

## ***A Comparative Analysis of Work Regulatory Focus on Cross-Generational Employees at PT. "X"***

### **Analisis Komparasi Work Regulatory Focus Pada Karyawan Lintas Generasi di PT. "X"**

**Deri Setyawan<sup>1\*</sup>, Anindra Guspa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

*E-mail: [derisetyawan@student.unp.ac.id](mailto:derisetyawan@student.unp.ac.id)*

#### **Abstract**

*The variety of individual characteristics in the workplace relates to how they achieve their goals at work. Individuals with a promotional focus are more proactive and innovative in their work, while individuals with a preventive focus tend to defend opinions as a form of self-defense mechanism and avoid change. Regulatory focus is proven to increase intrinsic motivation and creativity in Generation Z at work, while Generation Y tends to emphasize promotional focus (motivation to achieve goals and aspirations), mainly due to their values of individualism and their desire to build a meaningful career and social reputation in the workplace. They value flexibility and personal development in their careers. If the focus of work regulation does not match the desired goals, then the balance between personal life and work expected by employees cannot be achieved. This study is a comparative quantitative study that aims to see the differences between three subjects with the same variable rather than to investigate causal relationships. This study uses Analysis of Variance (ANOVA) to identify whether there are differences in the focus of labor regulation among Generation X, Y, and Z workers at PT. "X". The results show that Generation Y has an average difference with Generation Z in the prevention focus dimension. There was a significant difference between Generation Y and Generation Z, with a significance value of .038 (sig<0.05) but no difference in the promotion focus dimension. This study reveals a significant difference in work characteristics and preferences between Generations Y and Z on the Prevention Focus variable.*

**Keyword:** *Regulatory Focus, Generation X, Millennials, Generation Z, Employee*

#### **Abstrak**

Variatifnya karakteristik individu di tempat kerja berhubungan dengan bagaimana mereka mencapai tujuannya dalam bekerja. Individu dengan fokus promosi lebih proaktif dan inovatif dalam bekerja, sedangkan individu dengan fokus pencegahan memiliki kecenderungan untuk bersikap mempertahankan pendapat sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri dan menghindari perubahan. *Regulatory focus* terbukti dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas pada generasi Z dalam bekerja, sedangkan pada generasi Y cenderung menekankan fokus promosi (motivasi untuk mencapai tujuan dan cita-cita), terutama karena nilai-nilai individualisme dan keinginan mereka untuk membangun karir yang bermakna dan reputasi sosial di tempat kerja. Mereka menghargai fleksibilitas dan pengembangan pribadi dalam karier mereka. Jika fokus regulasi kerja tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan tidak dapat tercapai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparatif yang bertujuan untuk melihat adanya perbedaan antara tiga subjek dengan variabel yang sama bukan untuk menyelidiki hubungan kausal. Penelitian ini menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA) untuk mengidentifikasi apakah ada perbedaan dalam fokus regulasi ketenagakerjaan di antara pekerja Generasi X, Y, dan Z di PT. "X". Hasilnya menunjukkan bahwa Generasi Y memiliki rata-rata perbedaan dengan Generasi Y pada dimensi *prevention focus*. Terdapat perbedaan signifikan antara Generasi Y dan Generasi Z, dengan nilai signifikansi sebesar .038 (sig<0,05) namun tidak memiliki perbedaan pada dimensi *promotion focus*. Penelitian ini mengungkapkan adanya perbedaan signifikan dalam karakteristik dan preferensi kerja antara Generasi Y dan Z pada variabel *Prevention Focus*.

**Kata Kunci:** *Regulatory Focus, Generasi X, Millennials, Generasi Z, Karyawan*

## PENDAHULUAN

Kondisi seimbang antara kehidupan kerja telah banyak memberikan pengaruh terhadap nilai yang terkandung dalam diri karyawan dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang mencapai kondisi seimbang dalam kehidupan kerja yang prima memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan produktivitas secara menyeluruh yang lebih tinggi (Gupta, 2021). Hal tersebut mengindikasikan bahwa industri perlu mengenali dan memfasilitasi terkait kehidupan kerja yang seimbang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya mengenali dan memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan dan mendukung produktivitas, perusahaan perlu untuk mengetahui bagaimana *regulatory focus* karyawan di tempat kerjanya.

