

Eksplorasi Makna *Job Satisfaction* Gen Z Sebagai Karyawan Muda : Studi Kualitatif Deskriptif

Diterima tgl 27 September 2025 Direvisi tgl. 08 Oktober 2025 Disetujui tgl. 21 November 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana generasi Z sebagai karyawan muda yang baru memasuki dunia kerja memahami makna kepuasan kerja. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi secara langsung. Pemilihan subjek tersebut menggunakan purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan. Subjek berinisial IY berusia 18 tahun yang baru bekerja selama 9 bulan di sebuah perusahaan swasta. Untuk menguji validitas data maka peneliti melakukan member checking. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja pada setiap individu pastinya berbeda-beda. *Job satisfaction* merupakan perasaan atau emosional individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor didalam *job satisfaction* yaitu finansial, sosial, fisik dan juga psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya saing industri menjadikan generasi Z bertekad untuk menjadi terbaik dari yang terbaik. Hal ini menjadikan mereka menjadi kompetitor handal bagi generasi mereka sendiri. Dari hasil wawancara subjek IY, subjek memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya walaupun ia memiliki harapan mendapatkan pekerjaan yang fleksibel namun subjek memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Subjek memandang kepuasan kerja sebagai sebuah lingkungan kerja yang positif dan rekan kerja serta atasan yang suportif.

Kata Kunci: Generasi Z, *Job Satisfaction*, Karyawan, Pekerjaan, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine how Generation Z, as young employees entering the workforce, understands the meaning of job satisfaction. The research method used is descriptive qualitative research. Data collection methods include interviews and direct observation. Subject selection used purposive sampling with predetermined criteria. The subject, with the initials IY, is 18 years old and has only worked for 9 months in a private company. To test the validity of the data, the researcher conducted member checking. Job satisfaction varies from individual to individual. Job satisfaction is the feeling or emotion of an individual who feels satisfied with their work. The factors in job satisfaction are financial, social, physical, and psychological. The results of the study indicate that industrial competitiveness makes Generation Z determined to be the best of the best. This makes them reliable competitors for their own generation. From the results of subject IY, the subject is satisfied with his job, although he hopes to get flexible work, the subject has high satisfaction with his job. The subject views job satisfaction as a positive work environment and supportive coworkers and superiors.

Keywords : Generation Z, *Job Satisfaction*, Employee, Work, Work Environment

PENDAHULUAN

Setiap generasi memiliki ciri-ciri dan karakteristik tersendiri. Generasi merupakan seluruh individu yang lahir dengan perkiraan waktu yang sama (Subandowo, dalam Saputro & Rahmah, 2025). Generasi muda menjadi generasi emas bagi sebuah bangsa dan negara. Generasi emas memiliki potensi yang besar dalam memimpin dan mengembangkan pola pikir yang lebih maju. Generasi Z menjadi generasi emas bagi Indonesia karena generasi Z lahir di era perkembangan digital yang sangat pesat. Generasi Z lahir pada tahun 1998 hingga 2005 yang berusia sekitar 18-25 tahun (Sari et al., Saputro & Rahmah, 2025). Dengan usia yang produktif saat ini generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja saat

ini. Generasi Z di Indonesia saat ini berjumlah 71.509.082 juta jiwa yang tercatat dalam data hasil Sensus Penduduk tahun 2020 (BPS, Saputro & Rahmah, 2025). Persaingan dan daya kompetitif menjadi hal yang biasa di era generasi Z sekarang dalam dunia kerja.

