

Analisis Kesejahteraan Psikologis Dalam Kaitannya dengan Kesiapan Dunia Kerja Pada Generasi-Z (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta di Sukabumi)

Yana Priyana

Eastasouth Institute; yana.priyana@eastasouth-institute.com

Article Info

Article history:

Received Januari, 2023

Revised Januari, 2023

Accepted Januari, 2023

Kata Kunci:

Kesejahteraan Psikologis,
Generasi-Z, Dunia Kerja,
Mahasiswa

Keywords:

Psychological Wellbeing,
Generation-Z, World of Work,
Students

ABSTRAK

Generasi Millennial telah berubah perhatian ke generasi terbaru Gen-Z, Gen-Z merupakan emas di generasi masa depan terlebih di Indonesia generasi ini menjadi primadona pembangunan berkelanjutan, sehingga menjadi penting untuk para pemangku kepentingan dalam memahami mereka. Saat Generasi Z mulai memasuki dunia kerja, mereka memang begitu dibandingkan dengan generasi sebelumnya dalam hal ekspektasi, nilai, antisipasi, dan caranya mereka akan mengganggu tenaga kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kesiapan Gen-Z menghadapi dunia kerja khususnya mahasiswa dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini Gen-Z yakni mahasiswa semester 7-8 di Perguruan Tinggi Swasta di Sukabumi dengan Teknik pengambilan sampel adalah quota sampling dan karakteristik yang diberikan adalah bersedia menjadi responden dan merupakan kelahiran Gen-Z. Jumlah responden yang memenuhi syarat penelitian ini adalah sebanyak 300 responden. Angket kuesioner penelitian ini mengikuti saran Ryff dan Keyess mengenai aspek kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis Gen-Z dalam menghadapi kesiapan dunia kerja berada dalam kategori baik. Dimensi kesejahteraan psikologis yang di ajukan mendapatkan respon positif dari Gen-Z. Namun, Gen-Z perlu menjaga psikologis positif mereka dalam mengembangkan potensi dirinya.

ABSTRACT

The Millennial Generation has turned its attention to the latest generation of Gen-Z, Gen-Z is gold in the future generation, especially in Indonesia this generation is the leader of sustainable development, so it is important for stakeholders to understand them. When Generation Z started to enter the workforce, they were compared to previous generations in terms of their expectations, values, anticipations, and how they would disrupt the workforce. The purpose of this study is to determine the readiness of Gen-Z to face the world of work, especially students with a quantitative approach. The population for this study was Gen-Z, namely 7-8 semester students at private universities in Sukabumi. The sampling technique was quota sampling and the characteristics given were willing to become respondents and were Gen-Z born. The number of respondents who met the requirements of this study were 300 respondents. This research questionnaire questionnaire follows the suggestions of Ryff and Keyess regarding aspects of psychological well-being. The results of the study concluded that the psychological well-being of Gen-Z in facing the readiness of the world of work is in the good category. The dimensions of psychological well-being that were proposed received a positive response from Gen-Z. However, Gen-Z needs to maintain their positive psychology in developing their potential.



Corresponding Author:

Name: Yana Priyana

Institution: The eastasouth institute Grand Slipi Tower, level 42 Unit G-H Jl. S Parman Kav 22-24, RT. 01 RW. 04 Kel. Palmerah Kec. Palmerah Jakarta Barat 11480

