



ANALISIS KENYAMANAN DI TEMPAT KERJA BAGI GENERASI Z DALAM BEKERJA DI ERA GLOBALISASI

Septiani¹, Muhammad Rizki Dwi Saputra²

^{1,2}Manajemen, Ilmu Komunikasi Institut Manajemen Wiyata Indonesia

History Article

Article history:

Received December 8, 2022

Approved December 16,
2022

Keywords:

Workplace, Leisure,
Generation Z,
Globalization,
Work

ABSTRACT

The workplace is the second home after our original residence where we must have comfort at work. In this era of globalization, there are lots of generation Z who are uncomfortable at work because the environment is one of the main factors where generation Z is uncomfortable at work. This study attempted to examine using descriptive qualitative techniques and data collection using interview techniques. Data analysis is carried out interactively and continues continuously until complete, so that the data is saturated. Activities in data analysis are: Data Reduction (Data Editor). Data Display (Data Presentation), Conclusion Drawing/ Verification. This research was conducted at PT. Gunung Salak Sukabumi located in Babakan Pari, Kec. Cidahu, Sukabumi Regency, West Java Based on the results of the study it was explained that only 50% of Generation Z are comfortable at work. Some or another 50% feel uncomfortable at work. The conclusion obtained in this study is that a sense of comfort at work will bring good factors into the sensory nerves and also the psychology of its employees and raise the spirit of performance in a company. For this reason, this convenience is very important, especially in the era of globalization where humans are increasingly doing bad things and there is envy and mutual envy and bringing each other down.

ABSTRAK

Tempat kerja merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal kita yang asli di mana harus memiliki kenyamanan dalam bekerja. Pada Era globalisasi ini banyak sekali generasi Z yang tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan lingkungan menjadi salah satu faktor utama dimana generasi Z tidak nyaman saat bekerja. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji dengan menggunakan teknik kualitatif deskriptif dan pengambilan data menggunakan teknik wawancara. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu: Data Reduction (Redaksi Data). Data Display (Penyajian Data), Conclusion Drawing/ Verification.

Penelitian ini dilakukan di PT.Gunung Salak Sukabumi terletak di Babakan Pari, Kec. Cidahu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa hanya 50% generasi Z yang nyaman dalam bekerja. Sebagian atau sejumlah 50% lagi merasakan tidak nyaman saat bekerja. Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini di mana rasa kenyamanan dalam bekerja akan membawa faktor baik ke dalam saraf sensorik dan juga psikologi dari karyawannya serta membangkitkan semangat kinerja di dalam sebuah perusahaan. Untuk itulah kenapa kenyamanan ini sangat penting apalagi di era globalisasi yang mana manusia semakin berbuat jahat dan ada saling iri serta saling menjatuhkan satu sama lain.

© 2022 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: asepti314@gmail.com

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja saat ini terdiri dari berbagai usia dengan berbagai perenungan dan perspektif. Agar organisasi dapat mencapai tujuan mereka, akan sulit untuk mengelola perbedaan ini. Lebih dari 6.000 orang dari berbagai kelompok demografis, termasuk generasi, ras, jenis kelamin, pendapatan, pendidikan, dan lokasi, diwawancarai pada akhir 2018 oleh NEW dan Deloitte. Menurut Gomez et al. (2018), 1.531 responden adalah Generasi Z, 1.541 responden Generasi Y, 1.560 responden Generasi X, dan 1.595 responden Baby Boomers. Berdasarkan data, Gen Z mengubah tempat kerja. Menurut penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018), Generasi Z akan menyumbang sekitar 20% dari angkatan kerja pada tahun 2020 (Hanifah & Wardano, 2020). Wardano dan Hanifah, 2020). Son, 2016). Hal ini juga mencerminkan preferensi yang beragam dari setiap generasi dalam memilih tempat untuk bekerja dan berprofesi. Seorang konsentrat oleh Ozkan dan Solmaz (2015) mengamati bahwa iklim sosial adalah hal utama yang dipikirkan Gen Z saat memilih tugas sambil mencari lingkungan kerja yang layak (Hanifah dan Wardano, 2020), pekerjaan yang mudah beradaptasi jam, pembayaran waktu ekstra, kesempatan tinggi. ((2018) Stillman dan StillmanSelain itu, Christina (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa Generasi Z berharap untuk dibimbing oleh pemimpin mereka dan membina hubungan kerja yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z menyukai lingkungan kerja yang positif (Sandhya dan Ritu, 2017).).Menurut Arthur (2018) dan Hanifah & Wardano (2020), Gen Z suka mencari tempat yang mengedepankan kecepatan karena Gen Z lebih menyukai tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk mempromosikan pekerjaannya.Ya.Keluaran merekaSelain itu, Dwidienawati dan Gandasari (2018) menemukan bahwa karyawan di Gen Z Indonesia memiliki kebutuhan mendesak akan keamanan dan dukungan dalam bentuk pembayaran. Bencsik (2016) juga melihat bagaimana Generasi Y dan Y berperilaku di tempat kerja dan masalah yang harus dihadapi HRD dan tempat kerja dengan.Menurut temuan, karyawan paling termotivasi untuk bekerja untuk perusahaan dengan gaji dan pekerjaan yang mereka lakukan.Dengan kata lain, hal-hal yang penting lebih menarik daripada hal-hal yang tidak.Temuan Czeglédi-Juhász ing sejalan dengan hasil ini.

