

**PERBEDAAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA KARYAWAN
DITINJAU DARI KEBERAGAMAN GENERASI DI PTPN I
REGIONAL I TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

OLEH:

KIKI NAZWA RAMADHANI

218600202



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)29/7/26

**PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN
DITINJAU DARI KEBERAGAMAN GENERASI DI PTPNI
REGIONAL ITANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

KIKI NAZWA RAMADHANI

218600202

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan *Psychological Well Being* Pada Karyawan Ditinjau Dari
Keberagaman Generasi Di PTPN I Regional I Tanjung Morawa
Nama : Kiki Nazwa Ramadhani
NPM : 218600202
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Findy Suri N., S.Psi, M.Si

Pembimbing

Mengetahui :



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 08 Januari 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Januari 2026



Kiki Nazwa Ramadhani
NPM: 218600202

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Kiki Nazwa Ramadhani

Npm : 218600202

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN DITINJAU DARI KEBERAGAMAN GENERASI DI PTPN 1 REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, menghimpun/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Medan

Pada tanggal : 08 Januari 2026

Yang menyatakan



Kiki Nazwa Ramadhani

NPM :218600202

CS Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

PERBEDAAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA KARYAWAN DITINJAU DARI KEBERAGAMAN GENERASI DI PTPN 1 REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA

OLEH:

KIKI NAZWA RAMADHANI

218600202

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *psychological well being* antara karyawan generasi X, generasi Y dan generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 195 orang dengan sampel 30 karyawan generasi X, 30 karyawan generasi Y dan 30 karyawan generasi Z. Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologi yang disusun berdasarkan aspek-aspek *psychological well being* menurut Ryff. Metode analisis data menggunakan teknik *One Way Anova* untuk mengetahui apakah ada perbedaan signifikan dari ketiga kelompok subjek. Dari hasil perhitungan menggunakan *One Way Anova* diperoleh nilai F sebesar 0,653 dengan nilai signifikan atau $p < 0,05$. Terdapat pada karyawan generasi X yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 74.50 sedangkan pada karyawan generasi Y yang memiliki nilai rata-rata sedang yaitu 70.10 dan pada karyawan generasi Z yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu 56.57. Dari hasil perbedaan ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tua generasi maka semakin sejahtera psikologis pada karyawan sebaliknya semakin muda generasi maka semakin rendah sejahtera psikologis karyawan.

Kata Kunci : *Psychological well being*, Generasi

ABSTRACT

THE DIFFERENCES IN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF EMPLOYEES AS SEEN IN THE FACE OF GENERATIONAL DIVERSITY AT PTPN I REGIONAL I TANJUNG MORAWA

BY:

KIKI NAZWA RAMADHANI

218600202

This study aims to determine the differences in psychological well-being between employees of Generation X, Generation Y, and Generation Z. The research method used was quantitative with a comparative approach. The population in this study was 195 people, with a sample of 30 employees from Generation X, 30 employees from Generation Y, and 30 employees from Generation Z. The measurement instrument used was a psychological scale compiled based on aspects of psychological well-being according to Ryff. The data analysis method used the One-Way ANOVA technique to determine whether there were significant differences between the three groups of subjects. The results of the One-Way ANOVA calculation obtained an F-value of 0,653 with a significance value of 0.000, where $p < 0.05$. Generation X employees had the highest average score of 74.50, while Generation Y employees had a moderate average score of 70.10. Generation Z employees had a low average score of 56.57. These differences indicate that the older the generation, the higher the psychological well-being of employees, while the younger the generation, the lower the psychological well-being of employees.

Keywords: Psychological well-being, Generation

RIWAYAT HIDUP

Kiki Nazwa Ramadhani lahir di diskir pada tanggal 24 November 2001. Peneliti merupakan anak terakhir dari 3 bersaudara. Pendidikan Dasar ditempuh di SD Negeri 101738 Diskir dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Sunggal dan diselesaikan pada tahun 2016. Pendidikan menengah atas dilanjutkan di SMK Negeri 8 Medan mengambil jurusan tata boga dan diselesaikan pada tahun 2019.

Selanjutnya peneliti tidak melanjutkan pendidikan tetapi bekerja di salah satu hotel Medan. Pada tahun 2021, peneliti melanjutkan pendidikannya dan diterima di Universitas Medan Area pada program studi Psikologi jenjang Strata Satu (S-1). Selama menempuh pendidikan di tingkat perguruan tinggi, peneliti aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik dan nonakademik guna menunjang pengembangan diri serta keilmuan di bidang psikologi.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, serta nikmat kesehatan dan kekuatan yang telah diberikan. Sehingga, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Perbedaan *Psychological Well Being* pada Karyawan Ditinjau dari Keberagaman Generasi di PTPN I Regional I Tanjung Morawa.”**

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada Ibu Findy Suri N, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan berjasa membantu, membimbing, memberikan arahan, serta koreksi yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi dan Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji, serta Ibu Tengku Nuranasmita, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku sekretaris penguji, atas masukan dan penilaian yang membangun.

Kemudian, dengan penuh rasa cinta dan kerinduan mendalam, peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Alm ayah tercinta, meskipun ayah telah tiada, nilai-nilai hidup, doa, dan keteladanannya akan selalu hidup dalam setiap langkah saya. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah pudar, bahkan setelah kepergianmu. Terimakasih juga kepada Bunda tercinta, perempuan kuat dan terhebat yang telah berjuang tanpa lelah dan mengambil peran ganda sebagai ayah dan ibu bagi peneliti. Terima kasih atas segala pengorbanan, pelukan hangat, dan doa yang tak pernah putus. Ibu adalah cahaya dalam setiap gelap yang saya lalui. Untuk Alm kakak tersayang terima kasih atas waktu singkatnya dimana kenangan indah dan kasih sayang yang tak tergantikan. Meski ragamu telah tiada, kehadiranmu tetap peneliti

rasakan dalam doa dan ingatan yang penuh cinta. Terimakasih Kepada abang yang selalu berusaha ada dan memberikan arti hidup, terimakasih juga kepada kakak ipar yang telah hadir menggantikan sosok kakak dalam hidup saya. Kehangatan, perhatian, dan dukungan kalian telah menjadi penguat yang berarti, terutama di saat-saat sulit peneliti. Tidak lupa juga berterimakasih kepada Big Family yang selalu mensupport, mendoakan dan memberikan warna dalam hidup peneliti.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seseorang, Muhammad Wahyudi sebagai partner peneliti dengan segala dukungan serta telah menjadi tempat berkeluh kesah dalam segala hal, perhatian yang cukup membuat tenang, menjadi pendengar yang baik dan telah memberikan support serta saran dalam menghadapi dinamika penulisan skripsi ini. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman-teman saya Dini, Ami, Balqis, Alfa, Tarisa dan teman-teman A2 stambuk 21 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas kebersamaan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas waktu dan perhatian yang telah diberikan oleh pembaca.

Peneliti



(Kiki Nazwa Ramadhani)



Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Masalah	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. <i>Psychological Well Being</i>	16
2.1.1 <i>Definisi Psychological Well Being</i>	16
2.1.2 <i>Aspek-aspek Psychological Well Being</i>	18
2.1.3 <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Psychological Well Being</i>	23
2.2 Teori Generasi	28
2.3 Generasi X	30
2.4 Generasi Y	33
2.5 Generasi Z.....	34
2.6 Perbedaan <i>Psychological Well Being</i> pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi.....	39
2.7 Kerangka Konseptual.....	42
BAB III.....	43

METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.2 Bahan dan Alat	44
3.2.1 Bahan	44
3.2.2 Alat	44
3.3 Metode Penelitian	44
3.3.1 Jenis Penelitian	44
3.3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.3.3 Teknik Pengambilan Data.....	45
3.3.4 Uji Validitas.....	46
3.3.5 Uji Realibilitas	46
3.3.6 Metode Analisis Data.....	47
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	49
3.4.3 Sampel	49
3.5 Prosedur Kerja	49
3.5.1 Persiapan Administrasi	49
3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	50
BAB IV	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Psychological Well Being</i>	52
4.1.2 Uji Normalitas	53
4.1.3 Uji Homogenitas	54
4.1.4 Hasil perhitungan analisis data	55
4.1.5 Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56
4.2 Pembahasan	59
BAB V.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Generasi	29
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 3.3 <i>Blue Print Psychological Well Being</i>	51
Tabel 4.1 Distribusi aitem skala <i>Psychological Well Being</i> setelah uji coba	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas.....	54
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan UJI ANOVA.....	55
Tabel 4.6 Uji BNJ atau <i>Tukey's Honestly Signifikan Difference</i> (Tukey HSD)...	56
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva <i>Psychological Well Being</i> Karyawan Generasi X	57
Gambar 4.2 Kurva <i>Psychological Well Being</i> Karyawan Generasi Y	57
Gambar 4.3 Kurva <i>Psychological Well Being</i> Karyawan Generasi Z.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA PENELITIAN.....	74
LAMPIRAN 2 DATA EXCEL	78
LAMPIRAN 3 HASIL PENELITIAN	80
LAMPIRAN 4 SURAT PENELITIAN.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, telah banyak perusahaan dan instansi yang telah berdiri di Indonesia, baik di sektor publik maupun swasta. Bagi Indonesia, globalisasi bukan hanya sekedar peluang untuk memperluas pasar, tetapi juga tantangan untuk meningkatkan daya saing industri (Azizah dkk, 2025). Setiap bisnis atau lembaga membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tugas operasional dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan apresiasi, dan menyediakan jenjang karier yang jelas dan kesempatan untuk berkembang.

Perusahaan adalah suatu organisasi atau badan usaha yang memproduksi barang atau jasa untuk menghasilkan uang dan memenuhi kebutuhan. Menurut KBBI (dalam putri, 2023) perusahaan merupakan kegiatan pekerjaan dan sebagainya yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur bertujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memerikan jasa). Seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi, perusahaan perlu melakukan berbagai perubahan dalam organisasi agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan akan mendapatkan karyawan dengan dedikasi tinggi yang memiliki pengalaman serta potensi yang dibutuhkan. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus mampu

menjaga kesehatan mental dan kepribadian karyawan secara positif maupun negatif dengan menciptakan kondisi psikologis yang stabil, semangat kerja yang terjaga, dan rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Saraswati (2019) Karyawan adalah salah satu aset berharga bagi perusahaan, karena hampir seluruh proses produksi dalam perusahaan melibatkan mereka dalam pelaksanaannya. Karyawan bukan hanya pekerja, tetapi juga manusia yang memiliki nilai, hak, dan potensi yang harus dikelola dan dihargai dengan baik. Mereka tidak lagi sekadar berperan sebagai pendukung perusahaan, melainkan telah menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan yang bertanggung jawab tidak hanya atas produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam mendukung inovasi, efisiensi operasional, serta pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan. Pada dasarnya, setiap organisasi mengharapkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Rahama, 2021). Jadi, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan *Psychological well being* karyawannya, mengingat tuntutan kerja yang meningkat dan dinamika lingkungan kerja yang kompleks.

Menurut Ryff (2013) mendefinisikan *psychological well being* pada tingkat individu, seseorang merasa bahwa hidupnya memiliki makna, tujuan, dan arah memandang kehidupannya sesuai dengan keyakinan pribadi, mampu memanfaatkan bakat serta potensi diri untuk berkembang, dapat mengelola berbagai situasi kehidupan dengan baik, memiliki hubungan yang mendalam dengan orang lain; serta memiliki pemahaman dan penerimaan terhadap diri sendiri,

termasuk kesadaran akan keterbatasan yang dimiliki. *Psychological well being* terdiri dari enam dimensi, yaitu *self-acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Secara teoretis, Ryff (dalam Diwanti & Abidin 2021) mendefinisikan enam dimensi sebagai berikut (1) *Self-acceptance* adalah sikap penerimaan diri seseorang yang dianggap sebagai ciri utama dari kesehatan mental, kematangan pribadi, fungsi yang optimal, serta proses aktualisasi diri, termasuk penerimaan terhadap pengalaman hidup di masa lalu. (2) *Positive relation with others* menekankan pentingnya menjalin hubungan interpersonal yang hangat dan saling percaya dengan orang lain, yang mencerminkan pengaktualisasian diri dan kehangatan emosional. (3) *Autonomy* mencakup kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri, bersikap mandiri, serta mengatur perilaku secara personal. (4) *Environmental mastery* menunjukkan kemampuan individu dalam memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikologisnya, sehingga mendukung perkembangan diri serta memungkinkan perubahan lingkungan secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental. (5) *Purpose in life* menggambarkan keberadaan tujuan dan makna dalam kehidupan seseorang, dengan penekanan pada pemahaman yang jelas mengenai arah hidup, rasa tujuan, serta tindakan yang bermakna sehingga individu merasa hidupnya memiliki arti. (6) *Personal growth* mencerminkan fungsi psikologis yang optimal yang mendorong individu untuk terus berkembang dan mengaktualisasikan potensi dirinya.