Saat ini generasi Z sudah mulai mendominasi industri perusahaan dan start up di Indonesia. Individu memiliki peran yang sangat penting pada dunia industri, karena sumber daya manusia dapat menjadikan suatu organisasi atau perusahaan lebih maju serta bertugas sebagai penggerak atau pengendali suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Kube., Saputro & Rahmah, 2025). Generasi Z berpotensi tinggi terhadap teknologi dan informasi karena tingginya minat mereka terhadap hal tersebut. Hal ini dikarenakan mereka sudah diperkenalkan pada komputer dan internet sedari kecil. Dalam hal ini, luasnya ilmu pengetahuan mereka dalam hal teknologi dan informasi menjadi daya saing tersendiri dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh *Institute for Emerging Issues* (Rachmawati, 2019), menyebutkan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi. Generasi Z memiliki cara mereka sendiri untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin hal tersebut simpel dan cepat. Hal ini dapat diketahui dengan bahwa gen Z ingin melakukan hal dengan cepat, simpel, dan secara instan. Menurut Amanda Slavin (dalam Rachmawati, 2019) menemukan bahwa Gen Z ingin didengar terlepas dari usianya yang masih muda. Hal ini dikarenakan meleknya mereka dalam hal informasi dan teknologi sehingga mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam hal tersebut. Adapun penelitian oleh Saputra (2024) mengenai *The Influence Of Work Environment And Compensation On Job Satisfaction Of Gen Z Employees in MSMEs in Palembang* yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima karyawan Gen Z berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Meskipun beberapa penelitian telah meneliti *job satisfaction* pada gen Z namun tidak secara spesifik mengkaji sebagai *job satisfaction* gen z sebagai seorang karyawan baru di perusahaan tersebut.

Dalam hal karir Gen Z memiliki kemampuan untuk melakukan kerja secara paralel. Mereka dapat memiliki pekerjaan di beberapa tempat secara bersamaan. Generasi Z lebih menyukai pekerjaan dengan waktu yang fleksibel dan memanfaatkan teknologi untuk memudahkan dalam pekerjaannya. Dolot, A (Rachmawati, 2019) dalam penelitiannya terhadap 1162 responden Generasi Z menyebutkan bahwa generasi Z menginginkan umpan balik (*feedback*) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan mereka. Generasi Z memiliki tiga karakteristik dalam pekerjaan, yaitu fleksibilitas waktu dalam bekerja, persaingan gaji, dan nilai-nilai perusahaan yang sesuai (Rasulong et al., Saputro & Rahmah, 2025). Selain itu, teknologi menjadi sarana dan mobilitas utama bagi Generasi Z dalam pekerjaan.

Dalam sebuah perusahaan pastinya memiliki gap umur tersendiri ada yang generasi *baby boomer*, generasi Y dan generasi Z. Dari berbagai generasi berkumpul menjadi satu dalam industri yang memiliki perbedaan pemikiran, tindakan serta perasaan. Menurut Amalia (Saputro & Rahmah, 2025) pada berita merdeka.com membuktikan bahwa ada sebanyak 60% perusahaan mengalami ketidaksesuaian dengan pola kerja Generasi Z, karena penolakan terhadap budaya kerja tradisional yang menekan jam kerja panjang, terlibat dalam pekerjaan rekan kerja, dan ketersediaan konstan. Perbedaan generasi dapat membuat perbedaan perspektif dalam kepuasan kerja dan gaya kerja yang tradisional. Generasi Z walaupun memiliki umur yang muda namun sangat ingin didengar pendapatnya. Generasi Z sudah mulai mendominasi industri kreatif dan perusahaan di Indonesia.

Generasi Z memiliki *job satisfaction* (kepuasan kerja) tersendiri bagi dirinya. *Job satisfaction* menurut Spector (Triyono, et al., 2020) adalah apa yang di rasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda pada pekerjaan mereka. Dalam hal ini menunjukan mengenai seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan nya. Kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaan “ ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya (As’ad, Triyono, et al., 2020). Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat meliputi rekan kerja, atasan, lingkungan kerja, pendapatan serta peluang untuk mengembangkan karir.

Adapun pendapat Malik et al. (dalam Sunaryo, et al., 2022) menjelaskan bahwa *job satisfaction* terdiri dari lima dimensi, yaitu: (a) promosi, (b) rekan kerja, (c) supervisi, (d) gaji and pekerjaannya. Dari hal tersebut promosi menjadi salah satu dimensi dalam kepuasan kerja krena dengan adanya promosi, karyawan menjadikannya puas atas pekerjaan yang dibuatnya. Lalu, rekan kerja yang dimana

