

Keamanan Psikologis Dan Perilaku Bersuara Generasi Z

Details

Written by Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Arsip Artikel \(/index.php/arsip-artikel\)](/index.php/arsip-artikel)

 Published: 01 July 2022

ISSN 2477-1686

Vol. 8 No. 13 Juli 2022

Keamanan Psikologis Dan Perilaku Bersuara Generasi Z

Oleh:

Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo
Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Generasi Z, yakni mereka yang lahir tahun 1997-2012, adalah kelompok usia dominan di Indonesia saat ini. Sensus Penduduk 2020 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa persentase Generasi Z adalah 27.94 persen, diikuti oleh Generasi Millennial sebanyak 25,87 persen (Shalihah, 2020).

Mengingat mereka menjadi kekuatan dominan di pasar kerja, seperti apa karakteristik mereka memandang pekerjaan? Ternyata generasi Z lebih suka menganggur ketimbang terjebak dalam pekerjaan yang membuat mereka tidak bahagia (Arbar, 2022). Kontrak permanen tak lagi menggiurkan, karena yang mereka cari adalah kesempatan untuk terus belajar dalam profesi yang mereka sukai.

Beryl (2022) mengutip studi McKinsey tentang dampak Generasi Z pada perusahaan, yang membagi karakter mereka menjadi: (1) *The Undefined ID* yakni generasi yang bebas mengekspresikan diri dan menghargai individu tanpa memandang label, (2) *The Communaholic* yakni generasi yang sangat tertarik dalam berbagai komunitas, (3) *The Dialoguer* yakni generasi yang mengedepankan dialog dalam berinteraksi serta terakhir (4) *The Realistic* yaitu generasi yang mengambil keputusan pragmatis dan realistis dalam mengambil keputusan.

Dari karakteristik ini, dapat disimpulkan bahwa generasi ini menaruh perilaku bersuara (*voice behavior*) sebagai hal yang penting. Perilaku bersuara, konsep yang dikedepankan oleh Van Dyne dan Le Pine (1998) sebagai upaya sukarela mengungkapkan hal yang dirasa penting demi kebaikan organisasi, menjadi hal yang relevan bagi Generasi Z.

Organisasi yang mampu memahami perilaku bersuara ini akan dapat membangun interaksi produktif dengan para pegawai yang berasal dari generasi ini. Di sisi lain, dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya Generasi Z juga tidak benar-benar siap menghadapi realita dunia pekerjaan.

Schroth (2019) menekankan bahwa organisasi perlu mengelola harapan sejak awal untuk mendapatkan kecocokan, menjalin kontrak psikologis untuk menyepakati apa yang kedua belah pihak sama-sama harapkan, memberikan ruang otonomi serta menekankan peluang belajar dan membangun budaya bahwa suara mereka dihargai.

Salah satu pintu untuk melakukan semua ini adalah lewat kesempatan magang. Baik organisasi maupun generasi Z dapat sama-sama menjajaki kecocokan melalui program seperti ini. Pentingnya magang sebagai pengalaman yang membentuk perspektif kerja ini juga tercermin dari bagaimana Pemerintah mendorong program magang, termasuk program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka.

Lalu bagaimana organisasi perlu merespon terhadap fenomena di atas? Salah satunya adalah melalui keamanan psikologis (*psychological safety*). Edmonson (2018) menyodorkan konsep ini, dimana seseorang merasa aman dan nyaman untuk mengambil risiko interpersonal dalam interaksi kerja, dimana perilaku mengajukan pertanyaan, meminta saran, melaporkan kesalahan atau meminta bantuan tidak akan mendapatkan penilaian negatif dari orang lain. Dikaitkan dengan konteks di atas, generasi Z yang menjajaki kesempatan magang membutuhkan keamanan psikologis.