*Regulatory focus* dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan prediktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan (Jason & N, 2021). Penyelarasan *regulatory focus* karyawan dengan tujuan industri dan pengorganisasian lingkungan kerja yang memfasilitasi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja mendorong keseimbangan kehidupan kerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas. Selain itu *regulatory focus* telah dinyatakan berpengaruh terhadap kondisi *work life balance* pada pekerja, ketika individu dengan *promotion focus* cenderung mengalami ketidakseimbangan yang lebih besar karena terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan yang mereka buat sendiri. Disisi lain individu dengan *prevention focus* lebih memiliki kecenderungan menetapkan batasan yang lebih jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga lebih mampu dalam mencapai kondisi *work-life balance* (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014).

*Regulatory focus* telah terbukti berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Karyawan dengan fokus promosi dominan terlibat lebih positif dalam mengoperasikan tanggungjawab mereka dalam perusahaan, yang merujuk pada tingginya tingkat produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang memiliki fokus pencegahan memungkinkan untuk mengalami stres kerja dan keterasingan dalam kelompok yang berdampak pada terhambatnya kinerja (Jason & N, 2021).

*Regularoty focus* telah dibuktikan berpengaruh terhadap beberapa kondisi di tempat kerja termasuk depresi (Wallace, Butts, Smith, Johnson, & Stevens, 2016). Penggolongan prevalensi depresi di Indonesia berdasarkan kelompok usia pada tahun 2023 menyatakan bahwa usia 15-24 tahun memiliki prevalensi tertinggi dengan persentase 2% jika dibandingkan dengan dua kelompok usia dibawahnya yaitu pada usia >75 tahun dengan tingkat prevalensi 1.9% dan usia 65-74 dengan prevalensi 1.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa generasi z merupakan kelompok usia yang paling mudah mengalami depresi di tempat kerja dengan berbagai prediktor khususnya lingkungan kerja (Setiawati & Dewi, 2024). Kondisi tersebut bertolakbelakang dengan fleksibilitas jam kerja yang dapat mendukung karyawan dalam meregulasi diri mereka terhadap pekerjaan. Menurut (International Labour Organization , 2023) Indonesia merupakan negara yang menempati jam kerja terpendek kedua di Asia Tenggara yaitu berkisar pada 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Generasi x dan y yang sangat peduli dengan nilai-nilai sosial seperti tanggung jawab dan inklusivitas menjadikan mereka sangat bergantung pada nilai dari organisasi. Terdapat 43% millenial mengemukakan mereka memilih meninggalkan pekerjaan mereka jika dirasa perusahaan tidak memberikan tanggung jawab sosial atau tidak berfokus pada keberlanjutan dan etika kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai perusahaan menjadi salah satu prediktor yang esensial dalam keterikatan kerja bagi milenial yang selanjutnya dapat menentukan regulasi fokus dari karyawan millenial terhadap orientasinya bagi perusahaan (Deloitte, 2018).

Melalui berbagai diferensiasi kondisi dan orientasi di tempat kerja pada beberapa generasi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbedaan dari fokus regulasi kerja pada karyawan generasi X, Y, dan Z dalam melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan terhadap orientasi dalam bekerja yang selanjutnya dapat menentukan beberapa kebijakan dan keputusan dari organisasi seperti pemberian pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, dan pendelegasian karyawan untuk fungsi kerja tertentu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan bentuk komparatif karena bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan diantara dua subjek dengan variabel yang sama, bukan melihat kausalitas (Swastika & Prastuti, 2021). Secara spesifik, penelitian ini akan memfungsiakan *Analysis of Variance* (ANOVA) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan dari work regulatory focus antara karyawan generasi X, generasi Y, dan generasi Z di PT. "X".

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan tetap yang berstatus aktif pada industri keuangan dan perbankan dan telah bekerja minimal 2 tahun di Kota Padang. Pemilihan populasi ini dilandaskan kebutuhan akan presisi, ketelitian, dan analisis yang tinggi sehingga mereka perlu untuk melakukan pekerjaan yang cermat untuk mencegah kerugian (Rahmi, Agustiani, Harding, & Fitriana, 2023). Teknik pemerolehan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive Sampling* merupakan metode yang dimana peneliti melakukan kategorisasi sampel berdasarkan sebuah pertimbangan dan penilaian khusus yang dianggap paling relevan atau memiliki kecakapan informasi yang mendalam terkait topik penelitian (Taherdost, 2016).