Peluang untuk kemajuan karir, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan pelatihan sering diberikan kepada calon karyawan oleh bisnis. Orang-orang yang termasuk dalam Generasi Z lebih aktif secara fisik. Selama proses seleksi, ini opsional. Sebelum membuat keputusan untuk pergi bekerja, ada banyak hal yang harus dipikirkan. Hal ini menjadi kendala baru bagi pekerjaan mendesak organisasi penelitian ini dalam manajemen sumber daya manusia. Gen Z lebih suka bekerja di tempat yang paling nyaman bagi mereka, terlepas dari gaji atau jabatannya. Inilah sebabnya peneliti ingin meneliti “ Debat Gen Z Kenyamanan di Tempat Kerja”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini bersifat ilmiah. Sugiyono menegaskan (2016:9), metode deskriptif adalah strategi penelitian non-eksperimental berdasarkan ide-ide post-positivis yang peneliti gunakan untuk meneliti keadaan produk alam dan merupakan langkah penting dalam proses pengumpulan data. Data dikonstruksi menggunakan trigonometri.Kombinasi). Analisis data kualitatif dan induktif lebih menekankan pada makna tujuan daripada generalisasi dalam temuan penelitian kualitatif.studi tentang metode untuk menggambarkan,

menjelaskan, menjelaskan, dan menanggapi individu, kelompok, atau masalah IVER terbesar peristiwa. Orang adalah alat penelitian dalam sains, dan hasilnya ditulis dalam kata-kata atau pernyataan tentang situasi dunia nyata.

Penelitian ini dilakukan di PT.Gunung Salak Sukabumi terletak di Babakan Pari, Kec. Cidahu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43359. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada 27 Oktober 2022 – 31 Oktober 2022.

Data penelitian yang dilakukan, objek penelitian yang diteliti yaitu Kenyamanan Karyawan yang terkait dengan Kenyamanan Generasi Z dan faktor penghambat dan pendukung Kenyamanan Generasi Z, Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah PT.Gunung Salak Sukabumi terletak di Babakan Pari, Kec. Cidahu, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43359. Menurut Sugiyono (2016:19) Objek Penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Teknik Analisis Data merupakan cara untuk mendapatkan hasil penelitian. Sugiyono menegaskan (2016:246), teknik analisis data adalah kegiatan dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai analisis selesai, sehingga data menjadi jenuh. Analisis data meliputi tugas-tugas berikut: Reduksi Data (Editor Data) Penyajian data, penarikan/verifikasi kesimpulan.

HASIL PEMBAHASAN

Dengan tempat kerja yang nyaman maka kita juga akan melakukan pekerjaan dengan begitu semangat dan niat dalam bekerja karena mau bagaimanapun juga dan meskipun gaji yang sangat besar didapatkan, jika tempat kerja tidak mendukung maka apa boleh buat kalau sudah pasti memilih untuk resign dibandingkan menetap. Di era globalisasi ini banyak sekali manusia yang bersaing di dalam tempat kerja bahkan mereka saling iri satu dengan yang lainnya. Contohnya saja mudah ketika kita berada di lingkungan sekitar maka kita akan mengetahui bahwa banyak sekali lingkungan tempat kerja yang tidak sehat bahkan mereka saling berlomba-lomba untuk mendapatkan hati dari pemimpin. Di dalam kajian penelitian ini kita akan membahas tuntas bagaimana tempat kerja yang nyaman bagi generasi Z apalagi ketika kita tahu bahwa generasi Z merupakan iGeneration atau web age. Majalah Forbes mensurvei Generasi Z di Amerika Utara dan Selatan, Afrika, Eropa, Asia, dan Timur Tengah pada tahun 2015 (Dill, 2015). Menurut survei tersebut, Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh dewasa dalam lingkungan yang kompleks dan tidak pasti yang membentuk perspektif mereka tentang pekerjaan, sekolah, dan dunia. Mereka memiliki harapan tempat kerja yang berbeda, berorientasi pada karir, adalah generasi profesional yang ambisius, dan tahu banyak bahasa (Wijoyo et al.,2020).

