

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) mengelompokkan populasi Indonesia dalam enam generasi, yaitu: *Pre Boomer*, *Baby Boomer*, Gen X, Milenial, Gen Z, dan Post Gen Z. Generasi *Pre Boomer* mencakup mereka yang lahir sebelum tahun 1945 atau berusia di atas 78 tahun. Generasi *Baby Boomer* terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, dengan usia antara 59 hingga 77 tahun. Generasi Gen X meliputi mereka yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, dengan rentang usia 43 hingga 58 tahun. Millennial terdiri dari generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 atau dengan usia 27-42 tahun. Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 atau dengan usia 11-26 tahun. Dan yang terakhir ada generasi *Post Gen Z* yang lahir pada tahun 2013-sekarang atau dengan usia 10 tahun ke bawah (UICI, 2023).

Generasi Z diperkirakan akan mendominasi tenaga kerja Indonesia dalam beberapa tahun mendatang, membawa tantangan unik bagi manajemen organisasi (Firmansyah, 2025). Maka dari itu pada penelitian ini, penulis mengambil objek generasi Z. Berdasarkan artikel Menurut Goodstats (2023), hasil sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk generasi Z di Indonesia mencapai 74,93 juta orang, yang merupakan 27,94% dari total populasi Indonesia yang berjumlah 210,2 juta jiwa. Selain itu, data mengenai jumlah penduduk generasi Z di setiap provinsi di Indonesia juga diperoleh dari sensus penduduk tahun 2020 yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1Jumlah Penduduk Generasi Z Provinsi Indonesia Tahun 2020

Provinsi	Jumlah Penduduk
Nanggroe Aceh Darussalam	1.531.897
Sumatera Utara	4.241.259
Sumatera Selatan	2.286.741
Sumatera Barat	1.558.106
Bengkulu	553.664
Riau	1.831.988
Kepulauan Riau	562.655

Provinsi	Jumlah Penduduk
Jambi	975.166
Lampung	2.375.721
Bangka Belitung	400.381
Kalimantan Barat	1.521.612
Kalimantan Selatan	1.092.878
Kalimantan Timur	1.055.423
Kalimantan Utara	205.124
Kalimantan Tengah	755.008
Banten	3.264.335
DKI Jakarta	2.678.252
Jawa Barat	12.965.309
Daerah Istimewa Yogyakarta	835.000
Jawa Timur	9.643.116
Jawa Tengah	9.023.730
Bali	1.053.952
Nusa Tenggara Barat	1.448.701
Nusa Tenggara Timur	1.569.178
Gorontalo	335.659
Sulawesi Utara	661.469
Sulawesi Barat	432.546
Sulawesi Tengah	843.569
Sulawesi Selatan	2.567.400
Sulawesi Tenggara	786.855
Maluku	566.464
Maluku Utara	387.963
Papua	1.156.343
Papua Barat	341.528

Sumber: Sensus Penduduk Badan Pusat Statistik (2020)

Generasi Z, atau kerap disebut juga dengan *IGeneration*, generasi net atau generasi internet mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu (*multitasking*) seperti browsing menggunakan PC dan mendengarkan musik dengan headset, semua yang dilakukan biasanya berhubungan dengan dunia maya (Wijoyo et al., 2020). Dikarenakan sejak lahir generasi Z sudah terbiasa dengan penggunaan teknologi, maka terbentuklah stereotip bahwa generasi Z merupakan pecandu teknologi, antisosial, atau “pejuang keadilan sosial” (Business Insider, 2021). Terlepas dari stereotip tersebut generasi Z lebih mandiri dari generasi sebelumnya, daripada menunggu untuk diajarkan oleh orang tuanya, generasi Z lebih memilih untuk mencari informasi atau belajar sendiri menggunakan internet.