Pengukuran *regulatory focus* peneliti menggunakan skala *Work Regulatory Focus Scale* yang telah diadaptasikan ke dalam versi Indonesia oleh (Rahmi, Agustiani, Harding, & Fitriana, 2023) yang terdiri dari 18 aitem yang diukur dengan skala likert dengan rentang nilai 1 (satu) hingga 5 (lima), yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online dalam bentuk google form yang disebarluaskan secara regional sesuai dengan cakupan penelitian ini dengan mengklasifikasikan usia partisipan pada awal form sebagai bentuk pengidentifikasi generasi yang merupakan subjek dari penelitian ini. Data yang dihimpun selanjutnya dilakukan analisis menggunakan beberapa uji statistik. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan homogenitas serta uji hipotesis dilakukan Uji *Analysis of Variance* (ANOVA) dalam melihat rata-rata perbedaan dari setiap variabel dependen. Selain itu juga dilakukan uji statistik deskriptif untuk melihat sebaran data dalam bentuk persentase.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan subjek dalam penelitian ini memfungsiakan teknik *purposive sampling* yang merepresentasikan populasi penelitian. Subjek disaring berdasarkan beberapa karakteristik meliputi, karyawan pada PT. "X" yang merupakan industri keuangan dan perbankan, lahir pada rentang tahun 1965 – 2010 sebagai rentang tahun kelahiran generasi X, Y, dan Z, dan telah bekerja di industri tempat mereka bekerja minimal selama 2 tahun. Setelah pengambilan data dilakukan dan dianalisis dalam melihat distribusi demografi dari data subjek, diperoleh sebaran seperti berikut:

**Tabel 1.** Data Demografis Subjek

Demografi	Karakteristik Subjek	Jumlah (N)	Percentase (%)
Generasi	X	58	16.43%
	Y	132	37.40%
	Z	163	<b>46.17%</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	171	48.49 %
	<b>Perempuan</b>	<b>182</b>	<b>51.51 %</b>
Pendidikan Terakhir	SD-SMA	37	10.48 %
	<b>S1</b>	<b>269</b>	<b>76.25 %</b>
	S2	42	11.91 %
	S3	5	1.42 %
Lama Bekerja	2 Tahun	83	23.52 %
	<b>&gt; 2 Tahun</b>	<b>270</b>	<b>76.48 %</b>
Total		<b>353</b>	<b>100%</b>

Deskripsi data menguraikan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Pada deskripsi data penelitian akan dipaparkan beberapa informasi mencakup rata-rata nilai hipotetik dan empirik yang didapatkan dari skala *work regulatory focus*. Pemilihan skor dilandaskan oleh terdapatnya keseimbangan antara variasi tanggapan serta memberikan kesempatan kepada subjek untuk memilih

jawaban netral sehingga tidak memberikan paksaan pada jawaban subjek. Berikut ditampilkan rerata hipotetik dan rerata empirik dari skala *work regulatory focus*.

**Tabel 2.** Deskripsi Statistik Skala *Work Regulatory Focus*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Prevention Focus</i>	18	90	54	12	13	45	37.28	8.857
<i>Promotion Focus</i>	18	90	54	12	10	45	36.35	9.117

Merujuk pada tabel 2 diatas, secara keseluruhan nilai mean rerata empirik dari setiap dimensi dari skala *work regulatory focus* yang dalam penelitian ini dijadikan variabel lebih rendah dibandingkan mean rerata hipotetik. Informasi tersebut menjelaskan tingkat prevention focus dan promotion focus responden dalam penelitian ini lebih rendah jika dibandingkan dengan hipotesis peneliti yang berlandaskan pada kriteria skala *work regulatory focus*. Nilai standar deviasi (SD) empirik yang menunjukkan angka lebih rendah dibandingkan nilai hipotetik mengindikasikan terdapat variasi yang rendah atau cenderung seragam pada nilai prevention focus dan promotion focus responden dalam penelitian ini.

### Kategorisasi Data Penelitian

Pengkategorisasian data yang diolah selanjutnya dihitung dengan melandaskan rumus dari (Azwar, 2017) sebagai berikut:

**Tabel 3.** Kategorisasi Subjek Berdasarkan Dimensi *Prevention Focus*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 42$	Rendah	77	21.81%
$M - 1SD \leq X < M + 1 SD$	$42 \leq X < 54$	Sedang	246	69.7%
$M + 1SD \leq X$	$54 \leq X$	Tinggi	30	8.5%
<b>Jumlah</b>			<b>353</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 3 yang mengemukakan kategorisasi subjek berdasarkan dimensi *prevention focus* diketahui bahwa mayoritas responden 69,7% termasuk dalam kategori sedang dan hanya 8,5% yang termasuk dalam kategori tinggi sedangkan kategori rendah memiliki persentase terendah 21,81%.