Bisa dibayangkan generasi Z merupakan generasi yang masih muda dan bahkan banyak sekali anak muda yang bekerja karena dalam generasi zat ini tahun kelahiran 1997 sampai 2012. Berbeda dengan generasi milenial, generasi zat ini memiliki sifat yang cukup manja dan juga pilih-pilih dalam bekerja. Seperti yang kita tahu jika melihat orang yang berkelahiran 1997 sampai 2000 yang barusan pertama kali bekerja maka mereka akan memposisikan diri mereka dan juga beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Hal baru ini yang membuat mereka terkadang memilih-milih dalam pekerjaan. Rata-rata pada generasi ini sifat kekanak-kanakan mereka masih keluar dan memilih untuk tidak bekerja dibandingkan bekerja. Karena jiwa mereka adalah bukan jiwa yang siap untuk bekerja dan faktor lingkungan yang biasanya mereka hadapi misalnya saja saat mereka barusan lulus dari sekolah maka mereka masih memposisikan diri mereka sebagai siswa sekolah di mana jarang sekali mereka bisa nyaman untuk bekerja apalagi dunia kerja begitu keras.

Untuk itulah kali ini peneliti akan menjabarkan hasil dari penelitian yang telah diteliti mengenai lingkungan kerja yang sudah diambil sampelnya dari para karyawan di tempat kerja dengan teknik wawancara. Adapun beberapa sampel yang kami gunakan di PT gunung salak Sukabumi yang merupakan bagian dari perusahaan tersebut. Sampel pertama adalah karyawan di bagian HRD perusahaan, sample kedua kami menggunakan karyawan generasi Z yang baru saja bekerja di PT gunung salak Sukabumi, sampel yang ketiga kami menggunakan karyawan generasi Y yang bekerja di PT gunung salak Sukabumi, sampel ke-4 kami menggunakan karyawan generasi milenial yang bekerja di PT gunung salak Sukabumi, dan yang kelima kami menggunakan sampel karyawan paling lama yang bekerja di PT gunung salak Sukabumi. Masing-masing kami mengambil dua sampel pada satu kategori. Dan berikut hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengidentifikasi kenyamanan generasi Z pada era globalisasi yang berada di tempat kerja.

| NO | Nama | Keterangan | Waktu Wawancara |
|----|------------------|------------------|-----------------|
| 1 | Ahmad Sukrozi S. | Karyawan Terlama | 27 Oktober 2022 |

| | | | |
|----|----------------------------|-------------------|-----------------|
| 2 | Siti Markonah | Karyawan Terlama | 27 Oktober 2022 |
| 3 | Ajeng Charoline Putriatama | Generasi Z | 28 Oktober 2022 |
| 4 | Justin Amar Kristanto | Generasi Z | 28 Oktober 2022 |
| 5 | Paidi | Generasi Y | 29 Oktober 2022 |
| 6 | Budianto | Generasi Y | 29 Oktober 2022 |
| 7 | Soraya Ovi | Generasi Milenial | 30 Oktober 2022 |
| 8 | Wieda Devita Putri | Generasi Milenial | 30 Oktober 2022 |
| 9 | Reyhan Adrianto | HRD Perusahaan | 31 Oktober 2022 |
| 10 | Bonita Oktaiani | HRD Perusahaan | 31 Oktober 2022 |

❖ **Pertanyaan Wawancara HRD Perusahaan**

1. Bagaimana lingkungan di perusahaan saat ini?
2. Apakah Lingkungan perusahaan nyaman untuk bekerja?
3. Apakah ada masalah atau kendala selama bekerja?
4. Apakah Lingkungan kerja dapat menjalin relasi?
5. Apakah Lingkungan kerja menjadi rumah kedua?
6. Bagaimana kamu menangani karyawan?
7. Apakah banyak karyawan yang keluar masuk di tempat kerjamu?
8. Apakah dalam menyeleksi karyawan ada yang dia curhat bahwa dirinya tidak nyaman saat bekerja?
9. Apakah Lingkungan tempat kerja dapat mendukung kinerja karyawan?