Tabel 1. 2 Perbedaan Generasi

Ciri/Karakteristik		
Generasi X 1965 - 1980	Generasi Y 1980 – 1995	Generasi Z 1995 - 2010
Mereka menunjukkan kemandirian yang tinggi, dengan jumlah yang besar, membutuhkan dukungan emosional, lebih nyaman dengan suasana santai, dan memiliki jiwa wirausaha yang lebih kuat dibanding generasi baby boomers.	Meski pekerjaan bukan prioritas utama, mereka tetap menunjukkan loyalitas pada perusahaan.	Mereka memiliki jiwa sosial yang tinggi dan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan.
Mereka pandai menyeimbangkan relasi dengan rekan kerja dan tanggung jawab profesional.	Mereka lebih menyukai sistem dan aturan yang sederhana dan mudah dipahami.	Mereka cenderung tertarik pada perusahaan rintisan, mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus, dan sangat mahir dalam penggunaan teknologi.
Mereka memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengembangkan peluang yang ada.	Mereka menghargai keterbukaan informasi dan transparansi dalam organisasi.	Mereka memiliki kepedulian tinggi terhadap isu-isu lingkungan.
Mereka mengutamakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.	Mereka memiliki kemampuan kolaborasi yang baik dalam tim.	Mereka mudah terpengaruh tren dan preferensi lingkungan dalam hal produk dan merek.
Mereka menghargai kebebasan berekspresi dan memiliki potensi pengembangan diri yang tinggi.	Mereka menyambut baik umpan balik dan selalu siap menghadapi tantangan baru.	Mereka memiliki kecerdasan tinggi dengan kemampuan menyerap informasi yang cepat dan efektif.

Sumber: Putra, Y.S, Wibowo M.A. dalam Nurdianto et al. (2023)

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu (Hidayat & Ramdani et al., 2024). Pada buku karya wijoyo et al. (2020) dikatakan bahwa generasi Z lahir pada tahun 1995 sampai 2010, dimana sekarang generasi Z

kisaran berumur 14 – 29 tahun, dan Sebagian dari mereka sudah memasuki dunia pekerjaan. Dengan kehadiran generasi Z di tempat kerja, muncul tantangan dan peluang baru bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan cara kerja dan nilai-nilai yang di bawa.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 69 mengatakan bahwa batas usia minimal untuk pekerja di sektor yang berisiko atau berbahaya adalah 18 tahun. Sementara, anak-anak berumur 13 – 15 tahun diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan ringan, asalkan pekerjaan tersebut tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial mereka. Pekerjaan ini juga harus mendapatkan izin tertulis dari orang tua atau wali. Anak-anak dapat terlibat dalam program Praktek Kerja Lapangan (PKL) atau pelatihan mulai dari usia 14 tahun, dengan syarat bahwa kegiatan tersebut berkaitan dengan kurikulum pendidikan dan telah disetujui oleh pihak berwenang.

1.2 Latar Belakang

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), Sejahtera diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasa tentram, damai dan aman. Namun, berdasarkan perspektif psikologi positif, kesejahteraan lebih dari itu, yakni kondisi dimana seseorang mampu mencapai aktualisasi diri, bahagia dan nyaman. (Wright, 2006). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern, terutama bagi Generasi Z yang dikenal dengan kebutuhan tinggi akan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, fleksibilitas, dan harapan terhadap dukungan organisasi yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya (Hendriana & Christoper, 2023). Laporan dari DreamTalent (2023) memperkuat temuan ini, dimana mayoritas Generasi Z di Indonesia menyebut jam kerja fleksibel, keamanan lingkungan kerja, work-life balance, serta penggunaan teknologi modern sebagai faktor utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Preferensi ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya menginginkan pekerjaan yang menghasilkan, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis mereka secara menyeluruh.

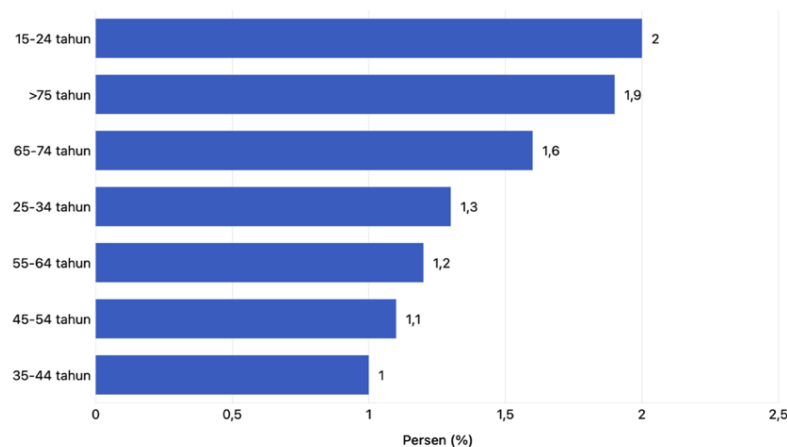


Gambar 1. 1 Hal yang diinginkan oleh Generasi Z di dunia pekerjaan

Sumber: Dreamtalent (2023)