menjadi dimensi kedua dalam kepuasan kerja karena dengan adanya rekan kerja yang positif dan mendukung dalam setiap arah menjadi kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Lalu ada supervisi yang menjadi dimensi ketiga dalam kepuasan kerja karena dengan adanya supervisi adanya evaluasi mendalam dalam tugas bagi seorang karyawan menjadi kepuasan tersendiri karena karyawan merasa dihargai. Lalu yang terakhir gaji dan pekerjaannya, yang dimana gaji merupakan sebuah besaran pokok yang menjadi standar tersendiri bagi setiap individu dan kepuasan terhadap pekerjaan menjadi kepuasan terhadap pekerjaan karena seperti menyelesaikan pekerjaan menjadikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Dalam budaya pekerjaan di Indonesia sangat menjunjung tinggi hierarki atasan serta bawahan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kehidupan karyawan dalam menghormati atasan mereka. Hierarki ini bukanlah dalam hal yang ekstrim namun sebagai kepuasan kerja tersendiri agar atasan tidak mengalami bias dalam membentuk keadilan dan kepuasan kerja. Serta biasanya kehidupan kerja di Indonesia sangat solidaritas dan kekeluargaan. Mereka menghargai rekan sesama tim serta merayakan apabila ada yang sedang ulang tahun dan ataupun menikah. Tingkat kebersamaan dan solidaritas yang tinggi membuat hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja.

Menurut Locke (Triyono, et al, 2020) mendefinisikan bahwa *job satisfaction* adalah sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu atau dapat diartikan suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan terhadap dirinya. Hal ini dapat dimengerti sebagai sejauh mana individu tersebut memiliki perasaan positif seperti nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Adapun pendapat oleh Robbin & Judge (Triyono, et al, 2020) berpendapat bahwa *job satisfaction* adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyak yang mereka yakini untuk seharusnya di terima.

Job satisfaction mencakup seberapa besar rasa senang atau nyaman individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya adalah prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan mendapatkan pengakuan (Ali & Anwar, Sunaryo, et al., 2022). Persepsi emosional seorang karyawan tentang suatu pekerjaan merupakan atribut *job satisfaction* (Malik et al., Sunaryo, et al., 2022). Menurut Bastida et al. (Sunaryo, et al., 2022), *job satisfaction* mewakili penilaian keseluruhan pekerjaan seseorang dan merupakan indikator umum dari kualitas pengalaman kerja seseorang. Dari banyaknya pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan sejauh mana individu tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya dalam berbagai aspek.

Upaya membangun kepuasan kerja dibutuhkan pengaruh dari motivasi kerja (Akin & Meyor., Arifin et al, 2022). Motivasi kerja menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja bagi karyawan. Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Bedeina., dalam Arifin et al, 2022). Kreitner (Arifin et al, 2022) menjelaskan manajemen perlu untuk memberikan motivasi kerja untuk karyawan. Karyawan perusahaan akan memberikan hasil yang optimal jika memiliki motivasi kerja yang baik. Maka dari itu, perlunya lingkungan yang positif dan motivasi dari rekan serta atasan untuk mendapatkan motivasi yang tinggi serta kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah tentang kepuasan kerja (Arifin et al., 2022). Setiap perusahaan pastinya membutuhkan karyawan tangguh dan cekatan dalam setiap pekerjaannya. Setiap tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi karyawan memiliki andil besar untuk memenuhi tujuan tersebut. Kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila lingkungan pekerjaannya mendukung proses sistem individu setiap karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik maupun psikologi yang ada tempat kerja yang dapat menjadi pendorong hasil kerja (Gunawan et al., Arifin, et al, 2022). Adanya lingkungan di tempat kerja yang mendukung proses kerja karyawan akan memberikan dampak pada kepuasan mereka dan kinerja (Mardikaningsih, et al., Arifin, et al, 2022). Karyawan yang memiliki kepuasan akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang optimis dan penuh motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan bagi kebermanfaatan manajemen dan pengembangan perusahaan atau instansi itu sendiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami makna *job satisfaction* (kepuasan kerja) generasi Z sebagai karyawan muda di perusahaan swasta. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan melakukan wawancara dan observasi secara langsung. Teknik analisis data berupa analisis tematik. Analisis tematik ini menjadi salah satu metode yang sangat efektif untuk penelitian yang menginginkan analisis yang mendalam dan rinci atas data-data yang dimiliki untuk menemukan tema-tema penting yang muncul (Rozali, 2022). Subjek merupakan seorang laki-laki berinisial YI yang berusia 18 tahun. Subjek sudah bekerja di perusahaan swasta tersebut selama 9 bulan. Pemilihan subjek dilakukan dengan *purposive sampling* yang dimana mempertimbangkan bahwa subjek masuk dalam kategori generasi Z dan masih karyawan baru di perusahaannya. Namun, karena keterbatasan waktu penelitian ini hanya mengambil satu subjek (n=1). Untuk menguji validitas data maka peneliti melakukan *member checking* yang bertujuan untuk pengecekan data kembali kepada responden mengenai keabsahan data yang diperoleh. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh responden (Febriantoko & Rotama, 2018). Wawancara dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor, persepsi dan pendapat subjek mengenai *job satisfaction* individu tersebut. Observasi dilakukan untuk mengetahui interaksi antara subjek, atasan ataupun rekan sekantornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Makna *Job Satisfaction* bagi Gen Z