❖ **Pertanyaan Wawancara Karyawan Generasi Z**

1. Apakah kamu nyaman bekerja di sini?
2. Apakah lingkungannya membuatmu nyaman untuk bekerja?
3. Apakah ada yang membuatmu tak nyaman dalam bekerja?
4. Apakah ada keinginan untuk resign?
5. Apakah ada yang membuatmu tidak senang?
6. Apakah ada yang membuatmu benci dengan rekan kerja?
7. Bagaimana sosialisimu dengan rekan kerja?
8. Apakah ada yang membuatmu marah?
9. Apakah ada yang menyinggungmu selama di rekan kerja?
10. Apakah rekan kerjamu sangat menyenangkan?

❖ **Pertanyaan Wawancara Karyawan Generasi Y**

1. Apakah generasi Z menyenangkan?
2. Bagaimana lingkungan kerja?
3. Apakah ada yang membuatmu tidak senang?
4. Apakah ada yang membuatmu benci dengan rekan kerja?
5. Bagaimana sosialisimu dengan rekan kerja?
6. Apakah ada yang membuatmu marah?
7. Apakah ada yang menyinggungmu selama di rekan kerja?
8. Apakah rekan kerjamu sangat menyenangkan?
9. Apakah kamu nyaman bekerja di sini?
10. Apakah ada keinginan untuk resign?

❖ **Pertanyaan Wawancara Karyawan Generasi Milenial**

1. Apakah generasi Z menyenangkan?
2. Bagaimana lingkungan kerja?
3. Apakah ada yang membuatmu tidak senang?
4. Apakah ada yang membuatmu benci dengan rekan kerja?
5. Bagaimana sosialisimu dengan rekan kerja?
6. Apakah ada yang membuatmu marah?

7. Apakah ada yang menyinggungmu selama di rekan kerja?
8. Apakah rekan kerjamu sangat menyenangkan?
9. Apakah kamu nyaman bekerja di sini?
10. Apakah ada keinginan untuk resign?

❖ **Pertanyaan Wawancara Karyawan Paling Lama**

1. Bagaimana caranya kamu bertahan di sana?
2. Apa yang membuatmu bertahan?
3. Apa yang membuatmu lama bekerja di sana?
4. Apakah kerja di sana nyaman untukmu?
5. Apakah kerja di sana membuatmu betah?
6. Apakah tempat kerja adalah rumah kedua untukmu?
7. Apakah ada rencana untuk resign?
8. Apakah ada rencana untuk tetap menetap?
9. Apakah ada rencana untuk pergi dari pekerjaan?
10. Apa lingkungan di sana membuatmu nyaman?

Hasil Wawancara

1. Apakah kamu nyaman bekerja di sini?
Jawaban : Tidak nyaman karena jujur saja saya baru bekerja dan tiba-tiba lihat orang-orang di kerjaan saling bergunjing satu sama lain dan bahkan kalau saya gak berangkat di bicarakan di belakang saya.
2. Apakah lingkungannya membuatmu nyaman untuk bekerja?
Jawaban : Lingkungannya sebetulnya membuat nyaman akan tetapi orang-prang ya saja ada beberapa yang julid kayak netizen dan suka ikut campur urusan orang lain bahkan suka iri antara satu dengan yang lain.
3. Apakah ada yang membuatmu tak nyaman dalam bekerja?
Jawaban : Ada. Orang-orang yang kepo sama hidup saya. Saya agak gak nyaman kalau hal pribadi dan privasi aku di umbar ke mana-mana dan saya hafal banget orang itu selalu saja ngurusi hidupku bahkan bertanya pada orang terdekatku tentang aku.
4. Apakah ada keinginan untuk resign?
Jawaban : Pernah ada keinginan, tapi pikir-pikir ulang lagi karena zaman sekarang cari kerja susah dan gajinya banyak yang sedikit bahkan di bawah UMR.
5. Apakah ada yang membuatmu tidak senang?
Jawaban : Ada. Orang-orang yang kepo dengan hidupku. Di mana orang itu agak membuat saya tidak nyaman dan senang hingga mengganggu kinerja saya.
6. Apakah ada yang membuatmu benci dengan rekan kerja?
Jawaban : Ada. Beberapa orang saya benci karena mereka terlalu mendominasi dan tidak menghargai kami yang anak-anak baru bekerja di sini. Apalagi mereka terlalu seperti senior kami padahal juga baru belajar di sini.
7. Bagaimana sosialisasimu dengan rekan kerja?
Jawaban : sosialisasi saya dengan rekan kerja kurang baik karena rata-rata mereka mendominasi dan juga memilih untuk bergerombol masing-masing salah satu contohnya adalah ketika saya bekerja di sini ada beberapa orang yang memang sudah bergerombol di mana memang kumpulannya orang-orang itu dan hingga saya tidak bisa masuk ke dalamnya dan juga ikut berkelompok. Sehingga saya memilih untuk bergaul dengan teman yang baru bekerja juga di tempat tersebut dan sama seperti saya. Namun sosialisasi saya di situ masih kurang karena belum mengenal betul orang-orang yang ada di kantor dan juga rekan-rekan kerja saya karena hanya terbatas saja di mana yang seusia saya dan juga anak-anak muda saja yang saya jadikan teman.

