam dunia kerja juga turut membuka kemungkinan bahwa akan ada 4 generasi yang berbeda dalam satu perusahaan. Oleh karena itu perubahan kebijakan yang dilakukan dalam menarik Generasi Z sebaiknya dikelola sedemikian rupa oleh tim manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan sehingga kebijakan yang dibuat dapat memuaskan para pekerja Generasi Z yang baru sekaligus tidak mengabaikan karyawan generasi sebelumnya dengan cara mempelajari pengelolaan tim multigenerasi yang baik. Marquez & Maria (2022)

KESIMPULAN

Tren kesehatan mental Generasi Z dipicu oleh berbagai faktor, termasuk media sosial, masalah finansial, biaya pendidikan, dan persaingan dalam dunia kerja. Tren ini ditandai dengan meningkatnya angka depresi, kecemasan, dan stres di kalangan Generasi Z.

Generasi Z memiliki etos kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, yaitu berorientasi pada tujuan, menghargai

fleksibilitas, Tech-savvy, Berorientasi pada hasil, menghargai kebebasan dan otonomi, dan berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja. Perbedaan etos kerja ini menghadirkan tantangan dan peluang bagi perusahaan.

Penting bagi Generasi Z untuk memahami realitas dunia kerja dan beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada di dunia kerja profesional. Perusahaan perlu menyesuaikan budaya kerja mereka agar sesuai dengan nilai-nilai dan kebutuhan Generasi Z.

Penelitian literatur menegaskan bahwa tren kesehatan mental memiliki dampak yang signifikan terhadap penurunan work behavior Generasi Z. Oleh karena itu, tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi penurunan work behavior Generasi Z yang terkait dengan trend kesehatan mental, antara lain:

1. Meningkatkan kesadaran akan kesehatan mental: Perusahaan dapat memberikan edukasi dan pelatihan tentang kesehatan mental kepada karyawan, termasuk Generasi Z, untuk meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya menjaga kesehatan mental di tempat kerja
2. Menyediakan fasilitas kesehatan mental: Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kesehatan mental, seperti konseling dan terapi, untuk membantu karyawan mengatasi masalah kesehatan mental
3. Menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental: Perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti kesehatan mental, untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
4. Mengelola stres: Perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, seperti program kesehatan dan kebugaran, untuk membantu mereka menjaga kesehatan fisik dan mental

Dari beberapa cara di atas, terlihat bahwa perusahaan dapat membantu mengatasi penurunan work behavior Generasi Z yang terkait dengan trend kesehatan mental dengan memberikan

dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menjaga kesehatan mental karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menggaris bawahi pentingnya peran perusahaan dalam mengatasi penurunan *work behavior* yang terkait dengan tren kesehatan mental pada Generasi Z. Robotham dan Julian (2006) menemukan bahwa dukungan berupa pelatihan manajemen stres dan konseling dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Grawitch et al. (2006) menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental melalui jadwal fleksibel dan program kesejahteraan. Twenge (2017) menunjukkan bahwa tekanan sosial dan penggunaan media sosial yang intensif memengaruhi kesehatan mental Generasi Z, sehingga perusahaan perlu menyediakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *Systematic Literature Review (SLR)* yang digunakan dalam penelitian ini bergantung sepenuhnya pada data sekunder, sehingga tidak melibatkan validasi langsung dari responden Generasi Z dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mencakup analisis kuantitatif atau pengumpulan data primer, yang berpotensi memberikan gambaran statistik tentang pengaruh tren kesehatan mental terhadap etos kerja Generasi Z. Fokus utama pada literatur yang berkaitan dengan peranan media sosial dan tren kesehatan mental mungkin belum mencakup faktor eksternal lain, seperti pengaruh lingkungan kerja atau kebijakan organisasi terhadap etos kerja. Lebih lanjut, sampel jurnal yang digunakan terbatas pada dampak media sosial dalam pengembangan bisnis, sehingga kurang mewakili konteks industri atau organisasi lainnya.