Menurut Pangestu & Tohari (2024) Kesejahteraan psikologis adalah keadaan yang mencakup keseimbangan emosional, psikologis dan sosial seseorang, termasuk rasa sejahtera, kepuasan hidup, dan kemampuan mengatasi stress dan tantangan sehari-hari. Pentingnya kesejahteraan psikologis diakui secara luas sebagai komponen kunci Kesehatan dan kualitas hidup secara keseluruhan (Khasanah & Kalifia, 2024). Kesejahteraan psikologis yang baik berdampak positif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada hubungan interpersonal, produktivitas tempat kerja dan Masyarakat secara keseluruhan (Wahdiniawati et al., 2024). Menurut Ryff (1995); Aryani (2022) kesejahteraan psikologis merupakan ekspresi yang menggambarkan terpenuhinya standar positif fungsi psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Clemente et al. (2016), menyatakan bahwa stress yang dirasakan seseorang memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian tersebut memiliki makna bahwa apabila kesejahteraan psikologis yang dimiliki setiap individu semakin baik, maka tingkat stress akan menurun kadarnya. Hal ini berarti bahwa stress, burnout dan tekanan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Fadhillah et al. (2023) mengatakan awal mula permasalahan *psychological well-being* yang buruk berasal dari kelelahan, stress dan sakit. Dengan semakin banyaknya pekerja muda yang mengalami tekanan kerja, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.



Gambar 1. 2 Prevalensi Depresi di Indonesia Berdasarkan Kelompok Usia
Sumber: databooks (2024)

Menurut laporan Survei Kesehatan Indonesia (SKI) dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes) pada tahun 2023 Prevalensi depresi pada usia 15–24 tahun (generasi Z) di Indonesia sebesar 2%, yang lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata nasional. Meskipun kelompok anak muda memiliki prevalensi depresi tertinggi, hanya 10,4% yang mencari pengobatan. Berdasarkan artikel kompas (2023), data yang didapatkan dari Mercer Marsh Benefits, menemukan bahwa tekanan kerja, yang diukur melalui tingkat stress, sebanyak 26% karyawan mengaku mengalami stress dalam kehidupan sehari-hari. Faktor utama penyebabnya adalah beban kerja, diikuti oleh kepemimpinan yang buruk dan lingkungan kerja yang toksik. Studi lain juga mengatakan bahwa hanya 25% pekerja muda yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, terutama dalam aspek kesejahteraan psikologis (Mustika, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z mudah depresi terutama saat berada di lingkungan pekerjaan yang keras. Kesejahteraan karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi di seluruh dunia (Spreitzer & Porath, 2012), dan telah muncul sebagai topik penelitian penting dalam perilaku organisasi dan bidang terkait. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kualitas hidup individu, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Ketika kesejahteraan psikologis tidak di kelola dengan baik, dampak negatifnya bisa sangat luas, termasuk burnout. Data dari Gallup (2023) menunjukkan bahwa 37 % pekerja Gen Z mengalami burnout di tempat kerja, lebih tinggi dibandingkan

generasi lainnya. Burnout di tempat kerja semakin umum, dengan 2 dari 3 karyawan full-time pernah mengalaminya (Todorov, 2022). Pada tahun 2023, burnout meningkat menjadi 52% di Generasi Z (Deloitte, 2023). Di Indonesia, 77,3% responden mengaku pernah mengalami burnout (CNN Indonesia, 2021). Selain itu, studi Salendu (2024) mengungkapkan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis rendah memiliki kemungkinan 3 kali lebih besar untuk berpindah kerja dibandingkan mereka yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat mengalami kehilangan talenta yang berharga dalam jangka panjang. Oleh karena itu, strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis menjadi semakin relevan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan adalah melalui *flexible working arrangement* (Dewi, 2024). Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara FWA dengan kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins & Judges (Mallafi, 2021) *fleksible working arrangement* adalah kebijakan dalam organisasi yang memberikan karyawan fleksibilitas dalam menentukan kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja. Sementara menurut Sunaryo et al (2022) Pengaturan kerja fleksibel (FWA) adalah kebijakan ketenagakerjaan manajemen yang memberdayakan karyawan untuk bekerja dari rumah atau lokasi nyaman mana pun untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Lewis & Humbert (2010); Ridho (2024), Penerapan fleksibilitas dalam lingkungan kerja mampu menghasilkan efek positif terhadap kesehatan mental dengan mengurangi tingkat stress. Pada laporan Deloitte (2022) mengatakan bahwa 94% karyawan setuju bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mengurangi stress kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pada laporan tersebut juga dinyatakan bahwa 88% eksekutif bisnis menyatakan bahwa kurangnya kebijakan pengaturan kerja yang fleksibel membuat mereka sulit untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, Yamin dan Pusparini (2021) meneliti konsep dan berpendapat bahwa *flexible working arrangement* terbukti efektif terutama dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dalam penelitiannya, Simanjuntak et al. (2019) menjelaskan

bahwa implementasi FWA diprediksi akan menjadi tren dan solusi masa depan untuk meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebagai upaya awal untuk memahami persepsi karyawan terhadap fleksibilitas kerja, Peneliti melakukan pra-survei untuk memahami gambaran umum lebih jelas tentang permasalahan *flexible working arrangement*. Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner singkat kepada sejumlah responden Generasi Z yang saat ini menjadi bagian dari angkatan kerja di Indonesia. Pra-survei ini disebarkan kepada 50 orang karyawan Generasi Z di Indonesia.