**Tabel 4.** Kategorisasi Subjek Berdasarkan Dimensi *Promotion Focus*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 42$	Rendah	72	20.4%
$M - 1SD \leq X < M + 1 SD$	$42 \leq X < 54$	Sedang	226	64%
$M + 1SD \leq X$	$54 \leq X$	Tinggi	55	15.6%
<b>Jumlah</b>			<b>353</b>	<b>100%</b>

Melalui tabel 4 *promotion focus* yang dikategorisasikan pada subjek mendominasi pada kategori sedang dengan 226 responden pada persentase 64%. Selanjutnya, pada kategori rendah terdapat 72 responden dengan 20.4% dan persentase terkecil untuk dimensi *prevention focus* pada pengakategorisasian ini terdapat pada kategori tinggi yaitu terdapat 55 responden dengan persentase 15.6%.

Sebagai langkah dalam membuktikan hipotesis penelitian terdapat beberapa uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk uji normalitas dan homogenitas. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi data untuk skala *Work Regulatory Focus* lebih besar dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ) yang berarti data berdistribusi normal. Di sisi lain, uji homogenitas menggunakan uji Levene menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Prevention focus* dan *promotion focus* adalah 0,000 ( $sig < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa varians antar kelompok tidak homogen. Dalam kondisi ini langkah yang dapat dilakukan menggunakan analisis lebih lanjut dilakukan menggunakan metode *Games-Howell* sebagai alternatif uji ANOVA. Pengujian menggunakan *Games-Howell* yang difungsikan ketika asumsi homogenitas tidak

terpenuhi atau ( $p<0,05$ ) karena pengujian *Games-Howell* tidak memerlukan aumsi homogenitas *varians-covariance* dan dinilai menampilkan hasil yang lebih akurat serta valid dalam kondisi varians tidak homogen (Field, 2024).

### **Uji Hipotesis**

Pada pengujian hipotesis difungsikan uji *Analysis of Variance* (ANOVA) dengan pendekatan *Games-Howell* dengan landasan homogenitas *varians-covariance* tidak terpenuhi. Analisis ANOVA dilakukan dengan dukungan *software SPSS for windows* versi 20 sebagai upaya dalam melihat perbedaan rata-rata tiap kelompok yang diujikan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis *Prevention Focus*

Generasi (I)	Generasi (J)	Mean Difference	Sig.
X	Y	-17.3869	.000
	Z	-15.7732	.000
Y	X	17.3869	.000
	Z	1.6138	.002
Z	X	15.7732	.000
	Y	-1.6138	.002

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis *Promotion Focus*

Generasi (I)	Generasi (J)	Mean Difference	Sig.
X	Y	-16.8728	.000
	Z	-15.4938	.000
Y	X	16.8728	.000
	Z	1.3790	.019
Z	X	15.4938	.000
	Y	-1.3790	.019

Temuan dari pengujian menggunakan one-way ANOVA pada tabel 5 dan 6 memaparkan nilai signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 ( $sig<0,05$ ). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan perbedaan yang signifikan dalam tingkat *work regulatory focus* antara karyawan dari berbagai generasi, yaitu X, Y, dan Z yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Penelitian ini berupaya untuk menemukan perbedaan terkait *work regulatory focus* pada karyawan di industri keuangan dan perbankan. Hal tersebut dilandaskan dengan alasan bahwa karyawan pada industri keuangan dan perbankan memerlukan ketelitian dan persisi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya menghindari kerugian (Rahmi, Agustiani, Harding, & Fitriana, 2023). Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengungkapkan *work regulatory focus* pada karyawan di industri keuangan dan perbankan berdasarkan generasi yang sebelumnya dikatahui terdapat beberapa perbedaan dalam orientasi dalam bekerja pada beberapa generasi seperti generasi x yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Suzanne & John, 2007), generasi y yang sangat bergantung pada nilai-nilai yang dianut perusahaan (Deloitte, 2018), dan generasi z yang dikenal memiliki kesulitan dalam menjalankan komunikasi dan kolaborasi antar generasi generasi (Bencsik, Horvath, & Juhasz, 2016).