8. Apakah ada yang membuatmu marah?
Jawaban. Ada. Yang membuat saya marah adalah orang-orang yang pertama kali membuat masalah dengan saya dalam artian di mana orang itu suka sekali memancing amarah saya hingga saat ini. Bahkan entah apa yang saya lakukan dengan dia tiba-tiba dia begitu benci dengan apa yang saya lakukan sehingga sayapun tidak suka dan marah kepadanya.
9. Apakah ada yang menyinggungmu selama di rekan kerja?
Jawaban : Ada. Namanya juga manusia, apalagi jika saya di ejek jelek bahkan di ejek tak baik oleh rekan kerja saya. Kadang kata-kata orang di kerjaan sangat menyinggung hati saya akan tetapi saya masih bisa maklumi karena mungkin saya yang salah. Saya kan baru juga kerja di sini jadi wajar kalau banyak salahnya dan jadi bahan evaluasi diri saya kedepan.
10. Apakah rekan kerjamu sangat menyenangkan?
Jawaban : Hanya beberapa saja, banyak yang agak tidak menyenangkan karena bermain senior dan junior. Yang lama terkadang menindas kami hingga mendominasi kami. Bahkan karena mereka merasa senior jadinya tidak masalah berbuat apapun termasuk menyakiti hati orang.

Berdasarkan penelitian di atas, ada 50% Generasi Z yang menjawab bahwa mereka nyaman di tempat kerja. Akan tetapi, 50% nya lagi tidak nyaman. Di dalam penjelasan di atas, dapat juga di jabarkan bahwa ada 100% dalam generasi Y di mana mereka nyaman di dalam pekerjaan. Bahkan pada karyawan paling lama di atas 100% nyaman saat bekerja. Bahkan ingin tetap bekerja sebagai karyawan di PT. Gunung Salak Sukabumi. Sedangkan, karyawan generasi Milenial 100% merasa tidak nyaman dengan pekerjaan karena bukan faktor lingkungan melainkan gaji yang diberikan. Oleh perusahaan. Mereka juga punya ketidaknyamanan kepada rekan sesama kerja. HRD perusahaan memberikan pendapatnya bahwa banyak sekali karyawan yang masih menetap akan tetapi, ada beberapa karyawan yang sudah keluar dari pekerjaan karena mereka ada pekerjaan lain atau pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, W., & Hayatunnufus, H. (2019). Implementation of the Module Development Program for the Increase of Tourism Awareness for Souvenir Merchants in Bukittinggi City. *Journal of Nonformal Education*, 5(2), 78-86.
- Rahiem, M. D. (2020). The emergency remote learning experience of university students in Indonesia amidst the COVID-19 crisis. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(6), 1-26.
- Andriani, A. D., Mulyana, D., Dida, S., & Wahyudin, U. (2021). The Role of Healing Environment in Reducing the Stress of Patients with Non-Communicable Disease. *Journal of Natural Science, Biology and Medicine*, 12(3).
- Torres, M. J. A., & Cardoso, C. (2019). Os Millennials e as suas expectativas do mercado de trabalho e das organizações: Um estudo acerca dos estudantes do ensino superior do concelho do Porto (Doctoral dissertation).
- Kamarulbaharin, W. N. I. W., Saidan, S., Saaidin, H., & Zakaria, M. H. (2022). Unravelling Discarded Second-Hand Winter Knitwear into Reusable Recycled Material. *Ideology Journal*, 7(1), 94-99.
- Nento, S., & Abdullah, A. H. (2021). The contribution of madrasah principal leadership, teamwork, and work loyalty to the performance of islamic boarding school teachers in manado. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 11 (2), 160–171. Doi. Org/10.25273/pe.V11i2. 8343 This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Nento, S., & Abdullah, AH, 161, 2.
- Sawitri, D. R. Job-Hopping in Indonesia: A Phenomenological Study.
- Ijon, R., Azman, A., Singh, J., & Singh, P. (2021). Funding Sustainability of Welfare Oriented Non-Governmental Organisations: A Brief Analysis. *International Online Journal of Language, Communication and Humanities (INSANIAH)*