Menurut Schulchtz (dalam Ramadhani, dkk 2016), mendefinisikan *psychological well being* sebagai fungsi positif individu yang mengarah sasaran

atau tujuan dengan berusaha untuk dicapai oleh seseorang dalam kondisi mental yang sehat. *Psychological well being* mencerminkan keseimbangan antara penerimaan diri dan dorongan untuk terus tumbuh. Hal tersebut bukan hanya tentang merasa bahagia, tetapi juga memiliki ikatan yang erat dengan diri sendiri, memiliki makna dalam pekerjaannya dan lingkungan sekitar. Dalam kehidupan yang penuh dinamika, *psychological well being* menjadi fondasi penting untuk menghadapi tantangan, meresapi makna dari setiap pengalaman, dan tetap autentik dalam menjalani hidup.

Hal ini tidak semua individu mampu mencapai *psychological well being* yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang rendah cenderung menunjukkan berbagai kondisi negatif dalam kehidupan kerja maupun pribadi. Mereka sering merasa tidak puas terhadap dirinya sendiri, memiliki penilaian diri yang negatif, serta kurang menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Selain itu, karyawan dengan kondisi ini juga mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan yang positif dengan rekan kerja, sehingga interaksi sosial di lingkungan kerja menjadi kurang harmonis. Karyawan tersebut biasanya sangat bergantung pada penilaian dan pengakuan dari orang lain, yang menyebabkan rendahnya rasa percaya diri dan ketidakmampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri. Mereka juga cenderung tidak memiliki tujuan hidup yang jelas, baik dalam aspek pekerjaan maupun pengembangan diri. Akibatnya, kemampuan untuk berkembang, beradaptasi, dan melakukan perbaikan diri menjadi terbatas, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan permasalahan yang buruk terhadap perusahaan.

Keadaan seperti ini yang sangat dihindari dan dianggap begitu penting bagi setiap individu, tanpa memandang perbedaan dari berbagai latar belakang. Menurut Amatullah & Hazim (2025), Saat seseorang bekerja dalam sebuah organisasi, mereka menginginkan perasaan nyaman, aman, tenang, serta kesesuaian dengan harapan hidupnya. Semua pekerjaan pastinya dilakukan dan dijalani bersamaan dengan dorongan agar mencapai kesejahteraan diri / *psychological well being* (Fatimah, 2024).

Menurut Keyes (dalam Maulina, 2021) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung menunjukkan sikap yang lebih kooperatif, disiplin waktu, tingkat absensi yang rendah, kemampuan bekerja lebih lama. Hal ini mendorong karyawan tetap produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis berperan signifikan dalam menunjang efektivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi tidak hanya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, memiliki motivasi intrinsik yang baik, mampu mengelola tekanan kerja secara adaptif, membangun hubungan dan komunikasi yang positif dengan rekan kerja maupun atasan.

Menurut Ryff & Singer (dalam satryo dkk, 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological well being* adalah (a) usia, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan otonomi, ini adalah faktor statistik. (b) Gender (c) Kelas sosial ekonomi. Pada penelitian ini yang menjadi fokus salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu usia. Berdasarkan Kamus Besar

Bahasa Indonesia (KBBI), usia adalah rentang waktu seseorang hidup atau telah ada sejak lahir atau dibentuk. Usia berhubungan dengan pengalaman hidup, perkembangan psikologis, dan perubahan sosial yang dialami individu sepanjang hidupnya. Seseorang yang semakin bertambah usia harus disertai dalam pembelajaran, pelatihan dan pengalaman yang perlu meningkatkan kualitas dalam bekerja. Usia seseorang mencerminkan tahun kelahiran, sehingga bisa digunakan untuk mengelompokkan orang ke dalam generasi tertentu.

Generasi merupakan kelompok orang yang lahir dalam periode waktu yang berdekatan dan mengalami kondisi lingkungan serupa, sehingga membentuk karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Menurut Kupperschmidt (dalam Putra, 2016), pengelompokan suatu generasi yang didasar pada kesamaan tahun lahir, usia, lokasi, serta peristiwa penting yang secara signifikan dapat memengaruhi tahap perkembangan mereka. Dengan kata lain, generasi adalah kelompok individu yang mengalami peristiwa serupa dalam periode waktu yang sama. Ada 6 pengelompokan generasi yaitu *Traditional Generation* dengan rentang usia (79-100 tahun), *Baby Boomers Generation* dengan rentang usia (65-78 tahun), *X Generation* dengan rentang usia (45-64 tahun), *Millennial* atau *Y Generation* dengan rentang usia (29-44 tahun), *Z Generation* dengan rentang usia (13-28 tahun) dan *Alfa Generation* dengan rentang usia (13 tahun kebawah). Dalam konteks perusahaan, generasi pada karyawan sangat bervariasi, mulai dari mereka yang baru memasuki dunia kerja di usia 20-an, hingga karyawan senior yang telah berkarier puluhan tahun. Perbedaan generasi ini sering kali memengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan merespons tekanan dalam pekerjaan.

Perubahan zaman membawa dampak signifikan terhadap dinamika dunia kerja, termasuk munculnya perbedaan karakter antar generasi yang terlibat di dalamnya. Menurut rachmawati (2019), Beberapa tahun lalu, saat generasi milenial mulai memasuki dunia kerja, banyak pihak menyadari bahwa generasi ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan generasi sebelumnya, yaitu generasi X. Sementara itu, generasi X dianggap memiliki karakter yang tidak jauh berbeda dengan generasi baby boomer. Dalam konteks pekerjaan, *psychological well being* karyawan tidak hanya berdampak pada kesehatan mental individu, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, mempertahankan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Kundi dkk, 2021). Karyawan dengan tingkat *psychological well being* tinggi biasanya lebih tangguh menghadapi tekanan kerja, lebih kreatif, dan mampu bekerja sama secara efektif.

Saat ini, generasi X dan milenial masih menjadi kelompok terbesar dalam dunia karier, sehingga mereka lebih fokus dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih tenang. Menurut putra & wibowo (dalam Nurdianto, 2023), mempunyai perbedaan ciri atau karakteristik dari generasi yaitu Generasi X memiliki banyak akal, lebih bersifat independen, butuh kenyamanan emosional, lebih menyukai sesuatu yang informal, dan memiliki kemampuan mengembangkan kesempatan, menyukai hubungan pekerjaan yang positif dan kebebasan serta mempunyai kemampuan untuk berkembang. Kemudian Generasi Y lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan menempatkan pekerjaan sebagai salah satu prioritas meskipun bukan menjadi prioritas yang utama, lebih menyukai peraturan yang jelas dan tidak berbelit - belit, menyukai keterbukaan dan transparansi, lebih berfokus pada

pekerjaan tim, menyukai *feedback* dan tantangan baru yang menantang. Lalu pada Generasi Z lebih menyukai kegiatan sosial, lebih pada perusahaan yang startup, multitasking, sangat menyukai dan ahli teknologi, peduli terhadap lingkungan, mudah terpengaruh terhadap lingkungan mengenai produk atau merek, pintar, mudah dan cepat dalam menangkap informasi.

Usia atau pengelompokkan generasi pada seseorang berperan penting dalam menentukan seberapa baik mereka bisa mengambil keputusan, dan juga memiliki hubungan yang erat dengan kesehatan mental serta perasaan bahagia mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ariva dkk, 2023), bahwa kehilangan kendali dan keadilan yakni ketika seseorang karyawan merasa kurang memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, atau jika mereka mengalami ketidakadilan dalam hal penghargaan, promosi, atau perlakuan yang kurang adil, karyawan cenderung merasa frustrasi, tidak puas, atau kecewa sehingga hal ini dapat berkontribusi pada rendahnya *psychological well being*. Jadi, kesejahteraan psikologis karyawan harus mencakup dengan perasaan bahagia, puas dengan pekerjaan, merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas. Karyawan yang lebih dewasa sering kali memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang mereka inginkan dalam hidup dan karier, sehingga mereka lebih fokus dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih tenang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa karyawan pada generasi X ini mampu menunjukkan penerimaan diri, misalnya karyawan tersebut menerima tuntutan tanggung jawab sebagai senior yang berpengalaman untuk dijadikan contoh dalam pengembangan perusahaan.

Kemudian dapat mengendalikan emosi secara matang, seperti yang terlihat dari sikap karyawan berusaha tenang walaupun mengalami kesulitan pada perubahan sistem pencatatan digital berbasis aplikasi menggunakan teknologi dan memberikan rasa keterbukaan untuk memberikan kritik atas keterlambatan system baru. Lalu tidak hanya mampu beradaptasi dengan sistem dan tugas baru, tetapi juga menjaga hubungan perbedaan kemampuan antar generasi dengan sikap kolaboratif seperti saat sedang melakukan rapat tim, mereka menghargai masing-masing pendapat dan melakukan keputusan secara bersamaan.

Kemudian karyawan tersebut menunjukkan empati yang tinggi terhadap rekan yang sedang menghadapi masalah, dengan menawarkan bantuan jika terjadi hambatan dalam pekerjaan tim yang menggambarkan ada rasa peduli. Kemampuan berpikir positif dalam menghadapi tantangan tampak jelas pada karyawan yang tidak tergantung pada pengakuan eksternal atau mereka bekerja tidak hanya untuk mendapatkan pujian ataupun saat bekerja mereka tidak mudah merasa kecewa jika prestasi yang mereka lakukan tidak diakui oleh perusahaan karena mereka merasa pekerjaan itu penting dan bermakna untuk dimasa depan. Maka dari itu karyawan generasi X tetap semangat menjalani rutinitas dan mampu melihat masalah sebagai peluang untuk berkembang.

Sementara itu, karyawan pada generasi Y ini adanya kemampuan untuk menerima diri dan mengontrol emosi meskipun belum sepenuhnya stabil. Seperti pada karyawan tersebut yang berusaha tetap terlihat baik saat dikritik dan menunjukkan sikap kegugupan atau ragu dalam menjalankan kritiknya. Hal ini berarti karyawan masih kurang ada rasa kepercayaan diri. Karyawan ini sudah

mampu mengenali dan memahami perasaan yang dimiliki, namun ia masih belajar menerima kekurangan, kesalahan atau hasil kerja yang masih belum sesuai harapan dirinya maupun perusahaan.

Pada pengembangan diri dan hubungan sosial, karyawan menunjukkan respons positif misalnya terjadi pada perubahan atau perpindahan divisi. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, bersikap terbuka terhadap tugas dan peran yang berbeda, membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan di divisi baru walau proses yang cukup lama. Sikap ini mencerminkan kesiapan untuk belajar, berkembang, dan menjalin interaksi sosial. Namun, karyawan juga menunjukkan keluhan terkait perpindahan divisi karena butuh waktu untuk penyesuaian secara berulang bahkan pernah melakukan penolakan pelatihan karir. Kemudian, kepuasan dan pemikiran positif dapat mampu menjalani pekerjaan dengan baik dan tetap bersyukur atas hidup yang dijalani, apalagi dalam menghadapi kegagalan, cukup optimis dan mau belajar tetapi belum sepenuhnya konsisten dalam mempertahankan semangat dan kepercayaan diri. Misalnya ketika strategi yang mereka ajukan tidak diterima tim, mereka akan mengevaluasi, mencari masukan dan mencoba pendekatan baru di kesempatan berikutnya. Tetapi, saat menghadapi penolakan atau kritik secara berturut-turut, mereka bisa merasa ragu pada kemampuan diri dan menyebabkan kehilangan motivasi sementara.