Perbedaan yang signifikan yang signifikan antara Generasi Z dengan generasi sebelumnya tidak kerap terlihat dalam perihal yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh (Parry & Urwin, 2011) mengemukakan bahwa meskipun generasi z lebih adaptif terhadap fungsionalitas teknologi, mereka juga merasakan stres yang lebih tinggi sebagai bentuk tuntutan untuk selalu terhubung. Temuan dari penelitian ini mendukung hal tersebut dimana perbedaan yang signifikan terjadi antara generasi z dengan generasi lainnya khususnya pada generasi x disetiap fokus regulasi dalam bekerja. Adaptabilitas generasi z terhadap teknologi tidak sepenuhnya dapat diimplementasikan dengan baik

dalam bekerja, pasalnya generasi yang lebih senior seperti generasi X dan generasi Y yang terbiasa dengan menggunakan komunikasi secara langsung (Bencsik, Horvath, & Juhasz, 2016) sehingga hal ini menjadikan bentuk tuntutan untuk selalu terhubung bagi generasi Z.

Perbedaan yang signifikan terjadi antara generasi X dengan generasi yang lebih muda darinya dalam orientasi terhadap mengambil kesempatan dan resiko yang merupakan karakteristik dari promotion focus dan prevention focus. Generasi X cenderung menghargai keselamatan dan kepastian dalam lingkungan kerja, yang tercermin dalam pendekatan yang hati-hati dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan karakteristik generasi yang lebih tua, yang sering mengalami ketidakpastian ekonomi dan perubahan sosial yang besar selama karier mereka (Grant, et al., 2009). Di sisi lain, Generasi Y dan Generasi Z menunjukkan tingkat mobilitas promotion yang lebih tinggi, menekankan kinerja dan pengambilan risiko untuk mencapai hasil yang lebih baik. Generasi yang lebih muda cenderung mencari inovasi dan peluang serta lebih terbuka terhadap perubahan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh lingkungan digital yang lebih luas dan globalisasi, yang menyediakan akses ke informasi dan peluang yang lebih luas (Grant, et al., 2009).

Perbedaan *promotion focus* pada generasi Z yang berhasil ditemukan dalam penelitian ini yang secara signifikan memiliki perbedaan dengan generasi lainnya mengindikasikan bahwa generasi Z cenderung untuk dapat mengambil kesempatan yang ada dalam proses berkembang, apabila perusahaan tidak memberikan peluang tersebut generasi Z cenderung untuk melakukan *job hopping*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Humaira, Aprilia, Mirza, & Khatijatushahihah, 2024) yang menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja generasi Y. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, et al., 2024) yang mengemukakan bahwa Generasi Z yang bersikap inovatif, memiliki fleksibilitas, dan adaptif dalam proses mengajar tetapi tidak menyenangi aturan yang rumit dan cenderung untuk mengganti pekerjaan sehingga meningkatkan niat untuk berpindah (*turnover intention*). Pada penelitian tersebut dijelaskan juga bahwa stres kerja turun pengaruhnya terhadap niat berpindah pekerjaan jika diiringi dengan peningkatan resiliensi.

Temuan ini menunjukkan bahwa berbagai generasi memiliki pendekatan yang berbeda terhadap tujuan dan motivasi kerja. Generasi X yang berorientasi pada pencegahan cenderung lebih berhati-hati dan menghargai stabilitas dan keselamatan dalam pengambilan keputusan mereka. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Du, Li, & Zhang, 2018) menekankan bahwa orang yang berorientasi pada pencegahan lebih suka menghindari kesalahan dan risiko, yang mencerminkan nilai-nilai tradisional dan konservatif dari Generasi X.

Generasi Y dan Generasi Z lebih mementingkan pencapaian tujuan dan pertumbuhan dan lebih berorientasi pada *promotion focus* yang ditemukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa orang dengan protnion focusi lebih termotivasi untuk berhasil dan seringkali lebih inovatif dalam pendekatan mereka. Generasi Y, yang juga dikenal sebagai generasi milenial cenderung mencari makna dan dampak dalam pekerjaan mereka, sementara Generasi Z yang merupakan digital native yang cepat beradaptasi dengan perubahan dan mencari peluang untuk mencapai potensi penuh mereka (Brenninkmeijer, Demerouti, Blanc, & Emmerik, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki ambisi lebih besar untuk mencapai tujuannya.