Banyak para ahli memberikan pendapatnya mengenai makna dan definisi dari *job satisfaction*. Istilah *job satisfaction* atau kepuasan kerja mungkin tidak asing bagi karyawan. *Job satisfaction* merupakan perasaan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. *Job satisfaction* merupakan reaksi mendalam yang bersifat emosional yang keluar dari pengalaman kerja karyawan tersebut (Sunaryo, et al, 2022). Persepsi emosional seorang karyawan tentang suatu pekerjaan merupakan atribut *job satisfaction* (Malik et al., Sunaryo, et al, 2022). Sehingga *job satisfaction* berkaitan dengan perasaan serta emosional individu. Pandangan karyawan terhadap kepuasan dirinya terhadap pekerjaannya.

Pandangan karyawan terhadap kepuasan kerja mungkin berbeda-beda setiap individu. produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya adalah prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan mendapatkan pengakuan (Ali & Anwar., Sunaryo, et al, 2022). Malik et al. (2022) menjelaskan bahwa terdiri dari lima dimensi, yaitu: (a) promosi, (b) rekan kerja, (c) supervisi, (d) gaji and pekerjaannya. Dari hal tersebut persepsi setiap karyawan mengenai kepuasan kerja pastinya berbeda-beda. Ada yang memiliki kepuasan kerja dikarenakan gaji yang tinggi, ada juga individu yang memiliki kepuasan kerja karena memiliki lingkungan yang positif, ada juga yang memiliki kepuasan kerja karena hubungan sosial dengan rekan kerjanya serta atasannya dan ada juga yang memiliki kepuasan kerja karena mendapatkan penghargaan atau validasi setiap menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, individu memiliki persepsi kepuasan dalam bekerja yang berbeda dan dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan yang ia butuhkan saat itu.

Adapun pendapat dari subjek yang merupakan seorang laki-laki berinisial YI yang berusia 18 tahun. YI merupakan salah satu generasi Z dan karyawan muda di perusahaannya. YI sudah bekerja selama 9 bulan di perusahaannya sehingga masuk kriteria karyawan baru di perusahaannya tersebut. Adapun pandangan YI terhadap *job satisfaction*.

“Aku puas dengan pekerjaan aku sekarang karena aku merasa kalau disana tidak ada tekanan yang bisa bikin stres karena disana mengutamakan happiness dan tidak ada orang yang jadi eksklusif atau teman yang buat circle atau berkelompok karena hal ini bisa pengaruhi negatif ke orang lain sampai kini saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya”

Dalam hal ini YI mengatakan pendapatnya bahwa ia merasa puas dengan pekerjaan yang ia lakukan sekarang. Pekerjaannya tidak membuatnya tertekan serta memiliki lingkungan yang positif. Disisi lain, lingkungan kerja subjek mengutamakan *happiness* dalam ruang kerja tersebut. Subjek juga menyebutkan bahwa ia dapat mengembangkan karir. Kepuasan kerja yang ia rasakan adalah tidak adanya tekanan dalam pekerjaan serta lingkungan kerja yang dimana tidak adanya persaingan atau

pengaruh yang negatif didalam lingkungan pekerjaan tersebut. Sampai saat sekarang ia bekerja, subjek mengatakan bahwa belum ada hal negatif yang membuatnya tidak memiliki kepuasan kerja.

