



Pengaruh Budaya Emosional Kebahagiaan Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja : Peran Ketahanan sebagai Mediator pada Generasi Z di Sektor Swasta

Endah Wulan Safitri

Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Strada Indonesia, Indonesia

Korespondensi penulis: endahwulansfir@gmail.com

Abstract. *This study examines the influence of emotional happiness culture on workplace happiness, with resilience as a mediating factor, among Generation Z employees in the private sector. As Generation Z enters the workforce, their unique emotional needs and challenges necessitate a deeper understanding of psychological factors that contribute to workplace well-being. Using a quantitative survey approach, data from 110 private sector Generation Z workers were analyzed to test the direct effects of emotional happiness culture on workplace happiness and resilience, as well as the mediating role of resilience between these variables. Results indicate that a positive emotional culture significantly enhances both resilience and workplace happiness. Moreover, resilience partially mediates the relationship, suggesting that resilience strengthens the impact of emotional culture on employees' happiness. These findings highlight the importance of fostering an emotional culture that promotes positive emotions such as joy, empathy, and optimism to build resilient and satisfied young employees. This research contributes practical insights for organizations aiming to design psychologically supportive workplaces tailored to Generation Z, ultimately improving employee well-being and organizational sustainability.*

Keyword: *Emotional Happiness Culture; Generation Z; Resilience; Workplace Happiness*

Abstrak. Penelitian ini menguji pengaruh budaya kebahagiaan emosional terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan resiliensi sebagai faktor mediasi, di antara karyawan Generasi Z di sektor sektor swasta. Ketika Generasi Z memasuki dunia kerja, kebutuhan dan tantangan emosional mereka yang unik emosional mereka yang unik, kebutuhan dan tantangan membutuhkan pemahaman yang lebih dalam dalam psikologis yang berkontribusi terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Dengan menggunakan survei kuantitatif kuantitatif, data dari 110 pekerja Generasi Z sektor swasta dianalisis untuk menguji efek langsung dari budaya kebahagiaan emosional terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan resiliensi, serta peran mediasi resiliensi di antara variabel-variabel tersebut. variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya emosional yang positif secara signifikan secara signifikan meningkatkan ketahanan dan kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, resiliensi memediasi sebagian hubungan tersebut, menunjukkan bahwa ketahanan memperkuat dampak budaya emosional terhadap kebahagiaan karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya membina budaya emosional yang mempromosikan hal positif positif seperti kegembiraan, empati, dan optimisme untuk membangun karyawan yang tangguh dan karyawan muda yang tangguh dan puas. Penelitian ini memberikan kontribusi wawasan praktis bagi organisasi yang bertujuan untuk merancang tempat kerja yang mendukung secara psikologis yang disesuaikan dengan Generasi Z, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Budaya Kebahagiaan Emosional, Generasi Z, Ketahanan, Kebahagiaan di Tempat Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era kerja modern yang ditandai oleh percepatan teknologi, kompleksitas tuntutan, dan meningkatnya kompetisi antar individu maupun organisasi, isu kebahagiaan di tempat kerja menjadi topik yang semakin penting untuk dibahas. Perusahaan-perusahaan masa kini tidak hanya mengejar produktivitas dari sisi teknis, tetapi juga menyadari bahwa karyawan yang bahagia cenderung lebih loyal, kreatif, dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi (Syahmirza & Prawitowati, 2022). Kebahagiaan di tempat kerja telah menjadi parameter kesejahteraan organisasi, tidak hanya dilihat sebagai kondisi psikologis individu

semata, melainkan juga sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang mendukung (Isnaeni et al., 2023).

Melihat realita ini, organisasi mulai mengadopsi berbagai pendekatan yang menitikberatkan pada pembangunan kesejahteraan psikologis, seperti program kesehatan mental, fleksibilitas kerja, hingga pengembangan budaya organisasi yang menumbuhkan emosi positif (Junjuran & Putra, 2023). Kebahagiaan bukan lagi dianggap sebagai bonus dari pencapaian kerja, melainkan sebagai modal penting yang dapat mendukung kinerja jangka panjang (Fajri et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja menjadi semakin krusial dalam membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, munculnya Generasi Z sebagai aktor utama dalam lanskap tenaga kerja menambah dinamika baru dalam memahami kebahagiaan kerja. Generasi ini dikenal sebagai digital native yang tumbuh dengan ekspektasi tinggi terhadap kenyamanan psikologis, keseimbangan hidup, serta makna dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mereka cenderung tidak hanya mencari gaji, tetapi juga pengalaman kerja yang autentik dan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi serta kesehatan mental (Nurqamar et al., 2022).