Meskipun Generasi Y dan Generasi Z berbeda dalam orientasi pencegahan dan promosi, mereka memiliki lebih banyak kesamaan dibandingkan Gen X. Generasi X yang lebih cenderung lebih berfokus pada pencegahan dan kurang optimis tentang dukungan dibandingkan generasi muda. Sebaliknya, Generasi Y dicirikan oleh kombinasi pengambilan risiko dan pencarian peluang, sementara Generasi Z cenderung memiliki karakteristik serupa tetapi dengan sedikit kurang menekankan pada kedua aspek tersebut (Löckenhoff, 2018). Temuan ini menyoroti pentingnya memahami perbedaan generasi dalam interaksi dan perilaku bermain game. Ini adalah satu-satunya cara untuk menciptakan pengalaman bermain game yang lebih sesuai dengan karakteristik setiap generasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada karakteristik dan preferensi kerja antara Generasi X, Y, dan Z pada variabel Prevention Focus dan Promotion Focus. Analisis menunjukkan bahwa dibandingkan dengan Generasi X, yang menghargai stabilitas dan struktur, Generasi Y dan Z lebih terbuka terhadap teknologi dan memiliki preferensi kerja yang lebih fleksibel. Perbedaan-perbedaan ini menunjukkan bahwa generasi yang berbeda beradaptasi terhadap perubahan secara berbeda dan berinteraksi serta bekerja secara berbeda dalam lingkungan organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang karakteristik unik setiap generasi untuk meningkatkan kolaborasi dan efektivitas tim di tempat kerja.

### Saran

Bagi organisasi penting untuk memfasilitasi pelatihan dan pembinaan yang ditujukan untuk meningkatkan kolaborasi dan pemahaman antargenerasi. Program bimbingan dapat membantu generasi yang ada di tempat kerja dapat produktif dalam mendukung organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang ditargetkan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam dinamika interaksi antar generasi di lingkungan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini akan membantu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengatasi perbedaan generasi dalam konteks yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Löckenhoff, C. E. (2018). Aging and Decision-making: A Conceptual Framework for Future. *Gerontology*, Vol. 64(2), 140-148 doi:10.1159/000485247.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Ed. 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bencsik, A., Horvath, C., & Juhasz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplace. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106.
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., Blanc, P. L., & Emmerik, I. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, Vol. 15(7), 708-728 DOI: 10.1108/13620431011094096.
- Deloitte. (2018). *Millennials disappointed in business, unprepared for industry 4.0*. London: Deloitte Millenial Survey.
- Du, Y., Li, P., & Zhang, L. (2018). Linking job control to employee creativity: The roles of creative self-efficacy and regulatory focus. *Asian Journal of Social Psychology*, Vol. 21(1), 506-515 DOI: 10.1111/ajsp.12219.
- Grant, A. M., Parker, S. K., Walsh, J., Fried, Y., Juillerat, T., & Morgeson, F. (2009). Redesigning work design theories: The principles of social information processing. *Academy of Management Annals*, Vol. 3(1), 317-375.
- Gupta, S. (2021). The Impact of Work Life Balance Policies on Employee Well-being, And Productivity: An Empirical Study. *Journal of Cardiovascular Diseases Research*. Vol. 12(5), 3095-3102.
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, & Khatijatushah. (2024). Intensi Job Hopping Pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2 (1), 1-10.
- Jason, V., & N, G. S. (2021). Regulatory Focus and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement. *Current Psychology*. Vol. 40, 2791-2803.
- Lubis, R., Syafitri, N., Maylinda, R. N., Alyani, N. N., Zulfiyanti, N., & Anda, R. (2024). Job Stress and Turnover Intention in Generation Z Teachers: Resilience as a Moderator. *Psikologika*, Vol. 29(1), 125-142 DOI:10.20885/psikologika.vol29.iss1.art8.

- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 13(1), 79-96 <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2023). Adaptation Of The Indonesian Version Of The Work Regulatory Focus Scale. *Jurnal Psikologi*, Vol. 22(1), 34-43.
- Setiawati, S., & Dewi, I. R. (2024, August 03). *Data Kemenkes, Gen Z Indonesia Paling Gampang Depresi di Tempat Kerja*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240803191844-4-560156/data-kemenkes-gen-z-indonesia-paling-gampang-depresi-di-tempat-kerja>
- Suzanne, C. M., & John, C. W. (2007). Generations in The Workplace:. *The Business Review, Cambridge* 9(1), 16–22.