Tabel 1. 3 Pra-survei variabel *Flexible Working Arrangement*

Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
Pengaturan kerja yang fleksibel membantu saya menyeimbangkan komitmen hidup.	50	39	78%	11	22%
Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk lebih focus pada pekerjaan saat saya berada di tempat kerja.	50	45	90%	5	10%
Saya tidak sanggup menanggung kehilangan gaji yang dikaitkan dengan sebagian besar pilihan kerja fleksibel.	50	40	80%	10	20%
Bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel sangat penting bagi saya untuk dapat memenuhi tanggung jawab keluarga.	50	41	82%	9	18%
Pengaturan kerja yang fleksibel penting bagi saya untuk berpartisipasi dalam acara keluarga dan sosial.	50	31	62%	19	38%

Sumber: Data yang telah diolah penulis (2024)

Hasil dari pra-survei membuktikan bahwa mayoritas responden menyambut positif pengaturan kerja yang fleksibel. Sebanyak 78% responden menyatakan bahwa fleksibilitas kerja membantu mereka menyeimbangkan komitmen hidup,

dan 80% menyatakan tidak sanggup menanggung kehilangan gaji yang dikaitkan dengan sebagian besar pilihan kerja fleksibel. Selain itu, 60% merasa bahwa fleksibilitas sangat penting untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dan berpartisipasi dalam acara sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan hanya preferensi, melainkan kebutuhan yang mendasar bagi banyak karyawan muda. Hal ini memperkuat urgensi untuk menyelidiki lebih lanjut peran FWA dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Meskipun fleksibilitas kerja menawarkan berbagai manfaat, penerapan FWA juga memiliki tantangannya tersendiri. Menurut penelitian oleh Riaz et al. (2024) menemukan bahwa meskipun FWA dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kurangnya dukungan organisasi juga dapat menghambat pekerjaannya,

Selain *flexible working arrangement*, *psychological well-being* juga dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* (POS). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh De Paul dan Bikos (2015) bahwa Kesejahteraan psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka merasakan dukungan dari tempat kerja mereka, atau yang dikenal sebagai *Perceived Organizational Support*. POS merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan (Den Dulk et al., 2024).

Menurut Einsenberg (2020) *Perceived organizational support* adalah sebuah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dengan menilai akan kontribusi dari karyawan, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi. Dengan adanya *perceived organizational support* yang tinggi, dapat mendorong individu untuk memiliki hubungan yang positif dan semangat dalam menjalankan pekerjaan (Bravo-Yanez & Jimenez-Figueora, 2011). *Perceived organizational support* yang positif juga membantu karyawan dapat menghadapi tekanan dalam situasi (Eisenberger, 2020).

Penelitian Caesens et al. (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan signifikan dengan *psychological well-being* yang berarti ketika organisasi memberikan dukungan yang dirasakan oleh

karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Bravo-Yanez & Jimenez-Figueroa (2011) juga menyatakan yang sama bahwa adanya hubungan antara *perceived organozational support* dengan *psychological well-being*, yang dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan cenderung merasa lebih baik secara psikologis karena merasakan adanya dukungan dari organisasi.

Peneliti juga melakukan pra-survei untuk memahami gambaran umum lebih jelas tentang permasalahan *perceived organizational support*. Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner singkat kepada sejumlah responden Generasi Z yang saat ini menjadi bagian dari angkatan kerja di Indonesia. Pra-survei ini disebarkan kepada 50 orang karyawan Generasi Z di Indonesia

Tabel 1. 4 Pra-survei variabel *Perceived Organization Support*

Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
Organisasi/Perusahaan peduli dengan kesejahteraan saya	50	10	20%	40	90%
Organisasi/Perusahaan memberikan saya tempat (lingkungan) kerja yang nyaman	50	15	30%	35	70%
Organisasi/Perusahaan menghargai kemampuan saya	50	13	26%	37	74%
Organisasi/Perusahaan memberikan saya rasa aman selama bekerja	50	9	18%	41	82%
Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk promosi atau naik jabatan	50	11	22%	39	76%