Namun demikian, Generasi Z juga menghadapi tantangan unik, seperti tekanan sosial media, krisis identitas profesional, dan kecenderungan burnout yang lebih cepat dibanding generasi sebelumnya (Daffa et al., 2024). Dalam dunia kerja yang menuntut kecepatan dan adaptasi tinggi, kebutuhan untuk memahami bagaimana generasi ini membangun dan merespons kebahagiaan menjadi semakin mendesak. Di sinilah pentingnya melihat aspek budaya organisasi dan proses psikologis internal generasi ini secara lebih mendalam.

Salah satu aspek yang relevan dalam pembahasan ini adalah konsep budaya emosional kebahagiaan, yaitu seperangkat norma, nilai, dan ekspresi emosional yang berlaku dalam suatu lingkungan kerja. Budaya emosional ini tidak tertulis, namun membentuk iklim emosional kolektif yang dapat dirasakan dan direspons oleh seluruh anggota organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung ekspresi emosi positif seperti rasa syukur, kebaikan, dan empati dapat memperkuat hubungan antarindividu serta menciptakan suasana kerja yang lebih hangat dan produktif (Saputra, 2022).

Budaya emosional kebahagiaan juga dapat menjadi sinyal penting bagi karyawan dalam menilai sejauh mana organisasi menghargai keberadaan dan kesejahteraan mereka secara utuh. Ketika individu merasa bahwa ekspresi emosional positif diapresiasi dan didukung, maka akan muncul ikatan psikologis yang lebih kuat terhadap organisasi (Yusuf

et al., 2022). Dalam jangka panjang, hal ini dapat berkontribusi pada pencapaian kebahagiaan kerja yang lebih stabil dan bermakna. Maka dari itu, memahami bagaimana budaya emosional tersebut bekerja di antara generasi muda menjadi hal yang penting, terlebih ketika menyangkut generasi yang secara emosional sangat peka seperti Generasi Z.

Namun, budaya organisasi yang positif tidak serta merta berdampak seragam bagi setiap individu. Di sinilah peran ketahanan (*resilience*) menjadi signifikan, yakni sebagai kapasitas psikologis seseorang untuk menghadapi, mengelola, dan bangkit dari tekanan maupun kegagalan yang terjadi dalam konteks kerja. Ketahanan memungkinkan individu untuk tetap berfungsi secara optimal di tengah situasi yang tidak ideal, sekaligus menjadi faktor pelindung terhadap stres kerja dan konflik emosional (Angelia & Astiti, 2020).

Ketahanan bukan hanya sebagai sifat bawaan, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pengalaman dan dukungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks Generasi Z yang rentan terhadap tekanan emosional, ketahanan dapat menjadi kunci penting dalam menjembatani antara lingkungan kerja yang berbudaya positif dengan perasaan bahagia yang dirasakan secara personal. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki apakah ketahanan ini berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana budaya emosional kebahagiaan dapat berdampak pada kebahagiaan di tempat kerja secara lebih efektif dan menyeluruh.

Studi yang dilakukan oleh Silitonga et al. (2021) yang meneliti hubungan antara budaya emosional kebahagiaan, khususnya budaya emosional kegembiraan (*joy*), dengan kapasitas ketahanan tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya emosional kegembiraan yang terbentuk melalui norma perilaku, artefak, dan nilai-nilai bersama dapat meningkatkan ketahanan tim dalam menghadapi tekanan dan stres kerja. Budaya ini mendorong ekspresi emosi positif seperti antusiasme dan semangat, yang pada gilirannya memperkuat ikatan sosial dan fleksibilitas kognitif anggota tim. Dengan demikian, budaya emosional kegembiraan berperan penting dalam membangun ketahanan kolektif yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas tim di lingkungan kerja yang dinamis.