Subjek juga menambahkan bahwa setiap pekerjaan pastinya ada fase dimana kita kelelahan dan menyenangkan saat menyelesaikan pekerjaan.

“pastinya ada perasaan melelahkan dan juga happy karena pekerjaan aky tidak terlalu menyulitkan karena ada beberapa aplikasi pendamping bikin yang kek bisa meringankan pekerjaan aku jika di lakukan dgn benar dan disana tidak setiap hari melakukan pekerjaan terus dan aku kadang belajar hal yang beda terus dan juga ada suatu momen tertentu jadi capek abis kerja itu jadi happy”

Namun, IY mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini membuatnya merasa bahagia dan merasa dihargai karena tugas yang tidak terlalu sulit dan perusahaan menyediakan aplikasi untuk membantu memudahkan pekerjaannya. Hal ini membuat IY senang karena pekerjaannya terkadang selesai dengan lebih cepat dari yang diperkirakan. Perusahaan tempat IY bekerja mendukung fasilitas yang seharusnya diberikan untuk memudahkan karyawan-karyawan mereka. IY juga menambahkan bahwa lingkungan pekerjaannya mendukung sebagai seorang individu untuk mengembangkan potensinya sebagai karyawan muda.

Dari berbagai pernyataan subjek IY dapat dikatakan bahwa subjek memiliki pemahaman yang mendalam mengenai *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Bentuk *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang ia dapatkan dari perusahaannya yaitu lingkungan kerja yang positif, minimnya tekanan, serta fasilitas yang memudahkan ia menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Adapun pendapat Schleicher et al. (Sunaryo, et al, 2022) menjelaskan bahwa *job satisfaction* terdiri dari dua komponen, yaitu: (a) afektif, dan (b) kognitif. Komponen afektif adalah tingkat perasaan terhadap pekerjaan dalam arah positif dan negatif. Lalu, komponen kognitif adalah pemikiran dan keyakinan karyawan mengenai pekerjaannya (Garg et al., Sunaryo, et al, 2022).

Dalam hal ini, komponen afektif subjek lebih mengarah pada perasaan terhadap pekerjaannya dalam hal yang positif, dimana subjek mengatakan bahwa sampai saat ini dia bekerja belum menemukan hal negatif didalam pekerjaannya, yang berarti belum ada persepsi atau pendapat subjek mengenai pekerjaannya ataupun perusahaannya dalam konteks yang negatif. Adapun komponen kognitif yang dimana subjek yakin dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, subjek mengatakan bahwa ia didukung dengan fasilitas perusahaan yang mumpuni untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Dengan hal ini, perusahaan swasta tersebut memperhatikan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik tanpa adanya tekanan waktu yang mengganggu mereka. Makna *job satisfaction* bagi subjek IY merupakan kepuasan kerja pada lingkungan kerja yang positif serta rekan kerja serta atasan yang suportif.

Faktor-Faktor yang Membentuk *Job Satisfaction*

Dalam *job satisfaction* atau kepuasan kerja terdapat faktor-faktor atau aspek-aspek yang mempengaruhi terbentuknya *job satisfaction* atau kepuasan kerja pada karyawan. Adapun aspek-aspek *job satisfaction* yang mengacu pada *Two Factor Theory* yang dikemukakan Herzberg (Triyono, et al, 2020), yaitu meliputi aspek :

1. Finansial, meliputi gaji serta bonus tambahan yang di peroleh, serta tunjangan-tunjangan pada waktu tertentu dan jaminan sosial. Karyawan dalam bekerja tidak hanya mencari uang semata tetapi juga mencari kepuasan yang lain nya, namun dengan adanya tuntutan untuk tetap bertahan hidup, besar upah yang di terima menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam bekerja.
2. Sosial, meliputi hubungan sosial antar sesama karyawan, hubungan sosial antara pimpinan dengan karyawannya, di antaranya berupa perlakuan, penerimaan, keterbukaan serta kerjasama. Karyawan akan mudah menerima keberhasilan kerja bila individu mampu untuk saling mendukung dan menjaga kekompakan dalam bekerja.
3. Fisik, meliputi kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan kelengkapan peralatan kerja, kompleksitas tugas, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat. Karyawan akan peduli dan merasa senang bila dalam suatu kantor di tunjang dengan fasilitas- fasilitas yang memadai serta kompleksnya suatu pekerjaan.