Email: yana.priyana@eastasouth-institute.com

1. PENDAHULUAN

Milenial dan riset menjadi pusat perhatian dalam beberapa waktu kebelakang. Milenial dan penelitian tentang Milenial baru telah menjadi pusat perhatian selama beberapa waktu. Perpindahan pusat perhatian terhadap generasi baru mulai terlihat menarik berbagai pemangku kepentingan seperti bisnis, pengusaha, perguruan tinggi orang tua dan para praktisi Sumber Daya manusia (Chillakuri, 2020). Perhatian mulai beralih pada Generasi Z karena generasi ini merupakan generasi dengan lebih dari sepertiga populasi dunia (Schroth, 2019). Generasi Z atau sering disebut Gen-Z merupakan jumlah populasi terbanyak di Indonesia. Generasi ini merupakan mereka dengan kelahiran 1997 sampai 2012 artinya secara kalkulasi gen-z saat ini terbagi menjadi dua sub kelompok pertama *student* (Pelajar/Mahasiswa) dan kedua mulai menapaki dunia kerja. Era Globalisasi memiliki pengaruh besar dalam kehidupan manusia terutama generasi muda, karena faktanya revolusi industri sudah banyak mempengaruhi psikologis terutama Gen-Z (Utami & Pujiningsih, 2021). Kecemasan hadir pada Gen-Z ini setelah sebelumnya menghadapi pandemi, tetapi bagi Gen-Z kecemasan mereka dipengaruhi faktor fundamental pengangguran di Indonesia, perubahan iklim, kecepatan teknologi dan faktor lainnya. Gen-Z merupakan generasi dengan kemungkinan penderita kesehatan mental yang timbul karena stres, keterampilan coping yang tidak seharusnya (Ogurlu et al., 2018). Gen-Z merasa stres harian secara intens karena berita, keluarga, ujian risiko serta intimidasi (Winsor & Mueller, 2020). Percepatan teknologi merupakan berdampingan dengan Gen-Z sehingga generasi ini membuat mereka selalu berkomunikasi melalui teknologi informasi komunikasi (ICT) (Association & Association, 2018).

Laporan *American Psychological Association* (APA, 2018) melaporkan bahwa Gen-Z merupakan generasi yang memiliki kecenderungan permasalahan kesehatan mental dari generasi lain, mereka berjuang mencari kesejahteraan psikologi mereka ini disebabkan karena generasi ini mengalami tekanan hampir dua kali lipat dibanding generasi tua. Saat terjadi pandemi covid-19 remaja usia antara 20-24 tahun menunjukkan tingkatan kecemasan. Sebab itu, menyusun strategi untuk mengakomodasi generasi baru ke tempat kerja dianggap penting. Setiap generasi membedakan dirinya dari sisa generasi mengenai harapan, pengalaman, nilai-nilai, pendidikan, keluarga, gaya hidup dan etos kerja (Day-Williams & Zeggini, 2011; Grow & Yang, 2018), konteks, dan perilaku (Francis & Hoefel, 2018), secara signifikan mempengaruhi industri dan organisasi. Oleh karena itu, pahami perbedaan dalam kelompok dan apa membedakan Generasi Z dari kelompok yang tersisa dapat membantu organisasi dengan sukses di atas kapal generasi baru. Gen-Z sendiri memiliki keunggulan yakni *multitasking* melakukan berbagai kegiatan dalam satu waktu, misalnya mereka bisa mengoperasikan komputer, memainkan sosial media dan mendengarkan musik dalam waktu bersamaan. Hal ini kemungkinan besar disebabkan generasi ini semenjak lahir sudah berjumpa teknologi hingga mampu mengaplikasikannya. Kelebihan generasi ini, mereka merupakan generasi penerus bangsa. Meskipun generasi ini berdampingan dengan teknologi

sehingga mereka sangat akrab dengan media sosial, namun nyatanya itu berdampak pada kesejahteraan kesehatan mental mereka atau psikologis (Hinduan et al., 2020). Riset (Tapscott, 2008) Gen-Z merupakan generasi yang tidak bisa lepas dari gadget dan media sosial sehingga sering disebut dengan generasi teknologi.

Gen-Z merupakan emas digenerasi masa depan terlebih di Indonesia generasi ini menjadi primadona pembangunan berkelanjutan, sehingga menjadi penting untuk para pemangku kepentingan dalam memahami mereka. Khususnya mengenai kesejahteraan psikologis, Gen-Z sendiri saat ini salah satu komposisi terbanyak merupakan mahasiswa. Selama ini banyak pihak berasumsi bahwa kampus di dalamnya mahasiswa tidak relevan ketika dikaitkan persoalan psikologis mahasiswa. Padahal mahasiswa memiliki persoalan psikologis seperti bagaimana kesiapan psikologis mereka untuk masuk kedalam dunia kerja (Salsabhilla & Panjaitan, 2019; Theresia Asanta Lintang Pratiwi, 2022).