Putri (2024) membandingkan tingkat stres kerja, kebahagiaan, dan ketahanan antara Generasi Z dan Generasi X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki skor stres kerja yang lebih tinggi dan skor kebahagiaan serta ketahanan yang lebih rendah dibandingkan Generasi X. Temuan ini mengindikasikan bahwa Generasi Z lebih rentan terhadap tekanan kerja dan memiliki kapasitas ketahanan yang lebih lemah, yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk

memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat ketahanan Generasi Z guna meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

Studi oleh Katsaros (2024) meneliti hubungan antara kepemimpinan inklusif dan kinerja adaptif karyawan Generasi Z, dengan kebahagiaan di tempat kerja sebagai mediator. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan inklusif yang mendorong lingkungan kerja yang suportif dan menghargai keberagaman dapat meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z. Kebahagiaan kerja tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja adaptif mereka. Temuan ini menekankan pentingnya peran lingkungan kerja yang positif dan inklusif dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan muda.

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan pentingnya budaya emosional kebahagiaan dalam meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan kerja, kajian yang secara khusus menyoroti dinamika ini pada Generasi Z masih sangat terbatas, terutama dalam konteks sektor swasta di Indonesia. Selain itu, sebagian besar studi cenderung meneliti pengaruh langsung budaya kerja terhadap kebahagiaan tanpa mengeksplorasi peran mekanisme psikologis seperti ketahanan sebagai variabel mediasi. Padahal, memahami bagaimana ketahanan berperan dalam menghubungkan budaya emosional dengan kebahagiaan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif, khususnya bagi organisasi yang ingin membangun lingkungan kerja sehat bagi generasi muda.

Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja dari Generasi Z di sektor swasta, penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan psikologis mereka secara spesifik agar dapat menciptakan strategi manajemen yang relevan dan berkelanjutan. Penelitian ini menjadi penting karena menawarkan wawasan baru mengenai bagaimana budaya emosional kebahagiaan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja melalui penguatan ketahanan individu. Temuan dari studi ini tidak hanya akan memperkaya literatur ilmiah, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam perancangan kebijakan organisasi yang lebih humanis dan responsif terhadap tantangan psikologis generasi kerja masa kini.

Pengembangan Hipotesis

a. Budaya Emosional Kebahagiaan dan Perasaan Bahagia di Tempat Kerja

Budaya emosional kebahagiaan di tempat kerja, yang mencakup norma dan nilai yang mendorong ekspresi emosi positif seperti kegembiraan, empati, dan kehangatan, terbukti dapat meningkatkan perasaan bahagia karyawan. Penelitian Isnaeni et al.

(2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang penuh emosi positif mampu memperkuat hubungan antarindividu dan menciptakan rasa aman psikologis yang berkontribusi pada kebahagiaan kerja. Selain itu, studi Alasyari et al. (2023) menggarisbawahi bahwa budaya emosional kebahagiaan mendorong ketahanan dan keterikatan tim, yang berperan sebagai fondasi psikologis dalam membentuk kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, secara teoritis dan empiris, terdapat dasar kuat untuk menduga bahwa budaya emosional kebahagiaan berpengaruh positif terhadap perasaan bahagia di tempat kerja.

H1 = Budaya emosional kebahagiaan berpengaruh pada kebahagiaan di tempat kerja dengan signifikan

b. Budaya Emosional Kebahagiaan dan Ketahanan dalam Bekerja

Budaya emosional kebahagiaan di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk ketahanan psikologis karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Ketika lingkungan kerja mendorong ekspresi emosi positif seperti antusiasme, optimisme, dan kepedulian, individu cenderung merasa lebih terhubung secara sosial dan lebih mampu mengelola stres serta tantangan profesional. Putri & Laeli (2024) menemukan bahwa budaya emosional kegembiraan mampu memperkuat ketahanan tim dengan menciptakan rasa saling percaya dan fleksibilitas kognitif dalam menghadapi situasi sulit. Hal ini sejalan dengan teori emosi positif dari Fredrickson, yang menyatakan bahwa emosi positif memperluas kapasitas pemikiran dan membangun sumber daya psikologis seperti resiliensi. Oleh karena itu, budaya kerja yang menekankan pada kebahagiaan emosional secara logis dapat memperkuat ketahanan individu dalam menjalani dinamika pekerjaan yang kompleks dan penuh tekanan.