4. Psikologi, meliputi penghargaan, perasaan aman akan status pekerjaannya tersedianya kesempatan untuk berkembang serta nilai-nilai pribadi individu terhadap pekerjaan nya. Karyawan akan di berikan kesempatan untuk maju seperti adanya kesempatan promosi , kenaikan jabatan agar memberikan efek terhadap kepuasan kerja.

Dari aspek-aspek tersebut, tidak semua individu dapat merasa terpenuhi aspek-aspek *job satisfaction* tersebut. Adapun aspek finansial yang menurut subjek IY bahwa finansial atau gaji yang didapatkan di perusahaan tempat ia bekerja ia merasa cukup puas. Besaran upah yang diterima dalam gaji pokok subjek merasa kurang puas dengan gaji yang diterimanya namun subjek menambahkan bahwa jika gaji utamanya di gabungkan dengan gaji tambahan lainnya seperti bonus, kemungkinan gaji subjek menjadi setara dengan umr di kota Palembang, sehingga subjek IY merasa puas dengan gaji pokok dan gaji tambahan lainnya. Besar upah yang di terima menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam pekerjaan. Dalam hal ini, subjek IY merasa puas dengan besaran gaji yang diterimanya apabila gaji tersebut sudah mendapatkan gaji pokok dan bonus lainnya. IY merasa puas karena besaran gaji tersebut sudah termasuk besar bagi anak-anak yang baru lulus dan karyawan baru.

Adapun aspek sosial didalam *job satisfaction* yang dimana merupakan hubungan sosial antar sesama karyawan, hubungan sosial antara pimpinan dengan karyawannya, di antaranya berupa perlakuan, penerimaan, keterbukaan serta kerjasama. Subjek IY mengatakan bahwa hubungan sosial antara atasan dan rekan kerja sangat baik. Rekan kerja dapat menjadi tempat keluh kesah saat dirinya sedang down dalam kehidupannya serta menjadi penyemangat. Bukan hanya rekan kerja, namun atasan tempat IY bekerja pun dapat menjadi tempat curhat subjek. Di perusahaan tepatnya divisi tempat subjek bekerja memandang semua status setara. Tidak adanya peraturan atasan dan bawahan yang ketat, semua status sosial dalam perusahaan tersebut sama tidak ada yang bisa membandingkan. IY menambahkan bahwa yang membedakan hanya pemikiran, pendapat, serta harus menghargai hal-hal kecil.

Lalu, aspek *job satisfaction* yang ketiga adalah fisik, yang merupakan kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan kelengkapan peralatan kerja, kompleksitas tugas, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat. Adapun pendapat subjek IY mengenai lingkungannya ialah rekan kerja dan atasannya seperti teman dekat, menjadi teman keluh kesah dan penyemangat bagi satu sama lain. Subjek IY berkata bahwa atasannya menghargai hal sekecil apapun yang mereka lakukan serta harus menghargai satu sama lain. Perusahaan tersebut memandang bahwa mereka setara, tidak ada yang namanya atasan dan bawahan. Adapun pendapat lain menurut subjek IY bahwa ia dapat berkembang dan belajar hal baru disana, baik atasan maupun manager saling sharing satu sama lain mengenai cara memperbaiki emosi diri sendiri dan mengembangkan diri menjadi individu yang percaya diri. Mereka juga sering sharing mengenai cara berkembang dalam hal pekerjaan maupun berbicara mengenai bisnis lain sehingga subjek merasa mendapatkan ilmu yang luas dan dapat berkembang dengan pesat.