Kesejahteraan psikologis merupakan istilah untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu hal ini berkaitan dengan psikologi positif. Sebagian besar mahasiswa memiliki kesejahteraan psikologi tinggi serta memiliki tujuan hidup (Aulia et al., 2021). Tapi berbanding terbalik dengan penelitian (Kurniasari et al., 2019) bahwa 38 persen mahasiswa perguruan tinggi berada pada kesejahteraan psikologi *down* dan hanya menemukan 16 persen mahasiswa dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi. Lebih lanjut kami melaporkan penelitian (Triana et al., 2021) 56 persen mahasiswa memiliki kesejahteraan psikologis rendah. Salah satu faktor kecemasan mereka adalah bagaimana mereka sesudah selesai pendidikan di perguruan tinggi, atau bagaimana karir mereka.

Saat Generasi Z mulai memasuki dunia kerja, mereka memang begitu dibandingkan dengan generasi sebelumnya dalam hal ekspektasi, nilai,antisipasi, dan caranya mereka akan mengganggu tenaga kerja. Literatur tentang Generasi Z terbatas memahami sikap, preferensi, dan perilaku mereka (Bencsik et al., 2016; Chillakuri, 2020; Scholz, 2014; Schroth, 2019) dengan sangat sedikit penelitian tentang organisasi kesiapan untuk mengakomodasi generasi baru. Fenomena tersebut merupakan landasan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan psikologis generasi Z untuk bersiap menghadapi dunia kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Literatur tentang Generasi Z berada pada fase baru. Sementara ada studi tentang memahami nilai-nilai mereka, gaya belajar, dampak media sosial, adopsi teknologi, harapan di tempat kerja. Penelitian ini merupakan upaya untuk memahami harapan generasi-z khususnya mahasiswa perguruan tinggi tentang kesiapan mereka bergabung ditempat kerja. Setiap karyawan baru dalam organisasi memiliki satu set yang baru ekspektasi yang memengaruhi sikap, perasaan, dan perilaku mereka, dan Generasi Z bukanlah pengecualian (Ismail & Nugroho, 2022; Schroth, 2019; Sherman & Morley, 2015). Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam memberikan kesejahteraan psikologis mahasiswanya. Upaya penelitian ini untuk memahami generasi z dan ekspektasi orientasi pekerjaan mereka setelah lulus, sehingga akan memungkinkan organisasi yang berkepentingan memahami kesejahteraan psikologis.

Konsep kesejahteraan psikologis kami mengadopsi (Keyes et al., 2002) dimana kesejahteraan psikologis dimaknai filosofi good life meliputi kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis. (Ryff, 1989) memberikan saran dalam psikologis kesejahteraan, terdapat enam dimensi meliputi: Self-acceptance, merupakan kapabilitas menerima diri sendiri atau menerima dirinya apa adanya,

dan memiliki sikap positif terhadap masa lalu. Positive relations with others, merupakan kemampuan membentuk hubungan interpersonal. Autonomy, kemampuan menentukan pilihan. Environmental mastery, merupakan kapabilitas menentukan serta membentuk lingkungan yang sesuai. Purpose in life, merupakan kapabilitas memaknai hidup. Personal growth, kemampuan mengembangkan potensi diri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survey deskriptif, pengumpulan data penelitian ini dengan angket kuesioner. Populasi penelitian ini Gen-Z yakni mahasiswa semester 7-8 di Perguruan Tinggi Swasta di Sukabumi dengan teknik pengambilan sampel adalah quota sampling dan karakteristik yang diberikan adalah bersedia menjadi responden dan merupakan kelahiran Gen-Z. Jumlah responden yang memenuhi syarat penelitian ini adalah sebanyak 300 responden. Angket kuesioner penelitian ini mengikuti saran (Ryff, 1989) mengenai aspek kesejahteraan psikologis.

Dalam analisa data penelitian ini validitas ditentukan oleh kejelasan tujuan dan ruang lingkup informasi yang digali sesuai dengan (Azwar, 1999). Reliabilitas penelitian ini tidak melalui tahap reliabilitas karena psikometri dari pertanyaan adalah terarah sehingga menghasilkan asumsi subjek jawaban apa adanya (Istiningtyas, 2022). Kesesuaian blue print yang disusun berdasar pada teori tentang penelitian ini dimana dalam penelitian ini adalah psikologis kesejahteraan. Setelah dilakukan data entri dengan program Microsoft Excel, kemudian data di analisis dengan teknik deskriptif kemudian di susun, dikelompokkan dan diinterpretasikan secara objektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian yang bersedia ikut survei adalah kelahiran 2002 sebanyak 62 persen, tahun 2003 20 persen dan 18 persen adalah kelahiran 2004. Penelitian ini didominasi responden wanita sebesar 75 persen dan laki-laki 25 persen. Penelitian ini menemukan 100% responden memiliki media sosial, aktifitas media sosial terbagi menjadi alat komunikasi 38 persen, pembelajaran 30 persen, Informasi 20 persen dan hiburan 12 persen. Peneliti menemukan walaupun seluruh responden penelitian memiliki media sosial tapi mayoritas dalam keadaan pasif atau kurang produktif. Responden mengaku bahwa kegiatan media sosial mereka berkaitan dengan hobi. Inilah sebabnya studi literatur sebelumnya seperti (Hinduan et al., 2020) menyatakan bahwa Gen-Z ini merupakan generasi yang lebih dominan mengenai permasalahan kesejahteraan psikologis mereka.