H2 = Budaya emosional kebahagiaan berpengaruh pada ketahanan di tempat kerja dengan signifikan

c. Ketahanan dalam Bekerja dan Perasaan Bahagia di Tempat Kerja

Ketahanan dalam bekerja merupakan kapasitas individu untuk bangkit dari tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap produktif dalam situasi menantang, yang secara langsung berkaitan dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Individu yang memiliki tingkat ketahanan tinggi cenderung mampu memaknai hambatan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga mereka mengalami lebih sedikit stres dan lebih banyak kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Studi dari Shabrina et al. (2021) menunjukkan bahwa resiliensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan well-being di tempat kerja, karena individu yang tangguh mampu menjaga stabilitas

emosi dan mempertahankan pandangan positif terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian Aminah & Santi (2020) mengungkapkan bahwa individu yang resilien lebih sering mengalami emosi positif dalam menghadapi tekanan, yang pada akhirnya memperkuat rasa bahagia secara keseluruhan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa ketahanan dalam bekerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap meningkatnya perasaan bahagia karyawan di lingkungan kerja. $H3$ = Ketahanan dalam bekerja berpengaruh pada kebahagiaan di tempat kerja dengan signifikan

d. **Mediasi Ketahanan dalam Pekerja dalam Dampak Budaya Emosional Kebahagiaan dan Perasaan Bahagia di Tempat Kerja**

Ketahanan dalam bekerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh budaya emosional kebahagiaan terhadap perasaan bahagia di tempat kerja. Budaya yang mendorong ekspresi emosi positif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang suportif, tetapi juga memperkuat kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja dengan lebih fleksibel dan optimis. Dalam konteks ini, ketahanan menjadi jalur penting yang mengubah pengaruh lingkungan emosional menjadi kondisi psikologis yang stabil dan memberdayakan. Penelitian dari Isnaeni et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang emosional positif dapat meningkatkan ketahanan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, ketahanan dalam bekerja berpotensi menjadi variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana budaya emosional kebahagiaan berkontribusi secara tidak langsung terhadap perasaan bahagia karyawan di tempat kerja.

$H4$ = Ketahanan dalam bekerja dapat menjadi mediator pada pengaruh budaya emosional kebahagiaan terhadap kebahagiaan di tempat kerja

2. METODE PENELITIAN

Prosedur Penelitian dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari sampel sebanyak 110 responden yang merupakan pekerja Generasi Z di sektor swasta. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria responden yang aktif bekerja di perusahaan swasta dan berusia antara 18 hingga 26 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarluaskan secara online untuk memudahkan akses dan menjangkau responden secara

efisien. Seluruh proses pengumpulan data mengikuti prosedur etis penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden dan mendapatkan persetujuan sebelum pengisian kuesioner.

Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan instrumen terstandarisasi dari studi sebelumnya untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Perasaan bahagia di tempat kerja diukur dengan skala Happiness At Work dari Salas-Vallina dan Alegre (2018), yang terdiri dari 9 item dengan skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju/puas hingga sangat setuju/puas. Ketahanan diukur menggunakan skala resilien dari Luthans et al. (2007b) dengan 6 item yang juga menggunakan skala Likert 1-5, termasuk item reverse untuk mengurangi bias responden. Sedangkan budaya emosional kebahagiaan diukur dengan skala Emotional Culture of Joy dari Barsade dan O'Neill (2014), yang menilai frekuensi ekspresi emosi positif seperti keceriaan dan antusiasme dengan skala 1 (tidak pernah) sampai 5 (sangat sering). Seluruh data hasil pengukuran akan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui software AMOS untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan dan validitas model penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Conformatory Factor Analysis (CFA)

Dalam studi ini, dilakukan analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menguji kecocokan model penelitian yang telah dikembangkan. Berdasarkan hasil CFA, diperoleh nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0,121, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (fit) yang kurang memadai, karena nilai RMSEA yang ideal seharusnya berada di bawah 0,08 untuk mengindikasikan model dengan fit yang baik. Selain itu, nilai Comparative Fit Index (CFI) sebesar 0,634 juga memperkuat indikasi tersebut. CFI yang baik seharusnya bernilai di atas 0,90, sedangkan angka yang diperoleh dalam penelitian ini jauh di bawah standar tersebut, menunjukkan bahwa model belum merepresentasikan data dengan optimal. Nilai Chi-Square yang dihasilkan sebesar 433,053 juga menjadi indikator penting dalam menilai kesesuaian model, namun karena Chi-Square sangat sensitif terhadap ukuran sampel, maka hasil ini perlu ditafsirkan bersamaan dengan indeks lainnya.