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Hasil dari Pra-survei membuktikan bahwa bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi masih sangat rendah. Sebanyak 90% responden merasa bahwa organisasi tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan 70% merasa tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Bahkan lebih mengkhawatirkan, 37% responden merasa kemampuan mereka tidak dihargai oleh organisasi, dan 82% tidak merasa aman selama bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi sangat

minim, yang dapat berkontribusi signifikan terhadap rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan. Rendahnya POS ini menjadi sinyal penting bagi organisasi untuk mengevaluasi kembali kebijakan internal dan budaya kerja mereka agar lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Dikatakan pada penelitian oleh fadhilla et al. (2023) sebagian besar hal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan berasal dari internal perusahaan, bagaimana tidak seseorang yang bekerja setiap hari menemui koleganya, atasannya, bawahannya dan rekan lainnya, jika hubungan tidak baik maka akan timbul ketidaknyamanan dalam bekerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka merasa didukung dan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan mereka. Mereka akan mulai merasa penuh harapan tentang masa depan, merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik di tempat kerja mereka, dan berusaha untuk tidak mengecewakan perusahaan tempat mereka bekerja (Eisenberger et al, 2020).

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang peduli dengan Kesehatan mental mereka terutama didalam lingkungan kerja juga memiliki nilai, prespektif, dan kebiasaan yang berbeda dari generasi sebelumnya (Gumilang & Indrayanti, 2022). Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa dua hal yang diinginkan oleh generasi Z dalam dunia pekerjaan adalah pengaturan kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang baik serta adanya dukungan organisasi. Lalu, dikuatkan juga dengan pra-survei yang peneliti lakukan bahwa generasi Z di Indonesia memiliki persepsi positif terhadap pengaturan kerja fleksibel, yang dianggap membantu kesehatan psikologis mereka. Sementara, kesejahteraan psikologis di tempat kerja dinilai rendah, dengan hanya sedikit responden merasa perusahaan peduli dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, penghargaan terhadap kemampuan dan rasa aman di tempat kerja juga dirasakan sangat minim. Maka, penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan variabel *Flexible Working Arrangement* dan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel bebas dan *Psychological Well-being* sebagai variabel terikat.

Setelah melakukan analisis fenomena yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Flexible Working Arrangement* dan

Perceived Organizational Support terhadap *Psychological Well-being* pada karyawan generasi Z di Indonesia” dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan informasi terutama untuk perusahaan-perusahaan yang mulai sadar akan perubahan karakter generasi yang akan dan sudah masuk kedalam dunia kerja dan membantu mereka memahami langkah yang perlu diambil untuk beradaptasi.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, generasi Z saat ini mendominasi angkatan kerja dibandingkan generasi lainnya. Selain itu generasi Z juga memprioritaskan Kesehatan mental mereka dibandingkan generasi lainnya dan diketahui bahwasannya generasi Z lebih memilih pekerjaan yang mempunyai pengaturan kerja yang fleksibel dan juga dukungan organisasi yang positif, maka dari itu, dibuatlah rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana *flexible working arrangement* pada generasi Z di Indonesia?
2. Bagaimana *perceived organizational support* pada generasi Z di Indonesia?
3. Bagaimana *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *flexible working arrangement* pada generasi Z Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *perceived organizational support* pada generasi Z di Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah menjadi manfaat baik secara praktis maupun akademis. Adapun manfaat yang diinginkan oleh penulis dibagi menjadi dua, yaitu:

A. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pelajaran dan ilmu baru bagi peneliti dalam melakukan penelitian masalah terkait *flexible work arrangement* dan *percieved organizational support* terhadap *psychological well-being* yang menjadi topik masalah penelitian ini.

B. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu refrensi dalam memberika sebuah informasi baru bagi mahasiswa dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yang saling berurutan. Secara garis besar sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang yang berkaitan dengan fenomena yang sedang terjadi yang menarik untuk diteliti, perumusan masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian, tujuan penelitian, manfaat yang dapat diambil dari penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang terkait dengan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai rancangan dari jenis dan karakteristik penelitian, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian,

populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

D. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan tata cara dan langkah-langkah yang telah ditentukan pada bab-bab sebelumnya. Pembahasan yang dilakukan didasari oleh data-data hasil penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis.

E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi tentang penulisan kesimpulan dari seluruh penelitian yang dilakukan, dan saran terhadap masalah penelitian yang didasari oleh hasil yang didapatkan dari penelitian dan pembahasan.