Adapun aspek yang keempat mengenai psikologis yang meliputi penghargaan, perasaan aman akan status pekerjaannya tersedianya kesempatan untuk berkembang serta nilai-nilai pribadi individu terhadap pekerjaan nya. Dari aspek psikologis, subjek IY merasa berkembang pesat dalam hal manajemen waktu serta disiplin yang tinggi. Dari kehidupan sosial dan pribadinya sangat berpengaruh tentang cara berkomunikasi dengan seseorang dan tingkat kepercayaan diri. Subjek IY juga mengatakan bahwa ia menyukai pekerjaannya saat ini, karena kerjaan yang dihadapi termasuk simpel, mudah serta memiliki besaran gaji yang sudah termasuk umr di kota tempat ia bekerja. Namun, jika satu pekerjaan belum selesai maka pekerjaan lainnya akan menjadi kacau. Walaupun subjek IY merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini, namun jika pekerjaannya belum selesai ia harus menyelesaikan hal tersebut dalam waktu 24 jam.

Dari keempat aspek diatas, dari pernyataan-pernyataan yang diberikan subjek IY, IY merasa puas dengan keempat aspek tersebut dari besaran upah, fisik serta psikologisnya. Hal ini sesuai dengan aspek *job satisfaction* atau kepuasan kerja sebagai generasi Z sebagai karyawan muda di perusahaan tersebut. Walaupun ada beberapa hal yang ia rasakan dalam kepuasan kerja seperti pekerjaan yang deadline harus 24 jam. Hal ini tidak membuatnya merasa tidak nyaman terhadap hal tersebut karena IY merasa bahwa banyak dukungan serta bisa keluh kesah dengan rekan kerja maupun atasannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa subjek merasa memiliki *job satisfaction* atau kepuasan kerja pada dirinya sebagai generasi Z yang menjadi karyawan baru di perusahaannya.

Harapan Gen Z sebagai Karyawan Muda terhadap Dunia Kerja

Setiap individu pastinya memiliki harapannya masing-masing dalam dunia kerja seperti menjadi seorang direktur, membuat sebuah perusahaan ataupun memiliki gaji 2 digit setiap bulannya. Apalagi generasi Z yang dimana sedang dimasa emasnya dimana individu tersebut terus berkembang pesat. Perkembangan ini menjadi titik tumpu bagi seorang generasi Z menentukan karir di masa depan mereka. Hal ini menjadikan para generasi Z berlomba-lomba untuk mempersiapkan masa depannya dengan terus mengupgrade diri dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan skill serta bakat mereka. Harapan ini menjadikan mereka aktif dan semangat dalam mencari ilmu dan bekerja keras. Yang dimana kita ketahui dunia kerja sangatlah kompetitif sehingga meningkatkan daya saing bagi generasi Z itu sendiri.

Daya saing industri menjadikan generasi Z bertekad untuk menjadi terbaik dari yang terbaik. Hal ini menjadikan mereka menjadi kompetitor handal bagi generasi mereka sendiri. Setiap individu memiliki jiwa saing untuk bersaing dalam dunia kerja. Dari jiwa daya saing tersebut terbentuklah sebuah harapan tersendiri dalam industri dunia kerja. Harapan ini menjadi motivasi bagi diri individu untuk terus aktif dimasa emas mereka. Yang kita ketahui generasi Z pada saat ini sedang pada masa produktif dimana mereka sedang dalam proses untuk terus maju dan berkembang.

Dalam hal ini, adapun pendapat mengenai harapan subjek IY dalam dunia kerja yaitu subjek mengatakan bahwa ia merasa puas dengan pekerjaannya sekarang karena lingkungan yang positif, besaran upah yang memadai dan rekan kerja serta atasan yang menghargai dirinya. Namun, harapan yang subjek inginkan ialah memiliki pekerjaan dengan waktu yang fleksibel, dimana bisa bekerja dimana dan kapan saja. Hal ini IY tuturkan karena pekerjaannya saat ini haruslah aktif dalam kurun waktu 24 jam, haruslah siap untuk menghadapi pekerjaan yang mendadak. Namun, subjek IY mengatakan bahwa ia tetap puas 100% terhadap pekerjaannya saat ini. Dalam pekerjaannya saat ini, adanya *achievement for love and happiness*. Jika belum bahagia maka akan diberikan permainan sehingga subjek IY akan tertawa dan berbicara satu sama lain dengan rekan kerjanya.