Tabel 1. HTMT Rasio

	Ketahanan	Budaya Emosional Kebahagiaan	Kebahagiaan di Tempat Kerja
Ketahanan	1		
Budaya Emosional Kebahagiaan	-0,81	1	
Kebahagiaan di Tempat Kerja	-0,525	0,637	1

Common Method Variance (CMV)

Untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya Common Method Variance (CMV) dalam penelitian ini, dilakukan pengujian dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) satu faktor. Hasilnya menunjukkan nilai Comparative Fit Index (CFI) sebesar 0,634 dan Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0,121. Kedua nilai ini jauh dari ambang batas yang diterima untuk menunjukkan kecocokan model yang baik, yaitu $CFI > 0,90$ dan $RMSEA < 0,08$. Nilai CFI yang rendah dan RMSEA yang tinggi ini menunjukkan bahwa model satu faktor tidak sesuai dengan data yang dikumpulkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak didominasi oleh satu sumber umum. Dengan kata lain, hasil ini memberikan indikasi bahwa Common Method Variance tidak menjadi masalah yang signifikan dalam studi ini.

Uji Coba Hipotesis

Hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Emosional Kebahagiaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan nilai estimasi sebesar 0,564, nilai critical ratio (C.R.) sebesar 2,378, dan signifikansi $p = 0,017$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin kuat budaya emosional kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja juga cenderung meningkat secara signifikan. Sementara itu, Ketahanan ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan estimasi -0,028, C.R. -0,094, dan $p = 0,925$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks generasi Z di sektor swasta, ketahanan secara langsung tidak berperan dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Selanjutnya, Budaya Emosional Kebahagiaan justru memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Ketahanan, dengan estimasi -0,301, C.R. -3,522, dan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Temuan ini

memberikan indikasi bahwa semakin tinggi persepsi terhadap budaya emosional kebahagiaan, ketahanan justru cenderung menurun, yang bisa jadi mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang terlalu berfokus pada emosi positif justru mengurangi dorongan individu untuk membangun daya tahan terhadap tekanan.

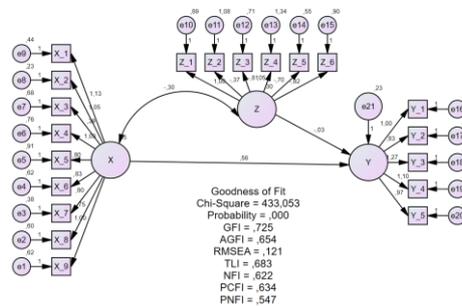
Tabel 2. Uji Coba Hipotesis Langsung

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kebahagiaan di Tempat Kerja <--- Budaya Emosional Kebahagiaan	0,564	0,237	2,378	0,017
Kebahagiaan di Tempat Kerja <--- Ketahanan	-0,028	0,3	-0,094	0,925
Ketahanan <--- Budaya Emosional Kebahagiaan	-0,301	0,086	-3,522	0,000

Hasil analisis jalur mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Budaya Emosional Kebahagiaan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Ketahanan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic sebesar 0,093 dengan standard error (S.E.) 0,09 dan nilai p-value sebesar 0,926 ($p > 0,05$). Nilai p yang sangat tinggi menunjukkan bahwa lintasan mediasi melalui variabel Ketahanan tidak memiliki kontribusi bermakna dalam menjelaskan hubungan antara Budaya Emosional Kebahagiaan dan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ketahanan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Budaya Emosional Kebahagiaan dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada responden generasi Z di sektor swasta.