Lalu, pada karyawan Generasi Z ini tampak bahwa penerimaan diri dan pengembangan pribadinya belum terbentuk secara utuh. Hal tersebut tercermin dari kecenderungannya yang mudah merasa cemas, mudah tersinggung, sering menyalahkan diri sendiri atau orang lain, dan kurang mampu mengontrol emosi

dalam menghadapi tekanan kerja. Sebagai contoh, saat karyawan bekerja mendapatkan teguran dari atasannya akibat kesalahan penulisan pada laporan yang telah disusun. Atasan memberikan teguran disertai saran agar karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Teguran seharusnya dapat dijadikan sebagai masukan dan pembelajaran untuk perbaikan ke depannya. Namun, karena kejadian serupa terjadi lebih dari satu kali, karyawan menyalahkan dirinya sendiri, merasa tidak percaya diri terhadap kinerjanya hingga menangis. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan masih kesulitan menerima kekurangan diri secara sehat dan membutuhkan dukungan dalam mengembangkan ketahanan emosional serta kepercayaan diri di lingkungan kerja.

Karyawan Generasi Z sebenarnya memiliki tujuan hidup dan aspirasi karier yang jelas, seperti ingin berkembang, mendapatkan pengalaman, atau mencapai posisi tertentu di perusahaan. Namun, dalam proses mencapai tujuan, mereka sering menghadapi kesulitan dalam mengelola tekanan dan tantangan kerja. Mereka cenderung mudah mengeluh ketika menemui hambatan, misalnya merasa tugas terlalu banyak, tenggat waktu terlalu mepet, dan merasa kurang dihargai oleh atasan dan rekan kerja. Kesalahan ini kemudian dapat memengaruhi rasa percaya diri mereka, sehingga proses menuju tujuan hidup menjadi terasa lebih lambat dan penuh tekanan.

Hubungan sosial, empati, dan kepuasan hidup, terlihat bahwa beberapa karyawan cenderung individualis, kurang memiliki rasa tanggung jawab kolektif yang dimana saat karyawan lainnya tidak dapat hadir maka tidak mau membackup pekerjaan itu padahal sesama divisi dan merasa tidak menemukan makna dalam

pekerjaannya. Misalnya sering mengeluh persoalan rutinitas dikantor yang membosankan sampai pernah mengalami keterlambatan masuk bekerja beberapa kali secara disengaja. Minimnya rasa syukur, kegagalan dalam membangun hubungan positif dengan rekan kerja menunjukkan kurangnya keseimbangan antara tujuan pribadi dan nilai sosial.

Hasil dari observasi dan wawancara terkait aspek *psychological well being* menunjukkan bahwa, permasalahan yang menonjol pada karyawan PTPN I regional I Tanjung Morawa terletak pada aspek penerimaan diri, penguasaan terhadap lingkungan dan tujuan hidup. Perbedaan generasi di tempat kerja dapat menimbulkan tantangan tersendiri bagi karyawan, terutama dalam hal menyesuaikan gaya kerja, menyampaikan pendapat, dan menjaga komunikasi yang efektif. Permasalahan ini terlihat dari bagaimana sebagian karyawan, khususnya pada generasi Y dan generasi Z, masih mengalami kesulitan dalam menerima kekurangan diri, mengelola emosi saat menghadapi kritik atau kesalahan kerja, mengalami hambatan dalam menyampaikan ide karena perbedaan cara pandang, dan mempertahankan kepercayaan diri dalam situasi kerja yang penuh tuntutan dan perubahan.

Tantangan dalam penguasaan terhadap lingkungan kerja juga menjadi hal penting di PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Beberapa karyawan menunjukkan respons berupa keluhan, kecemasan, dan kesulitan mengatur prioritas, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja dan kenyamanan dalam menjalankan peran di perusahaan. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa proses adaptasi terhadap perubahan belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan psikologis karyawan.

Permasalahan pada aspek tujuan hidup turut memperkuat kondisi dimana sebagian karyawan memiliki aspirasi untuk berkembang, proses kerja yang dihadapi sering kali memunculkan rasa jenuh, kurang dihargai, dan menurunnya motivasi. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap penguatan kesejahteraan psikologis karyawan agar mereka mampu melakukan pekerjaan secara lebih positif dan berkelanjutan, sehingga berdampak pada kinerja dan komitmen terhadap PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari (2022) yang berjudul perbedaan antara *psychological well being* ditinjau dari tingkat pendidikan pada wanita yang menikah muda di bukit maraja, dengan sampel 66 orang, berdasarkan hasil penelitian menyatakan ada perbedaan *psychological well being* dari tingkat pendidikan dengan mengetahui nilai koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050.

Sejalan dengan penelitian diatas yang dilakukan oleh Thayeb dan Suryadi (2023) yang berjudul gambaran perbedaan *psychological well being* generasi sandwich berdasarkan jenis kelamin: analisis statistik dengan SPSS, sampel penelitian ini terdiri dari 161 responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki (54 partisipan) dan jenis kelamin perempuan (107 partisipan), Hasil analisis data menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam *Psychological Well-Being* antara kelompok laki-laki dan perempuan (Asymp. Sig. = .017). Pria memiliki skor rata-rata *Psychological Well Being* sebesar 68.61, sedangkan perempuan memiliki skor rata-rata sebesar 87.25.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hal ini dan mengambil judul “Perbedaan *psychological well being* pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi di PTPN I Regional I Tanjung Morawa” untuk melihat bagaimana perbedaan *psychological well being* dilihat dari generasi pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perusahaan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana Perbedaan *psychological well being* pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi di PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

1.3 Tujuan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *Psychological Well Being* pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi di PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai perbedaan kesejahteraan psikologis karyawan berdasarkan pengelompokkan generasi atau rentang usia yang berbeda di lingkungan kerja. Informasi ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menciptakan strategi manajemen sumber

daya manusia yang lebih adaptif dan inklusif terhadap kebutuhan psikologis karyawan dari berbagai kelompok generasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan pijakan awal bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dinamika kesejahteraan psikologis dalam konteks perbedaan generasi pada karyawan di dunia kerja, baik dari segi pendekatan intervensi maupun pengembangan kebijakan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan yang berguna bagi masyarakat luas mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai aspek fundamental dalam kehidupan individu. Kesejahteraan psikologis mencerminkan kemampuan seseorang untuk menerima diri secara utuh, baik kelebihan maupun kekurangannya, memiliki arah dan makna hidup, mampu mengelola lingkungan sekitar, serta menjalin hubungan yang sehat dengan orang lain. Dengan demikian, karyawan dari berbagai generasi yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini tentu berdampak positif bagi perusahaan, karena menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga sehat secara mental dan emosional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Psychological Well Being*

2.1.1 *Definisi Psychological Well Being*

Psychological well being disebut juga dengan kesejahteraan psikologis. Teori *psychological well being* menjelaskan bahwa individu yang sehat secara psikologis mampu menjalani hidup secara positif, menjadi pribadi yang mandiri dari tekanan sosial, mengendalikan lingkungan eksternal, terus mengaktualisasikan potensi diri, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mampu menerima kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya (Ryff, 2013).

Menurut Setiawan dan Budiningsih (2014), *Psychological well being* adalah kondisi di mana individu mampu menerima dirinya sendiri, membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain, mengendalikan lingkungan sekitarnya, bersikap mandiri, memiliki tujuan hidup, serta mengembangkan bakat dan kemampuan untuk pertumbuhan pribadi. *Psychological well being* mencerminkan kualitas hidup yang tinggi, di mana seseorang dapat menjalani hidup dengan penuh makna, resiliensi, dan kepuasan. Individu dengan *psychological well being* yang baik cenderung memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, mampu menghadapi tantangan hidup secara konstruktif, serta memiliki rasa keterhubungan yang mendalam dengan orang lain dan lingkungannya. Dengan demikian, *psychological well being* menjadi landasan

penting bagi kesehatan mental yang utuh dan kehidupan yang seimbang.

Psychological Well Being tidak hanya mencakup kepuasan hidup dan keseimbangan antara perasaan positif dan negatif, tetapi juga melibatkan pandangan individu terhadap keterlibatan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan sepanjang hidup. *Psychological well being* dapat membentuk suatu emosi positif di setiap individu dengan adanya melewati problematika kehidupan sehingga dapat memberikan solusi yang tepat (Eva et al.,2020). Ryff juga menyebutkan bahwa *psychological well being* mencerminkan aktualisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, di mana seseorang mampu menerima kelebihan dan kekurangannya, bersikap mandiri, membangun hubungan positif dengan orang lain, menguasai lingkungan sesuai dengan kondisi psikologisnya, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan kemampuannya. Konsep ini menggambarkan kesehatan emosional dan fungsi menyeluruh individu. Kesehatan pada kesejahteraan psikologis mencerminkan kombinasi antara perasaan positif dan kemampuan berfungsi secara efektif. Selain itu, perasaan positif tidak hanya mencakup kebahagiaan dan kepuasan, tetapi juga mencakup emosi seperti rasa ingin tahu, kepercayaan diri, dan kasih sayang.

Menurut Ryff (dalam Maulina, 2021), *Psychological well-being* adalah konsep yang berkaitan dengan pengalaman individu dalam menjalani aktivitas sehari-hari serta mencerminkan ekspresi perasaan pribadi berdasarkan pengalaman hidup yang dialaminya. Ryff menjelaskan karakteristik individu yang memiliki kesejahteraan psikologis dengan merujuk pada beberapa teori:

pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow mengenai aktualisasi diri (*self-actualization*), konsep Jung tentang individuasi, gagasan Allport mengenai kematangan, serta teori Erikson yang menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibandingkan mengalami keputusasaan. Menurut Maulina (2021), *psychological well being* ditandai dengan tercapainya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan ketiadaan gejala depresi.

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological well being* adalah kondisi kesejahteraan psikologis seseorang yang ditandai dengan mempunyai sikap penerimaan diri sendiri, memiliki hubungan positif, dan dapat menerima kekurangan dan kelebihanannya, mampu menghadapi tekanan sosial serta menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kesejahteraan ini bukan sekadar bebas dari masalah, tapi juga tumbuh secara mental dan emosional untuk seseorang agar mencapai keseimbangan dan perasaan bahagia.

2.1.2 Aspek-aspek *Psychological Well Being*

Ryff (2013) mengungkapkan bahwa *Psychological Well Being* meliputi aspek sebagai berikut :

1. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri yang baik adalah memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri serta mampu mengakui dan menerima berbagai aspek dalam dirinya, baik kualitas yang baik maupun yang kurang. Sebaliknya, individu yang kurang

memiliki penerimaan diri cenderung sulit menerima kondisi dirinya, mengalami masalah dengan kualitas diri sendiri, dan selalu ingin menjadi berbeda dari dirinya yang sebenarnya.

2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Hubungan ini menunjukkan adanya hubungan yang harmonis dan rasa saling percaya terhadap orang lain. Pencapaian pada aspek ini tercermin dari kemampuan memiliki empati, kasih sayang, serta hubungan persahabatan yang erat. Sebaliknya, individu yang gagal membangun hubungan positif cenderung memiliki sedikit hubungan dekat, kesulitan menjalin hubungan yang mendalam, sulit terbuka, kurang peduli terhadap orang lain, bersikap tertutup, dan merasa tidak nyaman untuk berinteraksi secara dekat dengan orang lain.

3. Kemandirian (*autonomy*)

Kemandirian mencerminkan individu yang mampu menentukan dirinya sendiri dan mengatur kehidupannya secara mandiri. Sebaliknya, individu yang kurang mandiri cenderung bergantung pada penilaian dan persetujuan orang lain, sulit membuat keputusan sendiri, selalu tergantung pada orang lain, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial dalam cara berpikir dan bertindak.

4. Penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan terhadap lingkungan adalah kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi pribadinya, sekaligus mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental. Sebaliknya, individu yang kurang menguasai lingkungan cenderung

kesulitan mengelola urusan pribadi, tidak mampu mengubah atau memperbaiki kondisi sekitarnya, serta kurang menyadari peluang yang ada di sekitar mereka.

5. Tujuan hidup (*purpose of life*)

Tujuan hidup menekankan pentingnya memiliki pemahaman yang jelas tentang arah hidup dan rasa berorientasi pada pencapaian, misalnya melalui kreativitas dan produktivitas untuk meraih integritas di masa depan. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki tujuan hidup cenderung merasa putus asa, kehilangan arah, tidak memiliki tujuan, sulit menemukan makna dari masa lalu, dan kurang memiliki keyakinan terhadap tujuan hidupnya.

6. Pengembangan pribadi (*personal growth*)

Pengembangan pribadi ditandai dengan kemampuan individu untuk melihat dirinya tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi diri, serta berupaya memperbaiki diri dari waktu ke waktu. Sebaliknya, individu yang kurang mengembangkan diri cenderung tidak merasakan peningkatan atau perluasan diri seiring waktu, merasa bosan, tidak tertarik pada kehidupan, dan merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku baru.