Fokus penelitian ini adalah melihat kesiapan mahasiswa (Gen-z) dalam kesiapan untuk menghadapi dunia kerja, 83 persen responden mengaku kesiapannya menghadapi dunia kerja sangat optimis. Sedangkan masih terdapat 17 persen responden mahasiswa mengaku pesimis melihat dunia kerja, mereka merasa persaingan dunia kerja ketat dan merasa tidak merasa memiliki kemampuan pada kejuruan mereka. Penelitian ini menemukan bahwa makna bekerja Gen-Z adalah karir sebesar 38 persen, disusul tujuan finansial freedom (kebebasan keuangan) dengan persentase 51 persen dan 11 persen memaknai bekerja adalah tujuan hidup. Dapat disimpulkan bahwa orientasi finansial merupakan tujuan utama gen-z. Selain itu kami menemukan bahwa 89 persen gen-z berharap bisa bekerja sesuai jurusan yang ditempuh di perguruan tinggi dan hanya 11 persen gen-z bersiap untuk bekerja lintas jurusan dalam mengembangkan karir dan pembelajaran hal baru. Seperti yang di utarakan (Erviyana & Erni Rusyani, 2022; Istiningtyas, 2022) kategori workplace wellbeing karyawan Gen-z masuk dalam kategori tinggi. Pembekalan mengenai bagaimana Gen-Z bersiap menghadapi dunia kerja diberikan (Apriliana & Nawangsari, 2021) di era revolusi industri

kompetensi kerja baik hard skill basis teknologi dan soft skill merupakan hal penting yang harus dimiliki gen-z.

Karena kemajuan teknologi digital di era revolusi industri 4,0 mendisrupsi kebiasaan termasuk dalam kegiatan industri. (Majir & Nasar, 2021) kompetensi calon pekerja menjadi penting, seperti halnya kekayaan sumber daya alam tidak akan berguna tanpa kualitas sumber daya manusia. Gen-Z khususnya mahasiswa perlu mengetahui bahwa revolusi industri 4.0 membutuhkan kemampuan membaca, kemampuan analisis dan penggunaan big data. Literasi teknologi bagaimana memahami cara kerja mesin dan aplikasi teknologi (Artificial Intelligence, Coding dan Engineering Principles). Literasi manusia meliputi karakter, komunikasi dan desain (Schroth, 2019). (Ismail & Nugroho, 2022) memberikan saran kepada gen-z saat ini perlu mengantisipasi tanda-tanda hadirnya era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 yang akan menjadi budaya baru di dunia kerja, kompetensi hard skill dan soft skill serta kemampuan bahasa asing merupakan faktor yang akan membantu Gen-Z menghadapi kesiapan masuk dalam dunia kerja.

Selanjutnya kami menemukan kesiapan gen-z dalam kesiapan masuk dunia kerja berkaitan dengan kesejahteraan psikologis mereka sesuai model multidimensi yang di sarankan (Ryff, 2014);