Tabel 3. Hasil Uji Coba Hipotesis Tidak Langsung

	T-Statistic	S.E.	p-value
Kebahagiaan di Tempat Kerja < --- Ketahanan <--- Budaya Emosional Kebahagiaan	0,093	0,09	0,926



Gambar 1. Hasil Uji SEM AMOS

Pembahasan

Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa Budaya Emosional Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (estimasi = 0,564; $p = 0,017$), namun tidak melalui mediasi Ketahanan, karena jalur tidak langsungnya tidak signifikan ($p = 0,926$). Menariknya, Budaya Emosional Kebahagiaan justru berpengaruh negatif signifikan terhadap Ketahanan (estimasi = -0,301; $p < 0,001$), sementara Ketahanan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja ($p = 0,925$). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Generasi Z di sektor swasta, budaya emosional yang menekankan kebahagiaan dapat meningkatkan kebahagiaan kerja secara langsung, namun tidak melalui peningkatan ketahanan individu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Winandar et al. (2021) yang menunjukkan bahwa Budaya Emosional Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan mediasi oleh Keamanan Psikologis dan Keterikatan Relasional, bukan oleh Ketahanan. Selain itu, studi oleh Borman & Westi (2021) menemukan bahwa Budaya Emosional Kebahagiaan dapat meningkatkan Ketahanan Tim melalui perubahan dalam mutualitas dan reflektivitas, namun efek ini bersifat kolektif dan tidak selalu tercermin pada tingkat individu. Oleh karena itu, dalam konteks Generasi Z yang mungkin lebih menghargai ekspresi emosional terbuka dan lingkungan kerja yang suportif, ketahanan individu tidak menjadi mediator utama dalam hubungan antara budaya emosional dan kebahagiaan kerja. Sebaliknya, faktor-faktor seperti keamanan psikologis dan keterikatan sosial mungkin lebih relevan dalam menjelaskan dinamika ini.

Implikasi Teori

Temuan ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori dalam ranah psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan model hubungan antara Budaya Emosional Kebahagiaan, Ketahanan, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Secara teoretis, hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan budaya emosional dalam organisasi memiliki kapasitas langsung untuk meningkatkan kebahagiaan kerja, tanpa harus dimediasi oleh faktor psikologis seperti ketahanan. Hal ini menantang asumsi dalam model-model sebelumnya seperti yang diungkapkan Saputra (2022) yang menempatkan ketahanan sebagai variabel kunci dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan kata lain, Generasi Z di sektor swasta mungkin merespons lebih kuat terhadap ekspresi emosional yang positif dan lingkungan

kerja yang suportif secara langsung, dibandingkan dengan mekanisme coping internal seperti ketahanan.

Implikasi ini memperluas cakupan teori Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996) dengan menunjukkan bahwa afeksi positif dalam budaya kerja tidak hanya menciptakan respons emosional jangka pendek, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis jangka panjang seperti kebahagiaan kerja (Budilestari et al., 2024). Namun, ketidaksignifikanan jalur mediasi melalui ketahanan menandakan perlunya pengembangan model yang lebih kontekstual dan generasi-spesifik. Dalam konteks Generasi Z, faktor-faktor seperti keterhubungan sosial, ekspresi emosional yang otentik, dan lingkungan yang menghargai perasaan tampaknya lebih berdampak dibandingkan ketahanan individual. Maka dari itu, penelitian ini mendorong pengembangan teori kebahagiaan kerja yang lebih selaras dengan karakteristik generasional dan dinamika emosional kontemporer di tempat kerja.

Implikasi Praktis

Temuan ini memberikan petunjuk penting bagi para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi peningkatan kebahagiaan kerja di kalangan Generasi Z di sektor swasta. Karena Budaya Emosional Kebahagiaan terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, organisasi sebaiknya fokus pada membangun budaya kerja yang terbuka secara emosional, hangat, dan suportif. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan empati, pengakuan terhadap pencapaian individu secara emosional (bukan hanya material), serta penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mengekspresikan emosi secara sehat dan positif.

Selain itu, karena Ketahanan tidak berperan sebagai mediator yang signifikan, organisasi sebaiknya tidak terlalu bergantung pada program peningkatan ketahanan individu untuk mencapai kebahagiaan kerja. Sebaliknya, lebih efektif jika perusahaan mengembangkan inisiatif yang mendorong keterhubungan sosial dan rasa memiliki di antara karyawan. Misalnya, melalui forum diskusi terbuka, program kesejahteraan berbasis komunitas, atau mentoring yang berfokus pada keseimbangan emosional. Pendekatan ini lebih selaras dengan preferensi Generasi Z yang cenderung menilai tempat kerja dari seberapa besar lingkungan tersebut mendukung kesejahteraan emosional mereka secara langsung.