Dalam (Prameswari & Muhid, 2022) aspek *psychological well-being* sebagai berikut:

a. Self- acceptance

Yaitu individu yang mampu memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, menyadari dan mengakui segala aspek dalam dirinya, serta menerima pengalaman masa lalunya, baik yang positif maupun negatif.

b. Hubungan yang Positif

Yakni hubungan yang positif, harmonis, penuh kenyamanan, saling percaya, dan melibatkan interaksi timbal balik antar individu.

c. Otonomi

Yaitu individu mampu menghadapi tekanan sosial dalam hidupnya dengan bertindak dan bersikap sesuai keyakinan sendiri serta mengevaluasi situasi berdasarkan dengan standar pribadi.

d. Penguasaan Lingkungan

Cara individu menata atau menyesuaikan lingkungan agar sejalan dengan kondisi psikologis atau mentalnya.

e. Tujuan Hidup

Suatu individu dengan memberikan kontribusi positif dan memiliki arah dalam perasaan serta niatnya, yang tercermin dalam partisipasi emosionalnya, sehingga hidupnya terasa bermakna.

f. Self-Development

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menyadari potensi pribadi menjadi aspek penting dalam pertumbuhan individu.

Psychological well being mempunyai aspek yang membentuknya dalam (Alawiyah et al., 2022) sebagai berikut:

a. Penerimaan Diri

Yaitu artinya bersikap positif bagi diri sendiri, yang bisa menerima negative ataupun positif dalam dirinya dan adanya perasaan yang baik tentang masa lalunya. Jika sebaliknya maka yang dimana tidak adanya kepuasan dalam diri, merasa tidak puas dengan masa lalu dan enggan menerima diri sendiri apa adanya.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Mencerminkan kemampuan individu dalam saling percaya, peduli pada kebutuhan satu dengan lainnya, adanya hubungan yang positif serta hangat dengan orang lain yang artinya (*Maturity Criterion*).

c. Mandiri

Individu yang mandiri mampu memilih yang terbaik untuk dirinya, tidak mencari pembenaran dari orang lain tetapi mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi yang membuktikan bahwa mereka baik pada tahap ini.

d. Penguasaan Lingkungan

Menggambarkan kemampuan dalam mengatur lingkungan, mampu berpartisipasi dalam beragam kegiatan dan mengendalikannya, bahkan mampu membuat lingkungan yang sesuai dengan keadaan psikologisnya.

e. Pengembangan Langsung

Yaitu individu mampu meningkatkan kelebihan dirinya, terbuka pada pengalaman yang baru, menyadari kelebihan dirinya, dan bisa merasakan kemajuan yang terjadi pada dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *psychological well-being* merupakan adanya penerimaan dalam dirinya sendiri, memiliki hubungan positif terhadap orang lain, pengembangan pribadi, penguasaan lingkungan, adanya tujuan dalam hidup, serta otonomi atau kemandirian. Dimana dari beberapa aspek tersebut dapat membantu individu dalam mengetahui hal apa yang dapat membuat seseorang memiliki *psychological well-being* yang baik.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well Being*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang yang pada umumnya manusia memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang berbeda-beda. Adapun faktor yang mempengaruhi *psychological well being* manusia menurut Ryff (2013) yaitu :

1. *Demographic Factor* (Faktor Demografi)

Faktor demografis yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang meliputi usia, gender, status ekonomi, dan latar belakang budaya.

a. Kelompok Usia

Perbedaan usia berdampak pada kesejahteraan psikologis seseorang. Misalnya, kemampuan menguasai lingkungan dan tingkat kemandirian cenderung meningkat seiring bertambahnya usia, begitu pula dengan dimensi tujuan hidup dan pengembangan diri yang juga biasanya meningkat seiring bertambahnya usia.

b. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin turut memengaruhi berbagai dimensi *psychological well being* yang dimana Wanita cenderung lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain dibandingkan laki-laki.

c. Kelas Sosial Ekonomi

Psychological well being yang tinggi dapat mempengaruhi suatu tujuan hidup. Pertumbuhan pribadi cenderung lebih tinggi pada individu dengan pendidikan dan status pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki pendidikan dan status pekerjaan lebih rendah. Pendidikan dan status pekerjaan yang tinggi memungkinkan individu untuk lebih mampu mengelola stres, menghadapi tantangan, dan mengatasi kesulitan hidup.

d. Budaya

Budaya mempengaruhi *psychological well being*. Hasil penelitian Ryff dan Singer (2008) mengemukakan terdapat perbedaan kondisi *psychological well-being* berdasarkan budaya. Pada budaya barat, kemandirian lebih menonjol, sedangkan di budaya timur, nilai kekeluargaan lebih ditekankan dan hubungan positif dengan orang lain cenderung lebih kuat.

2. Dukungan Sosial

Dalam penelitian Ryff dan Singer (2008) menyatakan bahwa keenam aspek *psychological well being*, wanita cenderung memiliki skor lebih tinggi pada hubungan positif dengan orang lain dibandingkan pria yang memiliki skor lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting yang sangat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang.

3. Evaluasi terhadap pengalaman hidup

Pengalaman hidup turut memengaruhi *psychological well being* karena individu menilai dan merasakan pengalaman yang telah dilalui sepanjang hidupnya. Ryff berpendapat bahwa pengalaman hidup dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, dan keterbukaan terhadap pengalaman merupakan aspek penting agar individu dapat berfungsi secara utuh.

4. Religiusitas

Hal ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menempatkan segala permasalahan hidupnya dalam konteks spiritual atau hubungan dengan Tuhan. Individu dengan tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih mampu

memaknai peristiwa hidup secara positif, sehingga hidup terasa lebih bermakna dan mereka lebih terlindungi dari stres serta depresi.

5. Kepribadian

Para ahli berpendapat bahwa kepribadian merupakan salah satu komponen dari *psychological well being*. Secara umum, kepribadian adalah proses mental yang memengaruhi cara individu berperilaku dalam berbagai situasi yang berbeda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang Ryff (dalam Alawiyah et al., 2022) sebagai berikut:

a. Usia

Menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan usia yang dapat menunjukkan perbedaan *psychological well being*. Aspek penguasaan lingkungan dan otonomi cenderung meningkat seiring bertambahnya usia, begitu pula dengan kemampuan menjalin hubungan positif dengan orang lain. Sebaliknya, aspek pertumbuhan pribadi cenderung menurun seiring bertambahnya usia, terutama pada masa dewasa tengah hingga lanjut, karena individu mulai lebih banyak memikirkan masa lalunya yang dapat menghambat kemajuan di masa depan. Sementara itu, dua aspek lainnya, yakni penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain, tidak menunjukkan perubahan yang signifikan pada rentang usia tertentu.

b. Jenis Kelamin

Menunjukkan bahwa wanita memiliki skor lebih tinggi pada aspek hubungan positif dengan orang lain dibandingkan pria.

c. Perbedaan Status Sosial Ekonomi

Status sosial berpengaruh terhadap dimensi kesehatan mental individu. Individu dengan pendidikan tinggi dan status pekerjaan yang baik cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, terutama pada dimensi penerimaan diri dan tujuan hidup. Mereka dengan status sosial tinggi biasanya merasa lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalunya, serta memiliki arah hidup yang lebih jelas dibandingkan dengan individu yang memiliki status sosial rendah.

d. Budaya

Sistem nilai individualistik dan kolektivistik memengaruhi kesehatan mental warganya. Budaya barat cenderung memperoleh skor lebih tinggi pada dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya timur menunjukkan skor lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

e. Dukungan Sosial

Perubahan fisik dan psikologis yang dialami individu membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar. Dukungan ini dapat berupa ekspresi positif yang diberikan oleh orang-orang penting dalam hidupnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan organisasi sosial. Dukungan sosial bagi individu yang kehidupannya bermakna dapat berperan dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka.

f. Keyakinan Agama

Hal ini dapat berdampak pada kesehatan mental individu. Orang dengan tingkat keyakinan agama yang lebih tinggi cenderung mampu memaknai kehidupan secara positif, sehingga hidup terasa lebih bermakna dan risiko depresi dapat berkurang.

g. Kepribadian

Merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *psychological well being* pada seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well being* meliputi faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, kelas sosial ekonomi, dan budaya. Selain itu, faktor lain yang berperan adalah dukungan sosial dan penilaian terhadap pengalaman hidup. Faktor-faktor ini memengaruhi terbentuknya *psychological well being* pada individu.

2.2 Teori Generasi

Terdapat berbagai pendapat mengenai perbedaan generasi dan awal mula terbentuknya suatu generasi. Menurut Manheim (dalam Rachmawati, 2019), generasi merupakan konstruksi sosial yang mencakup sekelompok orang dengan kesamaan usia dan pengalaman sejarah. Selain itu, Manheim menjelaskan bahwa fenomena generasi menjadi salah satu faktor fundamental yang memengaruhi dinamika perkembangan sejarah. Menurut Lyons&Kuron (dalam Alfaruqy, 2022), Generasi merupakan kelompok individu yang mengalami konteks sejarah dan sosiokultural yang sama pada tahap perkembangan tertentu.

Menurut Kopperschmidt (dalam Putra, 2016), generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi diri berdasarkan kesamaan tahun lahir, usia, lokasi, serta peristiwa penting dalam kehidupan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap fase pertumbuhan mereka.

Pada penelitian Bencsik, dkk (dalam putra, 2016) menunjukkan perbedaan klasifikasi berdasarkan rentang usia yang disebut kelompok generasi, yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Perbedaan Generasi

Tahun Kelahiran	Nama Generasi
1925-1946	Traditional Generation
1947-1960	Baby boom Generation
1961-1980	X Generation
1981-1996	Y Generation
1992-2012	Z Generation
2012 +	Alfa Generation

Tabel 2.1 memperlihatkan berbagai perbedaan antar generasi. Penjelasan untuk setiap generasi dijabarkan sebagai berikut (Putra, 2016):

1. Generasi Tradisional atau sering disebut *Silent Generation* adalah generasi yang cenderung konservatif dan disiplin.
2. Generasi Baby Boom adalah generasi yang cenderung materialistis dan sangat memperhatikan waktu.
3. Generasi X lahir pada masa awal perkembangan teknologi dan informasi, seperti penggunaan komputer pribadi, video game, TV kabel, dan internet. Generasi ini dikenal tangguh, mandiri, loyal, mudah beradaptasi dengan perubahan, sangat memperhatikan citra, ketenaran, dan uang, pekerja keras, serta menghitung kontribusi perusahaan terhadap hasil kerjanya.

4. Generasi Y atau generasi milenial, mulai dikenal pada editorial sebuah koran Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini aktif menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging, serta media sosial seperti Facebook dan Twitter, karena tumbuh pada era ledakan internet. Karakteristik mereka bervariasi tergantung lingkungan, status sosial, dan ekonomi keluarga. Generasi ini memiliki pola komunikasi yang lebih terbuka dibanding generasi sebelumnya, sangat aktif di media sosial, kehidupannya banyak dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, lebih terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi, serta reaktif terhadap perubahan lingkungan.
5. Generasi Z, yang kini mulai memasuki dunia kerja, juga dikenal sebagai *iGeneration* atau generasi internet. Generasi ini memiliki kesamaan dengan Generasi Y, tetapi lebih mampu melakukan multitasking, seperti menggunakan media sosial melalui ponsel, berselancar di internet menggunakan komputer, dan mendengarkan musik dengan headset secara bersamaan. Generasi Z tumbuh akrab dengan teknologi dan gadget canggih sejak kecil, yang secara tidak langsung membentuk kepribadiannya.

2.3 Generasi X

Menurut (Khatib dkk, 2024), yang unik dari Generasi X dibandingkan generasi lainnya adalah mereka menerima kehadiran teknologi. Generasi X menurut pendapat para peneliti lahir pada rentang tahun 1960-1980. Generasi X merupakan anak-anak dari generasi Baby Boomer, sehingga nilai-nilai yang dianut oleh generasi Baby Boom masih berpengaruh dalam cara berpikir dan

bertindak mereka. Hal ini membuat Generasi X cenderung matang dalam pengambilan keputusan serta bersikap terbuka terhadap risiko, namun tetap dengan pertimbangan yang logis dan rasional. Nilai-nilai seperti kerja keras, tanggung jawab, dan kemandirian tetap melekat kuat dalam karakter mereka. Generasi ini mulai bersifat lebih modern dibandingkan Baby Boomer karena perkembangan teknologi yang mulai pesat. Mereka dikenal sebagai generasi transisi, karena periode 1960 hingga 1980 menandai peralihan menuju teknologi yang lebih maju.