Dari pendapat subjek IY tersebut, harapan sebagai karyawan muda dalam dunia kerja yaitu mendapatkan pekerjaan yang fleksibel atau memudahkannya dalam bekerja dimana dan kapan saja. Namun subjek tetap merasa puas terhadap pekerjaannya sekarang. Dengan begitu, harapan yang subjek IY merupakan sebuah idealisme bagi semua orang terkhusus generasi Z yang menginginkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Walaupun harapan saat ini belum sepenuhnya terwujud, namun subjek IY tetap mengkondisikan dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Harapan terhadap pekerjaan yang fleksibel membuat sebuah karakteristik tersendiri dalam diri seorang individu terkhusus generasi Z yang dimana mereka dengan mudah untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaannya. Harapan tersebut menjadi gambaran yang ideal dan realistis bagi semua generasi Z, yang dimana sedang gencarnya pekerjaan yang dilakukan dimana dan kapa saja. Sehingga kehidupan yang stabil dan pekerjaan stabil adalah kunci dari kepuasan dalam kehidupan. Gambaran pekerjaan yang fleksibel menjadi standar tersendiri bagi generasi Z untuk menjadikannya sebagai kehidupan yang ideal.

KESIMPULAN

Makna *job satisfaction* merupakan perasaan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Generasi Z merupakan masa produktif dan masa emas seorang individu dalam bertumbuhnya dengan teknologi dan informasi yang sedang berkembang pesat. Banyak generasi Z yang sedang memasuki dunia kerja pada saat ini. Daya saing dan kompetitif dunia kerja yang sangat sengit menjadikan generasi Z meningkatkan skill dan bakat mereka. Dari hal tersebut, *Job satisfaction* atau kepuasan kerja menjadi hal yang sering dibicarakan oleh generasi Z. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja berbeda-beda pada setiap karyawan. Pada subjek yang telah diwawancarai dan observasi, dapat disimpulkan bahwa subjek IY memiliki *job satisfaction* atau kepuasan kerja karena subjek IY memiliki lingkungan yang positif, rekan kerja yang mendukung serta atasan yang suportif.

Adapun aspek-aspek dalam *job satisfaction* yaitu adanya gaji, fisik, sosial serta psikologi. Dalam hal gaji atau finansial subjek IY merasa puas terhadap gaji yang telah ia dapatkan karena sudah

dalam rata-rata umr di kota tersebut. Dalam hal fisik, subjek IY merasa lingkungan tempat ia bekerja sangatlah suportif, dengan atasan dan rekan kerja yang seperti teman dan tidak adanya diskriminasi antara atasan dan bawahan semuanya setara. Dalam hal sosial, subjek IY merasa memiliki keterbukaan anantara rekan kerja karena menjadi tempat keluh kesah dan penyemangat satu sama lain. Lalu, dalam aspek psikologi subjek IY merasa memiliki perkembangan yang pesat terkhusus dalam hal komunikasi serta tingkat kepercayaan dirinya. Adapun harapan yang diinginkan oleh subjek IY ialah untuk memiliki pekerjaan yang fleksibel. Harapan tersebut merupakan harapan yang idealisme bagi kehidupan dizaman yang serba digital. *Job satisfaction* atau kepuasan diri setiap karyawan pastinya berbeda-beda namun pada subjek IY dapat disimpulkan bahwa subjek IY memiliki *job satisfaction* yang tinggi terhadap pekerjaannya.

REFERENSI

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja).
- Febriantoko, J., & Rotama, H. (2018). Evaluasi Potensi Penerimaan Pendapatan Asli Daerah Bidang Pariwisata di Indonesia. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan Analisis Konten dan Analisis Tematik. In *Penggunaan Analisis Konten dan Analisis Tematik Forum Ilmiah*, 19 (68).
- Sunaryo, A. C., Augustine, A. K., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 134-142.
- Saputro, E., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh Grit terhadap Job Hopping Pada Generasi Z Kota Balikpapan. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 160-170.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.