- a. Self-acceptance, dimensi merujuk pada kemampuan individu dan dirinya dengan apa adanya dan mampu menerima kelebihan dan kekurangan serta sikap positif dari masa lalu. Hasil penelitian menunjukkan Gen-Z dalam hal ini mahasiswa sebesar 75 persen menyatakan menerima dirinya sendiri dan self-love. Responden bangga atas dirinya sendiri meliputi keahlian dan keterampilan, prestasi non-akademik, prestasi akademik, fashion dan bentuk tubuh.
- b. Personal Growth, merupakan dimensi pengembangan potensi dirinya. Hasil penelitian menunjukkan 98 persen responden mengatakan bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kemampuan dirinya, dan meningkatkan intellectual capital mereka. Pengembangan diri Gen-Z dominan pada kemampuan interpersonal sebesar 52 persen, kemampuan mengembangkan eksistensi 25 persen dan kemampuan mereka meningkatkan Bahasa sebesar 23 persen.
- c. Purpose in Life, merupakan dimensi menggali kemampuan individu berkontribusi terhadap perasaan bahwa kehidupan mereka memiliki tujuan dan keyakinan mereka tentang makna hidup. Hasil penelitian menunjukkan 97 persen responden memiliki tujuan hidup dan 3 persen dari mereka menyatakan mengikuti arus kehidupan yang datang kepada mereka. Tujuan hidup mereka adalah memiliki *growth career*, bermanfaat untuk sesama dan finansial freedom.
- d. Autonomy, merupakan dimensi merujuk pada kemampuan menentukan pilihan, independen dan kemampuan mengatur keputusannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan yang mereka ambil sebesar 99 persen atas keputusan diri sendiri. Keputusan paling mangaruh menurut responden adalah diri sendiri serta orang tua.
- e. Positive Relations With Others, merupakan dimensi merujuk untuk melihat kemampuan membangun hubungan interpersonal hangat dan percaya, memiliki perasaan berempati, membangun persahabatan. Hasil penelitian ini memberikan jawaban sebanyak 90 persen responden memiliki hubungan positif dengan orang lain. Responden menyatakan bahwa yang berpengaruh adalah hubungan dengan orang tua, sahabat, saudara dan relasi yang terbangun di dunia kuliah.

- f. Environmental Mastery, merupakan dimensi merujuk pada kemampuan dalam memilih serta menciptakan lingkungan yang sesuai dengan jiwa individu. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sebanyak 95 persen responden menguasai lingkungan dan yang paling memiliki pengaruh mengatur hidupnya adalah diri mereka sendiri, orang tua dan circle pertemanan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden Gen-Z mahasiswa dalam menghadapi kesiapan bekerja setelah mereka lulus di bangku kuliah berada dalam kategori baik mereka memiliki dominan optimis dalam masuk ke dunia kerja. Seperti halnya penelitian (Chillakuri, 2020; Harpan, 2015; Ismail & Nugroho, 2022; Prabowo, 2016; Savitri & Listiyandini, 2017; Schroth, 2019).

Selain itu, kami berusaha memberikan langkah-langkah perusahaan ke depan menghadapi masuknya Gen-Z, Bergerak ke depan Manajer menghadapi tantangan khusus dengan karyawan generasi baru karena Gen Z tidak siap menghadapi realitas tempat kerja seperti di masa lalu generasi. Penting bagi manajer untuk memahami faktor-faktor yang dimiliki mempengaruhi Gen Z untuk berpikir dan berperilaku seperti yang mereka lakukan. Faktor tersebut antara lain kurangnya pengalaman kerja, munculnya smartphone dan popularitas media sosial, gerakan keadilan sosial, dan tumbuh dalam budaya keselamatan. Memahami perilaku mereka dan kebutuhan berbeda yang mereka miliki akan membantu manajer untuk lebih mengintegrasikan karyawan baru ke tempat kerja untuk saling menguntungkan kesuksesan.

Manajer dapat mempersiapkan karyawan Gen Z dengan sebaik-baiknya untuk tempat kerja dengan meluangkan waktu untuk membantu mengelola harapan mereka. Ini dapat dilakukan dengan memberi mereka pratinjau pekerjaan yang realistis selama proses wawancara kerja mereka memahami aspek positif dan tantangan pekerjaan. Ini membantu mereka memutuskan apakah pekerjaan itu akan cocok dan memungkinkan mereka secara mental mempersiapkan diri untuk setiap hambatan yang mungkin mereka temui di tempat kerja. Ini sejalan dengan penelitian (Chillakuri, 2020; Ismail & Nugroho, 2022; Santo & Alfian, 2021; Schroth, 2019) bahwa fenomena sebelumnya perusahaan lengah dengan kedatangan generasi Milenial, maka belum terlambat mempersiapkan Gen-Z ketika masuk dunia kerja.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis Gen-Z dalam menghadapi kesiapan dunia kerja berada dalam kategori baik. Dimensi kesejahteraan psikologis yang di ajukan mendapatkan respon positif dari Gen-Z. Namun, Gen-Z perlu menjaga psikologis positif mereka dalam mengembangkan potensi dirinya. Saran penelitian kami, perguruan tinggi, perusahaan dan pemerintah untuk memfasilitasi kesejahteraan psikologi Gen-Z dengan program edukasi dan pengembangan. Saran penelitian di masa depan untuk memperluas cakupan responden lebih general, memperdalam analisis dengan mix method untuk memecahkan permasalahan secara universal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812.
- Association, A. P., & Association, A. P. (2018). Stress in America: generation Z. *Stress in America Survey*, 11.