Menurut Sutampi dkk (Dalam Khatib dkk, 2024), generasi X merupakan kelompok generasi yang menyadari keragaman dan berpikir luas, suka menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, lebih menyukai hal yang simple, serta bersenang-senang dalam bekerja. Karakteristik generasi X lebih menyukai menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya yang memiliki kecenderungan berjiwa wirausaha dan memahami teknologi. Generasi X dikenal karena keberanian mereka menentang nilai-nilai tradisional yang dianggap kuno dari generasi sebelumnya, sehingga sering dianggap sebagai pribadi yang pemberontak. Namun, meskipun terkenal dengan sifat tersebut, generasi ini mampu mencapai kesuksesan seiring bertambahnya usia. Menurut Rabbani (dalam Paramitha & Adrijanto, 2023), seiring waktu, mereka menjadi individu yang aktif, bahagia, dan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi X memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya.

Adapun karakteristik umum yang dimiliki oleh Generasi X menurut (Paramitha & Adrijanto, 2023) adalah sebagai berikut:

1. **Pragmatis:** Generasi X dikenal realistis dan berorientasi pada solusi praktis. Mereka tumbuh di masa perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang signifikan, sehingga cenderung menghadapi masalah dengan pendekatan yang konkret dan efektif.
2. **Mandiri:** Generasi ini memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, baik secara finansial maupun pribadi. Banyak dari mereka tumbuh dengan orang tua yang bekerja, sehingga terbiasa mengurus diri sendiri dan menyelesaikan masalah secara mandiri.
3. **Adaptif:** Generasi X terbiasa menghadapi perubahan cepat dalam sosial, ekonomi, dan teknologi. Mereka mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru dan menghadapi tantangan dengan fleksibilitas.
4. **Menghargai Keluarga dan Keseimbangan Hidup:** Generasi X menekankan pentingnya hubungan keluarga dan mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengingat banyak dari mereka tumbuh di lingkungan dengan orang tua yang sibuk bekerja.
5. **Mengutamakan Pengalaman dan Keaslian:** Generasi ini cenderung menghargai pengalaman yang bermakna dan kejujuran. Mereka lebih memilih produk atau merek yang mencerminkan identitas mereka secara otentik.

2.4 Generasi Y

Generasi Y ialah generasi lahir pada tahun 1981-1995. Generasi milenial lebih memperhatikan aspek-aspek tertentu, khususnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan, dibandingkan generasi X menurut Angin & Saragih (dalam Khatib dkk, 2024). Generasi Y merupakan generasi yang sangat mencintai dirinya sendiri, menyukai fleksibilitas dalam bekerja, dan melihat pekerjaan adalah suatu proses dalam pengembangan karirnya. Karyawan generasi milenial memiliki karakteristik pekerjaan yang ambisius, multitasking, menantang, mandiri, pekerja keras, dan ulet dalam bertindak. Namun, generasi Milenial cenderung keluar, sehingga dapat merugikan organisasi.

Generasi millenial yang membuat unik dibandingkan generasi lainnya adalah generasi Millenial lahir pada masa awal adanya Internet, sebuah era yang serba cepat, tidak sabar, berpikir kreatif, dan sangat menuntut, menurut Dipo (dalam Khatib dkk, 2024). Oleh karena itu, memberikan pelayanan yang terbaik di tempat kerja memerlukan kerjasama yang baik. Strategi lain untuk memaksimalkan potensi generasi milenial meliputi dengan mendorong agar terbentuknya wirausahawan baru agar dapat menciptakan lapangan kerja di masa bonus demografi, serta meningkatkan kemampuan tenaga kerja melalui program pelatihan dan pengembangan, seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, berpikir strategis, dan kemampuan analisis. Generasi Y mempunyai sifat optimis yang tinggi, berfokus pada prestasi, serta sikap percaya diri yang luar biasa. Selain itu, Fatimah dkk yang dikutip dari Parengkuan (dalam Khatib dkk, 2024), menjelaskan bahwa generasi Y berorientasi dengan gerakan yang lebih cepat dan kreatif, namun tidak sabar dalam menghadapi berbagai situasi, serta cenderung banyak meminta.

Yunistisia (2016) mengungkapkan beberapa karakteristik pada generasi Y yaitu:

1. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, dipengaruhi oleh lingkungan tempat tumbuh, kondisi ekonomi, dan latar belakang sosial keluarganya.
2. Gaya komunikasi mereka cenderung lebih terbuka dibandingkan generasi sebelumnya.
3. Mereka sangat aktif menggunakan media sosial dan kehidupannya sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi.
4. Bersikap lebih terbuka terhadap isu politik dan ekonomi, sehingga cenderung sangat responsif terhadap perubahan di sekitarnya.
5. Memiliki perhatian yang lebih besar terhadap kekayaan atau aset materi.

2.5 Generasi Z

Menurut (Arum dkk, 2023), Generasi Z, yang juga dikenal sebagai Gen Z atau Centennials, adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, setelah generasi milenial atau Generasi Y. Saat ini, sebagian besar anggota Generasi Z sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi, sementara sebagian lainnya sudah mulai memasuki dunia kerja sejak tahun 2020. Pada temuan data Randstad (dalam Muttaqin & Mastuti, 2023), yang menunjukkan sekitar 40% responden Gen Z mengatakan mereka lebih suka menunda untuk bekerja daripada tidak bahagia bekerja di pekerjaan yang tidak mereka sukai. Karyawan dengan rentang usia 18–24 lebih bersikeras bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka menjalani kehidupan yang bahagia. Ia juga menunjukkan data yang cukup mirip bahwa 61%

dari mereka yang berusia 18 hingga 24 tahun akan berhenti jika mereka merasa tidak cocok di tempat kerja, dan tren tersebut bergerak semakin rendah di antara kelompok usia yang lebih tua. Data seperti ini dapat diartikan bahwa terdapat perubahan perilaku yang jelas di antara karyawan, dan jelas bahwa Generasi Milenial dan Gen Z berada di garis depan dalam gerakan untuk menemukan kepuasan dan kebahagiaan hidup yang lebih besar melalui pekerjaan.

Menurut Muttaqin & Mastuti (2023), Generasi Z adalah anak muda dan remaja yang tumbuh dalam era digital dan terhubung secara global, generasi Z dihadapkan pada berbagai fenomena dunia yang mempengaruhi kehidupan mereka. Fenomena-fenomena tersebut dapat meliputi perkembangan teknologi informasi, isu-isu lingkungan, perubahan politik, dan transformasi sosial yang cepat. Generasi ini tumbuh dalam era perkembangan teknologi, internet, dan media sosial, yang menjadi bagian rutin dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Generasi Z mulai mengenal internet sejak usia dini dan media sosial sudah dikenalkan pada mereka sejak kecil, oleh karena itu, mereka sering disebut sebagai generasi internet atau disebut juga *iGeneration*, menurut Putra (Dalam Arum dkk, 2023). Segala hal yang dilakukan oleh generasi Z biasanya berhubungan dengan dunia maya. Generasi Z memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan, seperti menggunakan media sosial melalui ponsel, browsing dengan komputer, dan mendengarkan musik dengan headset. Menurut Apaut & Suparman (dalam Arum dkk, 2023), dukungan teknologi membuat mereka lebih mahir dalam melakukan multitasking dibanding generasi sebelumnya, yang secara tidak langsung memengaruhi kepribadian dan karakteristik mereka.

Menurut Beryl (dalam Soerjoatmodjo, 2022), mengacu pada studi McKinsey mengenai pengaruh Generasi Z terhadap perusahaan, karakter generasi ini dibagi menjadi empat tipe: (1) *The Undefined ID*, generasi yang bebas mengekspresikan diri dan menghargai setiap individu tanpa memandang label, (2) *The Communalholic*, generasi yang sangat tertarik pada berbagai komunitas, (3) *The Dialoguer*, generasi yang mengutamakan dialog dalam interaksi, dan (4) *The Realistic*, generasi yang bersikap pragmatis dan realistis dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan karakteristik ini, dapat disimpulkan bahwa generasi Z menilai voice behavior atau perilaku menyuarakan pendapat sebagai hal penting.

Menurut Stillman & Stillman (dalam Arum dkk, 2023), terdapat 7 karakteristik ideal generasi Z di Amerika dan negara-negara lainnya, antara lain:

a. Digital

Dalam konteks ini, istilah digital merujuk pada generasi Z yang tidak membedakan aktivitas maupun ruang antara dunia nyata dan dunia digital. Perkembangan teknologi pada era Gen Z berlangsung sangat cepat dan memang wajar terjadi. Segala kebutuhan dan informasi mudah diakses melalui berbagai aplikasi atau situs online. Meski dunia digital bisa mengurangi interaksi tatap muka dengan orang di sekitar, generasi Z tampaknya tidak terlalu mempermasalahkannya. Efisiensi waktu menjadi salah satu alasan utama mereka. Selain itu, dunia digital dan teknologi sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan mereka, seperti hanya dengan klik, scroll, dan klik lagi maka segala kebutuhan generasi Z dapat terpenuhi.

b. Hiper-kustomisasi

Dalam konteks ini, hiper-kustomisasi mengacu pada kecenderungan generasi Z untuk menolak diberi label atau cap tertentu pada diri mereka. Mereka ingin menonjolkan kelebihan dan keunikan pribadi sebagai identitas, bukan berdasarkan agama, suku, atau ras. Generasi Z cenderung menyesuaikan identitas mereka sedemikian rupa agar terlihat unik di mata masyarakat. Dari hal-hal yang menonjol tersebut, terbentuk penilaian tentang seberapa berbeda mereka dibandingkan dengan orang lain di lingkungan yang sama. Generasi Z bukanlah generasi yang suka dikategorikan, mereka tampak mandiri dan sulit diatur karena ingin menonjolkan sesuatu yang berbeda dari kebiasaan umum. Bahkan sejak remaja, banyak dari mereka berkeinginan untuk menentukan sendiri cita-cita, tujuan hidup, dan cara yang akan ditempuh untuk mencapainya.

c. Realistis

Adanya dipengaruhi oleh orang tua dari generasi X, yang cenderung hidup dengan pandangan suram karena kenyataan hidup tidak sesuai dengan impian mereka, generasi Z juga cenderung memiliki ekspektasi yang realistis terhadap masa depan. Sikap ini bukanlah skeptisisme, melainkan pendekatan yang realistis. Akibatnya, generasi Z lebih menekankan pembelajaran melalui praktik nyata dibandingkan teori. Mereka lebih suka mempelajari cara menjual produk atau menemukan solusi atas masalah yang terjadi di kehidupan nyata. Semakin cepat mereka memulai bekerja, semakin banyak pengalaman yang dapat diperoleh.

d. *Fear of Missing Out (FOMO)*

Sebagai generasi digital, generasi Z aktif mengumpulkan informasi dari internet yang dianggap penting dan bermanfaat untuk pekerjaan mereka. Mereka khawatir tertinggal dari informasi tersebut, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Tingginya rasa ingin tahu membuat generasi Z merasa cemas jika tidak memperoleh kabar terbaru. Kekhawatiran ini mendorong mereka untuk selalu mengikuti apa yang sedang dilakukan orang lain, sekaligus menjadi kesempatan bagi generasi Z untuk meningkatkan daya saing mereka.

e. *Weconomist*

Generasi Z termasuk salah satu generasi yang pahan dengan konsep kolaborasi, khususnya di bidang ekonomi. Dikenal dengan istilah Ekonomi Berbagi atau Weconomist, mereka memiliki pengaruh signifikan terhadap pasar industri digital, seperti Gojek, Grab, dan Disney+Hotstar. Generasi Z cenderung bersikap terbuka; mereka mampu membangun kemitraan dengan siapa saja selama berdasarkan kesepakatan yang jelas, tanpa harus terikat secara personal.

f. *Do It Yourself (D.I.Y.)*

Generasi Z dikenal sebagai generasi digital yang mandiri. Kemandirian mereka terlihat dari kemampuan mempelajari hal baru tanpa bimbingan langsung, misalnya dengan memanfaatkan video tutorial di YouTube untuk menyelesaikan tugas secara mandiri. Namun, sifat mandiri ini kadang membuat mereka dianggap kurang memiliki kemampuan bekerja dalam tim, karena mereka cenderung fokus menyelesaikan tugas sendiri dan menyerahkan bagian lain kepada rekan kerja. Karakteristik ini juga mendorong generasi Z memiliki

minat besar menjadi wirausaha, karena mereka dapat menjalankan hal-hal yang mereka sukai dan tidak terikat pada rutinitas kerja konvensional yang dianggap monoton.

g. Terpacu

Generasi Z dikenal realistis dan tidak selalu memiliki impian yang besar, namun mereka berkeinginan untuk menciptakan perubahan positif di lingkungan sekitar melalui teknologi yang mereka kuasai. Mereka bersedia berupaya lebih untuk memberikan manfaat bagi banyak orang yang membutuhkan. Dengan motivasi dan semangat yang tinggi ini, generasi Z mampu membangun serta memperkenalkan personal branding mereka ke dunia sebagai langkah awal untuk mewujudkan aksi-aksi besar di masa depan.