Hal ini sendiri dikuatkan Maaravi, et al. (2021) yang mengingatkan bahwa penentu kepuasan magang – baik dari segi individu pemagang maupun organisasi – adalah faktor-faktor psikologis antara lain rasa bertanggung jawab, makna kerja, pengetahuan akan dampak dari pekerjaannya, kesempatan belajar, dukungan dari lingkungan sekitar serta atmosfer organisasi yang positif. Selain itu, penentu kesiapan kerja mahasiswa magang, menurut Chandhika dan Saraswati (2019), adalah modal psikologis dan dukungan organisasi. Wijayanti (2019) merespons temuan yang sama, seraya menambahkan kompetensi karir.

Dapat disimpulkan bahwa saat membuka pintu magang bagi generasi Z, organisasi perlu membangun keamanan psikologis agar perilaku bersuara mereka meningkat. Mengapa hal ini penting bagi organisasi? Eckert (2019) melihat bahwa generasi inilah yang jadi motor revolusi inovasi. Pineda (2020) juga meyakini bahwa generasi ini lebih kreatif dibandingkan generasi-generasi sebelum mereka.

Gotian (2020) menulis untuk Forbes bahwa magang memberikan akses untuk mendapatkan talenta yang beragam dan mengadaptasikan budaya kerja saat ini dengan kebutuhan organisasi untuk bertransformasi dengan tuntutan zaman. Lewat program magang yang dipersiapkan secara prima, maka baik organisasi dan generasi Z bisa sama-sama membangun jembatan yang efisien dan efektif untuk sama-sama menarik hikmah dari kekuatan masing-masing.

Referensi:

Arbar, T.F. (2022, 17 April). *Ini yang dicari milenial & gen Z saat kerja, bukan uang!* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220417163259-33-332223/ini-yang-dicari-milenial-gen-z-saat-kerja-bukan-uang> (<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220417163259-33-332223/ini-yang-dicari-milenial-gen-z-saat-kerja-bukan-uang>).

Beryl, M. (2022, 27 April). *4 karakter kerja Gen Z@Work yang wajib diketahui pemilik perusahaan*. Marketeers. <https://www.marketeers.com/4-karakter-kerja-gen-z-work-yang-wajib-diketahui-pemilik-perusahaan> (<https://www.marketeers.com/4-karakter-kerja-gen-z-work-yang-wajib-diketahui-pemilik-perusahaan>).

- Chandhika, J. & Saraswati, K.D.H. (2019). "Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa *internship*" *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 3 (1) hal. 179-186.
- Eckert, V.H. (2019). *How gen Z can lead the next innovation revolution*. PwC Australia [https://www.pwc.com.au/digitalpulse/generation-z-innovation-\(https://www.pwc.com.au/digitalpulse/generation-z-innovation-\).coaching.html](https://www.pwc.com.au/digitalpulse/generation-z-innovation-(https://www.pwc.com.au/digitalpulse/generation-z-innovation-).coaching.html)
- Edmondson, A.C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Gotian, R. (2020, 3 September). *How internships can serve as a win-win for employees and companies*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/ruthgotian/2020/09/03/how-internships-can-serve-as-a-win-win-for-employees-and-companies/?sh=20a354b338ef>
- Maaravi, Y. et al. (2021) "Internship not hardship: What makes interns in startup companies satisfied?" *Journal of Experiential Education* 44 (22) hal. 257-276.
- Pineda, K. (2020). *Generation create? Gen Z might be the most creative generation yet, poll says*. USA Today. <https://www.usatoday.com/story/news/nation/2020/08/18/generation-z-may-most-creative-yet-study-says/5589601002/>
- Schort, H. (2019). "Are you ready for Gen Z in the workplace?" *California Management Review* 6 (3) hal. 5-18.
- Shalihah, N. F. (2020, 23 Januari). *Indonesia didominasi generasi milenial dan generasi Z, apa plus minusnya?* Kompas. <https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/23/163200065/indonesia-didominasi-generasi-milenial-dan-generasi-z-apa-plus-minusnya?page=all> (<https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/23/163200065/indonesia-didominasi-generasi-milenial-dan-generasi-z-apa-plus-minusnya?page=all>).
- Van Dyne, L. & LePine, J.A. (1998). "Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity." *Academy of Management Journal* 41 (1) hal. 108-119.
- Wijayanti, S.F. S. (2019). "Pengaruh modal psikologis, kompetensi karir dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja" Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