- Aulia, M. F., Wahyu, A. M., Anugrah, P. G., Chusniyah, T., & Hakim, G. R. U. (2021). Tujuan Hidup sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologi pada Generasi Z. *Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1), 413–423.
- Azwar, S. (1999). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3).
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*.
- Day-Williams, A. G., & Zeggini, E. (2011). The effect of next-generation sequencing technology on complex trait research. *European Journal of Clinical Investigation*, 41(5), 561–567.
- Erviyana, S., & Erni Rusyani, S. E. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT CILAKI BANDUNG. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *True Gen': Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company, 12.
- Grow, J. M., & Yang, S. (2018). Generation-Z enters the advertising workplace: Expectations through a gendered lens. *Journal of Advertising Education*, 22(1), 7–22.
- Harpan, A. (2015). Peran religiusitas dan optimisme terhadap kesejahteraan psikologis pada remaja. *EMPATHY: Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 1–17.
- Hinduan, Z. R., Anggraeni, A., & Agia, M. I. (2020). Generation Z in Indonesia: The self-driven digital. In *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*. Emerald Publishing Limited.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.
- Istiningtyas, L. (2022). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Generasi-Z Setelah Pandemi Covid-19. *Proceeding Conference on Genuine Psychology*, 2, 231–238.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Kurniasari, E., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Gambaran umum kesejahteraan psikologis mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 3(02), 52–58.
- Majir, A., & Nasar, I. (2021). PENGARUH E-COMMERCE ERA INDUSTRI 4.0 DAN KESIAPAN MENYAMBUT REVOLUSI SOCIETY 5.0. *Sebatik*, 25(2), 530–536.
- Ogurlu, U., Yalin, H. S., & Yavuz Birben, F. (2018). The relationship between psychological symptoms, creativity, and loneliness in gifted children. *Journal for the Education of the Gifted*, 41(2), 193–210.
- Prabowo, A. (2016). Kesejahteraan psikologis remaja di sekolah. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(2), 246–260.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.

- Salsabhilla, A., & Panjaitan, R. U. (2019). Dukungan sosial dan hubungannya dengan ide bunuh diri pada Mahasiswa Rantau. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(1), 107.
- Santo, A. T., & Alfian, I. N. (2021). Hubungan Dukungan Sosial dan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 370–378.
- Savitri, W. C., & Listiyandini, R. A. (2017). Mindfulness dan kesejahteraan psikologis pada remaja. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 43–59.
- Scholz, C. (2014). *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt*. John Wiley & Sons.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Sherman, U. P., & Morley, M. J. (2015). On the formation of the psychological contract: A schema theory perspective. *Group & Organization Management*, 40(2), 160–192.
- Tapscott, D. (2008). *Grown up digital*. McGraw-Hill Education Boston.
- Theresia Asanta Lintang Pratiwi, T. (2022). HUBUNGAN TINGKAT STRES DALAM PENYUSUNAN TUGAS AKHIR DENGAN GAGASAN BUNUH DIRI PADA MAHASISWA KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA. Universitas Kusuma Husada Surakarta.
- Triana, M. M., Komariah, M., & Widiyanti, E. (2021). Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Remaja yang Terlibat Bullying. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(4), 823–832.
- Utami, H., & Pujiningsih, S. (2021). Membangun Generasi Muda yang Mampu Melewati Masa Pandemi dengan Menjaga Kesehatan Mental. *Jurnal KARINOV*, 5(1), 14–22.
- Winsor, D. L., & Mueller, C. E. (2020). Depression, suicide, and the gifted student: A primer for the school psychologist. *Psychology in the Schools*, 57(10), 1627–1639.