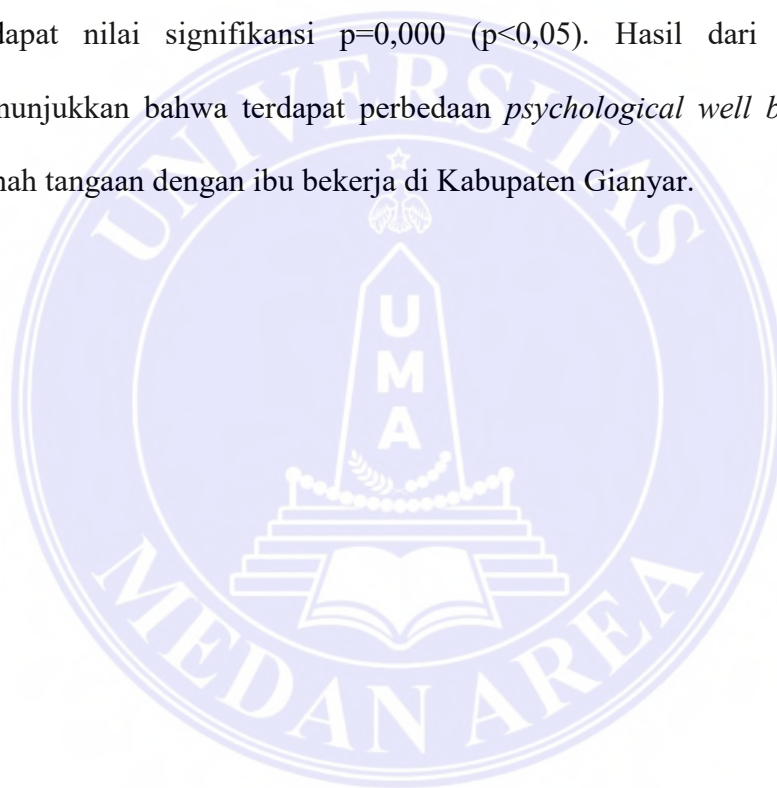
2.6 Perbedaan *Psychological Well Being* pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi

Psychological well being pada karyawan generasi X, Y dan Z memiliki perbedaan yang dimana dapat dilihat dari observasi bahwa generasi X memunculkan ciri-ciri *psychological well being* yang tinggi, generasi Y secara cukup atau sedang dan generasi Z memunculkan ciri-ciri yang rendah. Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa studi yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini, namun hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus membahas tentang Perbedaan *psychological well being* pada karyawan ditinjau dari keberagaman generasi. Adapun penelitian terkait yang telah ada.

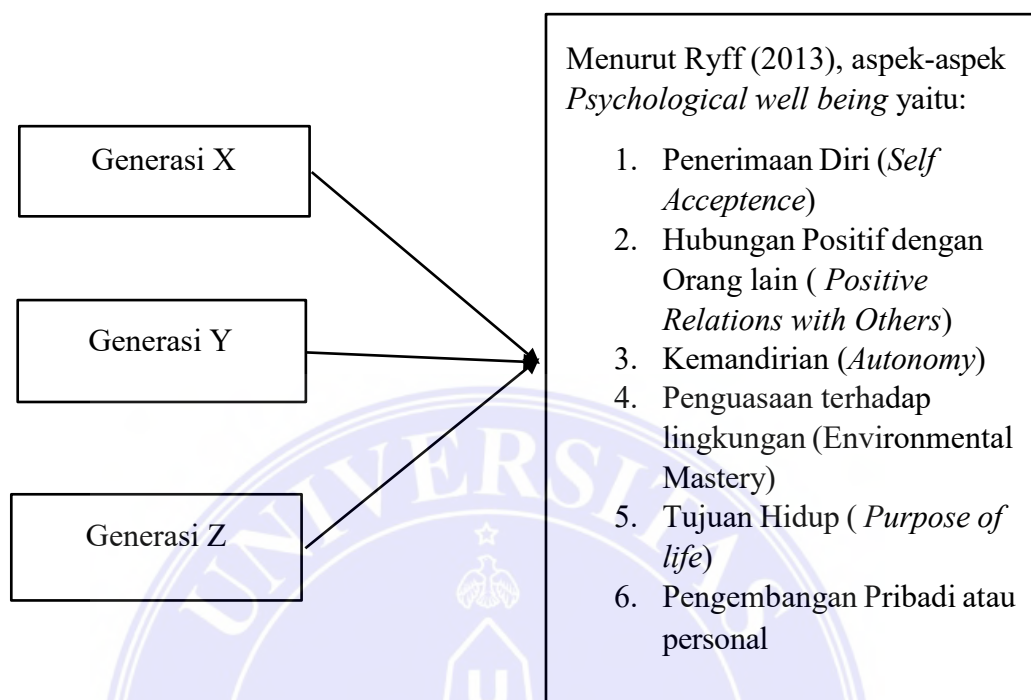
Peneliti yang dilakukan oleh Loupatty, dkk (2022), peneliti ini menggunakan penelitian kuantitatif komparatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa baru angkatan 2021 yang berasal dari luar Salatiga dan yang berdomisili asli dari Salatiga dengan masing-masing berjumlah 195 mahasiswa. Sehingga total responden adalah 390 orang. Kemudian data dianalisis menggunakan uji T *Mann-Whitney U* ($p\text{-value } 0,483 < 0,05$). Hasil: Hasil uji T *Mann-Whitney U* menunjukkan $p\text{-value } 0,483 < 0,05$ artinya tidak terdapat perbedaan *psychological well-being* pada mahasiswa baru pendatang dan asli Salatiga angkatan 2021. Jadi, tidak terdapat perbedaan *psychological well-being* pada mahasiswa baru pendatang dan asli Salatiga angkatan 2021, keduanya sama-sama memiliki tingkat PWB sedang hingga tinggi.

Peneliti yang dilakukan Karimah (2016) yang bertujuan untuk melihat perbedaan *psychological well being* ditinjau dari persepsi gaya pola asuh orang tua. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan Skala persepsi Pola Asuh (25 aitem, $\alpha = 0,894$) dan Skala *psychological well being* (38 aitem, $\alpha = 0,894$). Partisipan penelitian adalah 180 siswa-siswi kelas 11 SMA Negeri 9 Semarang yang dipilih menggunakan teknik *cluster sampling*. Perbedaan persepsi pola asuh orang tua ($p = 0,000$) tetapi tidak terdapat perbedaan signifikan antara kondisi *psychological well-being* remaja yang diasuh dengan pola asuh authoritative, authoritarian dan indulgent. Perbedaan kondisi *psychological well-being* yang signifikan ditunjukkan oleh kelompok pola asuh *neglectful parenting style*.

Peneliti yang dilakukan Apsaryanthi dan Lestari (2017) yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *psychological well being* pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 200 individu yang terdiri dari 100 ibu rumah tangga dan 100 ibu bekerja. Metode pengambilan data menggunakan skala *psychological well being* dengan koefisien *Cronbach's Alpha* ($\alpha=0,877$). Analisis statistik yang digunakan adalah independen Sample T-Test. Hasil dari uji analisis data yaitu terdapat nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *psychological well being* pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar.



2.7 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN I Regional I Tanjung Morawa yang terletak di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km.10 Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362 dan dilaksanakan pada bulan Mei 2025.

Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Nama Kegiatan	Tahun 2025											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Pengajuan Judul												
Bimbingan Proposal												
Seminar Proposal												
Penyusunan skala Penelitian												
Penelitian												
Selesai Penelitian												
Seminar Hasil												
Revisi												
Tahun 2026												
Sidang												

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument kuisisioner berbentuk kertas yang dirancang menggunakan perangkat computer dan printer. Kuisisioner dibuat untuk mengukur perbedaan *psychological well being* pada karyawan generasi X, generasi Y, dan generasi Z serta kuisisioner ini disusun berdasarkan pada aspek *psychological well being*.

3.2.2 Alat

Ada beberapa alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah laptop, kuisisioner, seperangkat aplikasi computer berupa *Microsoft Office*, *Statistical Package of The Social Science* (SPSS) 21,0 , perangkat kertas dan printer.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Pendekatan komparatif digunakan untuk menilai perbedaan *psychological well being* antar generasi yang berbeda. Menurut Azwar (2017), Penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menemukan perbedaan status suatu variabel pada dua atau lebih kelompok yang berbeda, atau untuk mengetahui apakah suatu kelompok berbeda secara signifikan dari kelompok lainnya dalam hal karakteristik tertentu.

3.3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Psychological well being adalah kondisi mental yang sehat di mana individu mampu mengembangkan potensi diri secara optimal, memiliki pandangan positif terhadap kehidupan, serta mampu menjalin hubungan bermakna dan mandiri dalam pengambilan keputusan. Kesejahteraan ini tidak hanya ditandai dengan ketiadaan gangguan mental, tetapi juga dengan rasa puas, bermakna, dan keterpenuhan dalam hidup. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik mampu beradaptasi dengan lingkungan, belajar dari pengalaman, dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalani aktivitas, khususnya pekerjaan, sehingga menunjukkan keterlibatan emosional dan kognitif, energi positif, serta loyalitas terhadap pekerjaannya. Pengukuran kesejahteraan ini dapat dilakukan dengan menggunakan enam aspek *Psychological Well Being* dari Carol Ryff, yang juga mampu menggambarkan perbedaan tingkat kesejahteraan antar generasi.

3.3.3 Teknik Pengambilan Data

Menurut Azwar (2017) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Azwar menekankan bahwa pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliable serta dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan model skala *likert*.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan pemberian angket atau kuisioner berupa skala psikologis pada seluruh sampel penelitian berlandaskan aspek *Psychological Well Being*. Skala psikologi

menurut Azwar (2017) adalah stimulus yang berupa pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indicator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Skala yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Skala *likert* memberikan beberapa alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.3.4 Uji Validitas

Dalam menjalankan fungsi pengukuran, validitas didefinisikan sebagai ketetapan dan kecermatan alat ukur. Sebuah alat ukur atau metode pengumpulan data dikatakan valid jika mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2017). Untuk menguji validitas setiap item, dilakukan korelasi antara skor setiap butir dengan skor total, yaitu jumlah dari seluruh skor butir. Item dianggap valid jika koefisien korelasinya sama dengan atau lebih dari 0,300, sedangkan jika kurang dari 0,300, item tersebut dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Total Correlation*, dan pengujian validitas dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) 21.0 for windows.

3.3.5 Uji Realibilitas

Menurut Azwar (2017) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya apabila alat ukur sudah digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang

sama dan hasil pengukuran yang diperoleh *relative* konsisten, maka alat ukur tersebut dilakukan *reliable* yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian adalah teknik *Alpha Cronbach* dan akan diuji menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) 21.0 *for windows*.