REKOMENDASI SELANJUTNYA

Berdasarkan keterbatasan yang telah diidentifikasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif, seperti survei atau wawancara mendalam, guna memperoleh data primer yang lebih spesifik terkait Generasi Z dalam dunia kerja. Penelitian di masa mendatang juga sebaiknya memperluas cakupan studi ke berbagai sektor industri untuk memahami dampak tren kesehatan mental terhadap etos kerja dalam konteks lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, perspektif dari manajer atau pemimpin organisasi juga penting untuk ditambahkan, guna memahami strategi mereka dalam menghadapi tantangan terkait kesehatan mental dan etos kerja Generasi Z. Disarankan pula untuk melakukan penelitian longitudinal untuk mengeksplorasi bagaimana tren kesehatan mental memengaruhi etos kerja Generasi Z dalam jangka waktu yang lebih panjang. Terakhir, penelitian dapat difokuskan pada pengembangan strategi intervensi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja melalui pendekatan kesehatan mental yang lebih holistik di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Ariandi, M. A., Mubarak, M. Z., & Fahlvi, F. (2023). *Work From Home Provinsi Aceh The Influence of Social Media on Gen Z Mentality in the Work From Home Period of Aceh Province*. <https://doi.org/10.32734/lwsa.v6i1.1706>
- A.Turner. (2015). "Generation Z: Technology and Social Interest,." *J. Individ. Psycho*, 71. doi: 10.1353/jip.2015.0021
- Bascha. (2011). *Z: The Open Source Generation*.
- Bembenutty, H. (2008). Self-Regulation of Learning and Academic Delay of Gratification: Gender and Ethnic Differences Among Collage Students. *Journal of Advanced Academics*, 18, 586–616.

- Bogdan, & Taylor. (2012). *Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif*.
- Clark, L. A., Watson, D., & Leeka, J. (1989). Diurnal variation in the positive affects. *Motivation and Emotion*, 13(3), 205–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF00995536>
- Dattilo, J. P. (2016). A balanced and systematic leisure education service delivery model: connections to Eastern and Western perspectives. *Word Leisure JJournal*.
- Davison, Gerald, C., John, M., Neale, Ann, M., & Kring. (2012). *Psikologi Abnormal* (Kesembilan). Rajawali Pers.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed). CA: Sage.
- Fansyah, M. Z. (2015). *Kontribusi Pendapatan Wanita Pada Usaha Agribisnis Bunga Melati (Jasminum Sambac L) Terhadap Pendapatan Total Rumah Tangga Di Desa Bincau Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar*.
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup Marianne, Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*, 14(2), 231–133.
- Gbadamosi, G. (2004). “Academic Ethics: What has Morality, Culture, and Administration Got to Do with its Measurement?” *Management Decision*, 42, 1145–1161.
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Jurnal Humaniora*, 5(2), 777–785.
- Gede Ayana Wiria Partha Tuban, I., & Rahayu Indrawati, K. (2017). *HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN KERJA DAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN ALIH DAYA DI BALI* (Vol. 4, Issue 1).
- Hadiansyah, A., & Purnamasari Yanwar, R. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE* (Vol. 3, Issue 2).
- Hakim, H., Ohorella, N., & Prihantoro, E. (2022). Strategi Komunikasi Pemasaran Angkringan Khulo Melalui Media Sosial Instagram. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2), 111–122.
- Hardiansyah, R. O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (sarjana skripsi)*. <https://eprints.uny.ac.id/54151/>
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Nolen-Hoeksema, S. (2014). *Abnormal Psychology* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Selemba Medika.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbandingan Generasi. *Among Makarti*, 9/No. 18, 123–134.
- Putri, A. D. T. (2015). Pengembangan Etos Kerja Dan Perkiraan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan Pt J Darmawan Venture Capital. *Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). UNDERSTANDING THE GENERATION Z: THE FUTURE WORKFORCE. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, 3(3).
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life Satisfaction. In J. Worell (Ed), *Encyclopedia of Women and Gender : Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender*, 2, 667–676.
- Southwick, & Frederick, S. (2007). *Infectious Disease. . USA: McGraw-Hill Companies*.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Tuban, I. G. A. W. P., & Indrawati, K. R. (2017). *HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN KERJA DAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN ALIH DAYA DI BALI* (Vol. 4, Issue 1).
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja dan Occupational Self Efficacy terhadap Work

Engagement pada Dosen Tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1).

Zorn, R. (2017). Coming in 2017: A new generation of graduate students – The generation Z. *College and University*; Washington.