Keterbatasan Dan Studi Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan penerapan temuan. Pertama, sampel penelitian hanya terbatas pada pekerja Generasi Z di sektor swasta dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas, terutama generasi lain atau sektor kerja yang berbeda. Kedua, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang mengandalkan self-report, sehingga potensi bias subjektivitas dan kesalahan pengisian tidak dapat sepenuhnya dihindari. Ketiga, penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga tidak mampu menangkap perubahan dinamika budaya emosional, ketahanan, dan kebahagiaan kerja secara longitudinal atau dalam jangka waktu yang lebih panjang. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti peran ketahanan sebagai mediator tanpa mempertimbangkan variabel psikologis atau lingkungan kerja lain yang mungkin turut memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, seperti kepemimpinan, dukungan sosial, atau stres kerja secara langsung.

Berdasarkan keterbatasan dan temuan penelitian ini, terdapat beberapa arahan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian masa depan dapat memperluas sampel dengan melibatkan pekerja dari berbagai generasi, sektor industri, dan wilayah geografis yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif. Kedua, disarankan untuk menggunakan metode penelitian longitudinal guna mengamati perkembangan hubungan antara budaya emosional kebahagiaan, ketahanan, dan kebahagiaan kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Ketiga, penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi variabel-variabel psikologis lain seperti dukungan sosial, kepemimpinan inklusif, atau mekanisme coping sebagai mediator atau moderator untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, studi kualitatif atau mixed methods dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman emosional dan ketahanan karyawan Generasi Z dalam konteks budaya organisasi yang berbeda. Terakhir, penelitian mendatang dapat mengembangkan intervensi atau program praktis berbasis budaya emosional dan ketahanan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>

- Aminah, S., & Santi, D. E. (2020). Resiliensi terhadap tekanan pekerjaan pada staf lapangan perusahaan konstruksi di Surabaya. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7703>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional: Tingkatkan work engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Borman, R., & Westi, W. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 138–145. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648>
- Budilestari, I., Setiadi, P. B., & Dwi, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(1), 3215–3230. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i1.617>
- Daffa, D. R., Arthuro, D., Fernanda, J. A., & Pratama, M. B. W. (2024). Gen-Z: Eksplorasi identitas budaya dan tantangan sosial dalam era digital. *Jurnal Insan Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2), 169–183. <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v2i2.3112>
- Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh motivasi dan self efficacy melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Kencana Makmur Lestari. *ECo-Buss*, 6(3), 1446–1457. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1214>
- Isnaeni, A. R., Nurmayanti, S., & Suryani, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 8151–8155. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3043>
- Junjunan, I. M., & Putra, A. E. (2023). Psychological capital: Perkembangannya dalam sepuluh tahun terakhir. *In Search*, 19(1), 186–196. <https://doi.org/10.37278/insearch.v20i1.624>
- Katsaros, K. K. (2024). Gen Z employee adaptive performance: The role of inclusive leadership and workplace happiness. *Administrative Sciences*, 14(8), 1–13. <https://doi.org/10.3390/admsci14080163>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The intention of Generation Z to apply for a job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Putri, A. E., & Laeli, S. (2024). Membangun resiliensi sepanjang rentang kehidupan: Strategi menghadapi tantangan dan tekanan. *Karimah Tauhid*, 3(6), 6846–6854. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13871>
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z memiliki budaya organisasi dan komitmen organisasi yang lebih tinggi terhadap prestasi kerja dibandingkan generasi lainnya? *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(2), 48–67. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.932>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.

- Shabrina, F. N., Sigumonrong, G. E. R., Isnandini, N., & Putri, S. A. E. (2021). Distres sebagai mediator antara resiliensi dan well-being pada dewasa di Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 26(2), 319–334. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss2.art6>
- Silitonga, N., Johan, M., Asbari, M., Hutagalung, D., & Novitasari, D. (2021). Mengelola kinerja tim engineering: Dari iklim kecerdasan emosional hingga team efficacy. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 172–187. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1839>
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). Peran quality of work life dalam kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8–13. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v2i2.7337>