3.3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *one way Anova* atau ANOVA satu arah. Alasan digunakannya teknik anova ini adalah karena secara efektif untuk melihat apakah ada perbedaan signifikan dalam rata-rata skor *psychological well being* antara kelompok generasi x, generasi y dan generasi z. Jika memakai teknik *one way Anova* menemukan keterangan ada perbedaan, maka dilanjut melakukan uji Beda Nyata Jujur (BNJ) atau *Tukey Honestly Significant Difference* (Tukey HSD) yang merupakan salah satu uji lanjut *Post Host Test* yang digunakan setelah analisis ANOVA untuk menunjukkan adanya perbedaan nyata antar perlakuan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui pasangan rata-rata perlakuan mana yang berbeda secara signifikan. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *one way Anova*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika

signifikan yang diperoleh $> 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel memiliki variansi yang sama atau berbeda. Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan bahwa kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang seragam, sehingga perbedaan yang muncul dalam pengujian hipotesis benar-benar disebabkan oleh perbedaan antar kelompok, bukan oleh variasi di dalam masing-masing kelompok. Analisis uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 21. Sebagai kriterianya apabila $p \geq 0,05$ sebarannya dinyatakan homogen, sebaliknya dinyatakan apabila $\leq 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak homogen.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi objek atau sampel yang mempunyai seluruh karakteristik dari yang ingin diteliti oleh peneliti sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah populasi karena adanya keterbatasan yang tidak memungkinkan melakukan penelitian terhadap seluruh populasi dan hasil penelitian terhadap sampel akan digeneralisasikan pada populasi karena hal itulah sampel harus dapat menjadi representatif (mewakili) populasi. Dalam penelitian ini populasi pada kantor PTPN 1 Regional 1 adalah berjumlah 195 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sampling kuota, sampling kuota adalah teknik yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi berdasarkan karakteristik tertentu hingga mencapai jumlah (kuota) yang sudah diinginkan, Sugiyono (2019). Ciri-ciri yang digunakan pada karyawan sampel penelitian antara lain:

1. Karyawan yang telah bekerja minimum 1 tahun
2. Distribusi usia seimbang antar generasi

3.4.3 Sampel

Menurut Azwar (2017) sampel penelitian adalah bagian atau kelompok dari populasi yang dimaksud untuk dipelajari. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 90 orang di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa yang dimana generasi X berjumlah 30 orang, generasi Y berjumlah 30 orang dan generasi Z berjumlah 30 orang.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa berlokasi Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km.10 Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat perizinan penelitian dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kemudian, pihak tata usaha fakultas psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat izinnya. Setelah surat izin pra penelitian keluar dari pihak

kampus, peneliti mengajukan surat permohonan penelitian tersebut kepada kepala Bagian SDM dan Sekretariat PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah selesai persiapan administrasi, peneliti lanjut mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan peneliti adalah skala *Psychological well being*. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *likert* dengan penilaian yang diberikan pada masing masing jawaban *favorable* (yang mendukung), yaitu terdiri dari 4 jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4, jawaban S (Setuju) diberi nilai 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavourable* (tidak mendukung), akan diberikan penilaian yang terdiri dari 4 jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, jawaban S (Setuju) diberi nilai 2, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 3, jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 4.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Tabel 3.3 Blue Print Psychological Well Being

Psychological Well Being	Indikator	Favorable	Unfavorable
Penerimaan diri	Perilaku positif	1	23
	Menerima berbagai macam aspek dalam diri	7	28
	Ada perasaan positif masa kini dan Kedepannya	25	3
Hubungan positif dengan lain	Memiliki empati	18	26
	Bersikap hangat	2	21
	Merasa dihargai dan dianggap	9	27
Kemandirian	Mampu mengambil keputusan	16	5
	Sanggup melawan tekanan sosial	22	10
Penguasaan terhadap lingkungan	Mampu mengatur lingkungannya	12	20
	Menciptakan lingkungan sesuai kebutuhan	19	8
Tujuan hidup	Memiliki arah tujuan	15	11
	Adanya misi dan makna dalam hidup	6	24
Pengembangan pribadi / personal	Terbuka pada pengalaman baru	14	17
	Sadar akan kemampuannya	4	13
Jumlah		14	14

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *one way anova* diketahui bahwa adanya terdapat perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan psikologis berdasarkan generasi. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai F sebesar 0,653 dengan nilai signifikan atau $p < 0,05$. Setelah dari hasil perbedaan ini, dilanjut dengan *Post Hoc Tests* untuk melihat perbedaan antar generasi berdasarkan analisis data dengan metode uji Beda Nyata Jujur (BNJ) atau *Tukey Honestly Significant Difference* (Tukey HSD) yang dimana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka dikatakan ada perbedaan diantara setiap generasi tersebut. Dari hasil perbedaan ini dapat dinyatakan dimana semakin tua generasi maka semakin sejahtera psikologis pada karyawan sebaliknya semakin muda generasi maka semakin rendah sejahtera psikologis karyawan. Terdapat pada karyawan generasi X yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 74.50 sedangkan pada karyawan generasi Y yang memiliki nilai rata-rata sedang yaitu 70.10 dan pada karyawan generasi Z yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu 56.57.

5.2 Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian

a. Generasi X

Karyawan Generasi X yang memiliki *psychological well being* tinggi disarankan untuk mempertahankannya dengan terus memperkuat penerimaan diri, menjaga pengendalian emosi, serta mengelola stres kerja secara adaptif agar tetap stabil dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, sikap terbuka terhadap perubahan dan perkembangan teknologi perlu dipelihara melalui pembelajaran berkelanjutan untuk mendukung kemampuan adaptasi. Keterlibatan sebagai mentor bagi generasi yang lebih muda serta menjaga sikap kolaboratif, empati, dan pemaknaan positif terhadap pekerjaan juga berperan penting dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis di tengah dinamika perubahan organisasi.

b. Generasi Y

Karyawan Generasi Y disarankan untuk terus mengembangkan kepercayaan diri dan ketahanan emosional agar mampu menghadapi kritik dan tantangan pekerjaan dengan lebih konsisten. Memanfaatkan kesempatan untuk belajar manajemen stres dan strategi penyelesaian masalah, mengikuti pelatihan dan pengembangan diri agar kemampuan dan keterampilan sosial semakin meningkat. Dorongan dari lingkungan kerja dapat membantu memperkuat rasa percaya diri, menjaga motivasi, dan mengelola emosi secara lebih stabil dan akan lebih siap menghadapi dinamika pekerjaan, memaksimalkan potensi diri, dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

c. Generasi Z

Karyawan pada Generasi Z disarankan untuk fokus pada penerimaan diri, pengelolaan emosi, dan ketahanan terhadap tekanan kerja. Dukungan berupa mentoring, pelatihan, dan bimbingan karier dapat membantu untuk melihat kesalahan sebagai pembelajaran, bukan beban. Selain itu, perlu ditingkatkan kemampuan kerja sama dan tanggung jawab tim agar lebih mudah memaknai pekerjaan, mengelola stres, dan mencapai tujuan karier secara efektif.

2. Kepada Perusahaan

a. Untuk generasi X

Perusahaan sebaiknya mendorong karyawan Generasi X untuk berbagi pengetahuan dan praktik terbaik melalui workshop internal atau sesi diskusi lintas divisi, sehingga pengalaman mereka dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi tim secara keseluruhan. Perusahaan juga bisa memberikan fleksibilitas dalam pengaturan tugas, sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dengan kemampuan dan energi yang dimiliki. Pendekatan ini tidak hanya mempertahankan motivasi dan keterlibatan Generasi X, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan produktif di seluruh organisasi.

b. Untuk generasi Y

Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terhadap komunikasi terbuka dan apresiasi atas usaha, sehingga karyawan Generasi Y merasa dihargai dan termotivasi. Memberikan pelatihan pengembangan

skill dan *coaching* secara rutin agar lebih siap menghadapi kritikan dan tantangan dalam bekerja. menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel, termasuk rotasi tugas bertahap, dapat membantu mereka menyesuaikan diri dengan perubahan tanpa stres berlebihan dan memperkuat kemampuan adaptasi serta keterampilan profesional.

c. Untuk generasi Z

Untuk menangani permasalahan karyawan generasi Z, perusahaan sebaiknya fokus pada pengembangan penerimaan diri, ketahanan emosional, dan tanggung jawab kolektif. Hal ini bisa dilakukan melalui mentoring, pelatihan manajemen stres, bimbingan karier, dan program pengembangan soft skill agar kesalahan kerja dipandang sebagai pembelajaran. Perusahaan perlu mendorong kerja sama tim, memberikan dukungan, serta umpan balik positif secara rutin, sehingga generasi Z dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kemampuan beradaptasi.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar dapat menggali lebih dalam dinamika *psychological well-being* antar generasi. Selain itu, pengembangan teori dan penambahan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau *work-life balance* juga diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian kedepannya untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan lintas generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan Keterikatan Kerja berdasarkan Generasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Berkonsep THK ditinjau dari Etos Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 46–57.
- Ahnaf, H. H., & Eryandra, A. (2024). Millennial Employees' Performance: The Role of Psychological Well-being and Work Engagement. *SENTRALISASI*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.33506/sl.v13i2.3187>
- Alawiyah, D., Alwi, C. A., Lilis, & Selvi. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 8(2), 30–44. <https://doi.org/10.47435/mimbar.v8i2.1190>
- Alfaruqy, M. Z. (2022). Generasi Z dan Nilai-nilai yang Dipersepsikan dari Orangnya. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 84–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.658>
- Amatullah, A. R., & Hazim. (2025). Analisis Kesejahteraan Psikologis sebagai factor PENENTU Kesehatan Mental pada Karyawan Industri Manufaktur PT. S. *Al-Isyraq : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 8(1), 287–304.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). PERBEDAAN TINGKAT PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA IBU RUMAH TANGGA DENGAN IBU BEKERJA DI KABUPATEN GIANJAR. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110–118. <https://doi.org/10.24843/JPU.2017.v04.i01.p12>
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. U. (2003). Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan psychological well being? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 281–292.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Azizah, M., Hidayat, Z., Hidayah, R., Astuti, R., & Aprianto, N. E. K. (2025). Kebijakan Industri Menghadapi Globalisasi. Amandemen: *Jurnal Ilmu pertahanan, Politik, dan Hukum Indonesia*, 2(1), 141-154
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Diwanti, Y. S., & Abidin, Z. (2021). Psychological Well Being Guru Pendidikan Luar Biasa di SLB X Bandung Barat. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.36269/psyche.v3i1.278>

- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, Moh. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 5(3), 122–131. <https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Farabi, I. al, Matulesy, A., & Rini, A. P. (2025). Psychological Well-Being and Organizational Commitment with Turnover Intention Among Generation Z Employees. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(1), 642–648. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i1.735>
- Fatimah, D. J. N., Lutfianawati, D., & Putri, A. M. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BIDANG KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI DI POLDA LAMPUNG. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 331–342.
- Karimah, S. A., & NRH, F. (2016). PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING REMAJA DITINJAU DARI PERSEPSI POLA ASUH ORANG TUA. *Jurnal Empati*, 5(2), 291–295.
- Khatib, M. A. J., Riamanda, I., Mirza, M., & Khatijatussalihah, K. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Generasi X dan Y di Kantor Pusat PTPN I Langsa. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 7(1), 1–20. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.33916>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lasamahu, A. M., & Huwae, A. (2022). Perceived Organizational Support dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.386>
- Lestari, S. (2022). *Perbedaan antara Psychological Well Being ditinjau dari tingkat pendidikan pada wanita yang menikah muda di Bukit Maraja*.
- Loupatty, J., Desi, & Worowiranti, M. (2022). PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA MAHASISWA BARU ASLI SALATIGA DAN PENDATANG. *Journal of Human Health*, 2(1), 30–44.
- Mutaqqin, A. F., & Mastuti, E. (2023). PERBANDINGAN TINGKAT SIKAP KOMPETITIF GENERASI Z BERDASARKAN STATUS KERJA DAN GENDER. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1–12.
- Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Nurdianto, Pareke, F. J., & Nasution. (2023). Perbedaan generasi pada hubungan kinerja dan motivasi kerja karyawan di PT. HM Sampoerna are Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 6(1), 43–58.

- Paramitha, F., & Editha, P. A. (2023). ADAPTASI PERILAKU BERBELANJA DARING GENERASI X DIMASA PANDEMI. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(7), 622–635. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i7.3185>
- Prameswari, S. A., & Muhid, A. (2022). DUKUNGAN SOSIAL UNTUK MENINGKATKAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING ANAK BROKEN HOME : LITERATURE RIVIEW. *JURNAL PSIMAWA*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.36761/jp.v5i1.1600>
- Putra, Y. S. (2017). THEORITICAL REVIEW : TEORI PERBEDAAN GENERASI. *Among Makarti*, 9(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Putri, D. A., & Pradana, H. H. (2023). Gambaran Penyesuaian Diri Pada Karyawan Perusahaan di Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 1(1), 96–100. <https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v1i1.753>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, 1(1), 21–24.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Ramadhani, T., Djunaedi, D., & Sismiati S., A. (2016). KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL-BEING) SISWA YANG ORANGTUANYA BERCERAI (Studi Deskriptif yang Dilakukan pada Siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *INSIGHT: JURNAL BIMBINGAN KONSELING*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.051.16>
- Rohayati, N., Muharsih, L., & Mora, L. (2024). Generasi X, Y, Z: siapa yang paling bahagia di karawang?. *Psychopedia*, 9(2), 44–52.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saraswati, A. N. A. S., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8(1), 15–27.
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi *Literatur*. *Syntax Idea*, 3(1), 161–170.
- Sari, N. D. M., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN USIA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL- BEING PADA ANGGOTA POLISI. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 7(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v7i1.14610>

- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, yanto. (2023). Psychological Well-Being Pada Karyawan: Menguji Peranan Kepemimpinan Transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Setiawan, H., & Budiningsih, T. E. (2024). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN WONOTUNGGAL KABUPATEN BATANG. *Educational Psychology Journal*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.15294/epj.v3i1.9740>
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2022). Keamanan Psikologis Dan Perilaku Bersuara Generasi Z. *Konsorium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 8(13).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thayeb, C. S. K., & Suryadi, D. (2023). GAMBARAN PERBEDAAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING GENERASI SANDWICH BERDASARKAN JENIS KELAMIN: ANALISIS STATISTIK DENGAN SPSS. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 775–783. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.164>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yunistisia, N. (2016). *Teori Generasi*. Perbanas Institute.



LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

Medan, Juli 2025

A. Identitas Responden

Nama / Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret salah satunya)
Lama Bekerja :
Status Pernikahan :

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Berikut terdapat butir aitem-aitem pernyataan yang harus kamu jawab dengan jujur sesuai dengan kondisi kamu saat ini.
2. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dengan teliti dan seksama.
3. Berikan tanda check list (✓) pada setiap jawaban atas pernyataan sesuai dengan keadaan yang anda rasakan yaitu:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Setelah selesai, periksalah kembali nomor pernyataan dan identitas diri, apakah sudah terisi semua.

Contoh Pengisian Skala:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Sayaa merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menghargai setiap usaha yang saya lakukan terhadap diri sendiri.				
2.	Saya selalu berusaha membuat orang nyaman.				
3.	Hidup saya terasa hampa tanpa tujuan				
4.	Saya terus mengembangkan kemampuan yang saya punya.				
5.	Saya sulit bertindak tanpa persetujuan orang.				
6.	Saya memiliki alasan kuat dalam menjalani hidup.				
7.	Saya menerima segala sisi diri saya sebagai bagian dari proses hidup.				
8.	Saya tidak dapat menciptakan suasana yang kondusif.				
9.	Saya dianggap berarti oleh orang lain.				
10.	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang.				
11.	Saya kehilangan arah dalam menjalani hidup.				
12.	Saya bisa mengatur situasi dengan baik				
13.	Saya sering meragukan potensi yang saya miliki.				
14.	Saya menerima tantangan baru dengan semangat				
15.	Saya memiliki tujuan hidup yang terarah				
16.	Saya yakin pada keputusan yang saya buat.				
17.	Saya menolak perubahan dalam hidup saya.				
18.	Saya mudah merasakan perasaan orang lain.				
19.	Saya menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan saya				
20.	Saya merasa sulit mengelola situasi.				
21.	Saya kurang sabar saat berinteraksi dengan orang lain.				
22.	Saya tetap teguh pada pendirian sendiri.				
23.	Saya sering menyalahkan diri sendiri tanpa alasan yang jelas.				
24.	Saya merasa hidup saya tidak berarti.				
25.	Saya menjalani hari dengan harapan				

26.	Saya sulit memahami perasaan orang lain.				
27.	Saya merasa sering diabaikan oleh orang lain.				
28.	Saya merasa sulit menerima kekurangan				





LAMPIRAN 2

DATA EXCEL

NO	PWB1	PWB2	PWB3	PWB4	PWB5	PWB6	PWB7	PWB8	PWB9	PWB10	PWB11	PWB12	PWB13	PWB14	PWB15	PWB16	PWB17	PWB18	PWB19	PWB20	PWB21	PWB22	PWB23	PWB24	PWB25	PWB26	PWB27	PWB28	TOTAL
1	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
2	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	93
3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	91
4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	94
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
6	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	80
8	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	3	88
9	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	84
10	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	84
11	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	79
12	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	94
13	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	84
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
15	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	87
16	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	2	93
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
18	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	94
19	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	82
20	4	3	1	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	82
21	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	80
22	4	4	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88
23	3	3	2	3	1	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
24	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	84
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	79
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	94
27	4	4	1	4	4	3	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	84
28	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	82
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	87
30	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	85
31	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	81
32	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	80
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	88
34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	91
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	93
36	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	96
37	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	90
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
39	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	96
40	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	90
41	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	95
42	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	89
43	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	90
44	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	80
45	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	97
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	91
47	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	93
48	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	96
49	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	90
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	81
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	96
52	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
53	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	95
54	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	89
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	90
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	80
57	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	97
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	87
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88
60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	79
61	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	90
62	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	94
63	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	98
64	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	88
65	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3											



LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS DATA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PWB1	3.38	.532	90
PWB2	3.03	.626	90
PWB3	2.89	.854	90
PWB4	3.41	.538	90
PWB5	3.03	.741	90
PWB6	3.32	.596	90
PWB7	3.11	.570	90
PWB8	3.18	.610	90
PWB9	3.06	.459	90
PWB10	3.11	.550	90
PWB11	3.28	.636	90
PWB12	3.17	.585	90
PWB13	3.26	.712	90
PWB14	3.23	.498	90
PWB15	3.20	.584	90
PWB16	3.23	.520	90
PWB17	3.21	.590	90
PWB18	3.27	.577	90
PWB19	3.19	.472	90
PWB20	2.81	.847	90
PWB21	3.26	.628	90
PWB22	2.97	.694	90
PWB23	3.30	.626	90

PWB24	3.49	.604	90
PWB25	3.22	.683	90
PWB26	3.03	.529	90
PWB27	3.14	.487	90
PWB28	3.27	.667	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB1	85.67	55.640	.423	.846
PWB2	86.01	54.685	.454	.844
PWB3	86.16	58.987	-.033	.865
PWB4	85.63	56.010	.370	.847
PWB5	86.01	55.674	.376	.851
PWB6	85.72	54.383	.516	.843
PWB7	85.93	55.928	.355	.848
PWB8	85.87	54.499	.489	.843
PWB9	85.99	56.505	.372	.847
PWB10	85.93	55.007	.487	.844
PWB11	85.77	55.035	.407	.846
PWB12	85.88	54.580	.504	.843
PWB13	85.79	54.281	.428	.845
PWB14	85.81	55.728	.444	.845
PWB15	85.84	55.638	.378	.847
PWB16	85.81	55.773	.416	.846
PWB17	85.83	54.163	.549	.842
PWB18	85.78	56.062	.334	.848
PWB19	85.86	56.619	.343	.848
PWB20	86.23	58.316	.019	.862
PWB21	85.79	54.505	.472	.844
PWB22	86.08	56.140	.355	.851
PWB23	85.74	53.788	.555	.841
PWB24	85.56	54.834	.456	.845
PWB25	85.82	53.316	.551	.841
PWB26	86.01	56.034	.374	.847
PWB27	85.90	55.956	.423	.846
PWB28	85.78	53.770	.518	.842

$$28 - 2 = 26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$

Case Processing Summary

	grup	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pwb	gen x	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
	gen y	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%
	gen z	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

Tests of Normality

	grup	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pwb	Gen x	.197	30	.114	.896	30	.007
	Gen y	.157	30	.258	.892	30	.005
	Gen z	.162	30	.344	.947	30	.138

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

pwb

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
gen x	30	58.50	5.806	1.060	76.33	80.67	70	89
gen y	30	70.10	7.640	1.395	76.25	81.95	64	99
gen z	30	76.50	7.291	1.331	77.78	83.22	64	99
Total	90	79.37	6.931	.731	77.92	80.82	64	99

Descriptives			
	Grup	Statistic	Std. Error
Pwb	gen x	Mean	58.50
		95% Confidence Interval for Mean	.919
		Lower Bound	84.25
		Upper Bound	68.01
		5% Trimmed Mean	86.09
		Median	84.00
		Variance	25.361
		Std. Deviation	5.806
		Minimum	79
		Maximum	94
		Range	15
		Interquartile Range	10
		Skewness	.395
		Kurtosis	-1.219
			.427
			.833
	gen y	Mean	70.10
		95% Confidence Interval for Mean	1.061
		Lower Bound	87.13
		Upper Bound	91.47
		5% Trimmed Mean	89.43
		Median	90.00
		Variance	33.803
		Std. Deviation	7.640
		Minimum	79
		Maximum	97
		Range	18
		Interquartile Range	10
		Skewness	-.496
		Kurtosis	-.903
			.427
			.833
	gen z	Mean	76.57
		95% Confidence Interval for Mean	1.323
		Lower Bound	90.86
		Upper Bound	90.27
		5% Trimmed Mean	87.69
		Median	87.00
		Variance	52.530
		Std. Deviation	7.291
		Minimum	72
		Maximum	102

Range	30	
Interquartile Range	6	
Skewness	-.071	.427
Kurtosis	.230	.833

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pwb
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.37
	Std. Deviation	6.931
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.066
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Oneway

Descriptives

pwb								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
gen x	30	80.50	5.806	1.060	76.33	80.67	70	89
gen y	30	75.10	7.640	1.395	76.25	81.95	64	99
gen z	30	96.57	7.291	1.331	77.78	83.22	64	99
Total	90	79.37	6.931	.731	77.92	80.82	64	99

Test of Homogeneity of Variances

pwb

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.455	2	87	.636

ANOVA

pwb

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63.200	2	31.600	.653	.000
Within Groups	4211.700	87	48.410		
Total	4274.900	89			

Post Hoc Tests**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: pwb

Tukey HSD

(I) grup	(J) grup	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
gen x	gen y	-.600	1.796	.000	-4.88	3.68
	gen z	-2.000	1.796	.000	-6.28	2.28
gen y	gen x	.600	1.796	.000	-3.68	4.88
	gen z	-1.400	1.796	.000	-5.68	2.88
gen z	gen x	2.000	1.796	.000	-2.28	6.28
	gen y	1.400	1.796	.000	-2.88	5.68





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2453/FPSI/01.10/VII/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

11 Juli 2025

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian SDM dan Sekretariat
PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Kiki Nazwa Ramadhani
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600202
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Perbedaan Psychological Well Being Berdasarkan pada Karyawan Generasi X, Y dan Z di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



REGIONAL 1
Alamat Jl. Medan - Tanjung Morawa Km.16
Tanjung Morawa - 20362
Kab. Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : skrh_reg1@ptpn1.com



Nomor : RH1A/X/2025.07.16-1
Lampiran : -
Perihal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Penelitian

Tanjung Morawa, 16/07/2025

Kepada :
Dekan Psikologi
Universitas Medan Area
Jl.Kolam No 1 Medan Estate

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 2453/FPSI/01.10/VII/2025 tanggal 11 Juli 2025 perihal Pengantar Permohonan Riset terhadap :

Nama Mahasiswa : Kiki Nazwa Ramadhani
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600202
Judul : Perbedaan *Psychological Well Being* Berdasarkan Pada Karyawan Generasi X,Y Dan Z Di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa
Pembimbing : Findy Suri S.Psi,M.Si

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perusahaan dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian SDM dan Sekretariat PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **17 – 31 Juli 2025** dengan tetap menjaga ketertiban dan menaati segala peraturan yang berlaku di lingkungan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Segala Biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan laporan kegiatan hasil Penelitian yang diketahui oleh Kepala Bagian terkait kepada Bagian Sumber Daya Manusia apabila telah selesai.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT Perkebunan Nusantara I
Bagian SDM dan Sekretariat



Desmon M.N
Kepala Bagian SDM dan Sekretariat

PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone : 081133333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

REGIONAL 1

Alamat Jl. Medan - Tanjung Morawa Km.16
Tanjung Morawa - 20362
Kab. Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : skrh_reg1@ptpn1.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : RH1A/X/2025.09.17-2

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desmon M.N
Jabatan : Kepala Bagian SDM & Sekretariat
PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Kiki Nazwa Ramadhani	218600202	Psikologi

Benar telah menyelesaikan Penelitian di Bagian SDM dan Sekretariat di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **17 Juli 2025 s/d 31 Juli 2025**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara I
Bagian SDM dan Sekretariat



Desmon M.N
Kepala Bagian SDM dan Sekretariat



PT PERKEBUNAN NUSANTARA I

Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
Phone : 081133333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif