

## Stigmatisasi Terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang

Khairani Rizky<sup>1</sup>, Mira Hasti Hasmira<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: [mirahasti@fis.unp.ac.id](mailto:mirahasti@fis.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stigmatisasi yang dialami Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera. Kondisi ini menarik untuk dipahami sebab proses pelabelan yang memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan perilaku kerja generasi muda karna perannya dalam masa depan tenaga kerja Indonesia. Dengan metode kualitatif tipe studi kasus. Informan berjumlah 10 orang yang dipilih melalui teknik *purposive*, adapun kriteria informan yaitu karyawan Generasi Z (18–27 tahun) yang sedang aktif bekerja di perusahaan, karyawan Generasi Milenial (28–40 tahun) yang memiliki pengalaman kerja lebih stabil, serta pihak HRD yang berwenang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi non partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teori labeling Edwin M. Lemert digunakan untuk memahami bagaimana penyimpangan awal (*primary deviance*) dapat berkembang menjadi penyimpangan sekunder (*secondary deviance*) akibat pelabelan sosial yang terus berulang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigmatisasi terhadap Generasi Z terbentuk melalui konstruksi sosial yang berlangsung dalam interaksi sehari-hari. Terdapat tiga bentuk stigma yang muncul, yaitu: (1) stigma terhadap loyalitas kerja, dimana Generasi Z dianggap mudah bosan dan sering berpindah pekerjaan; (2) stigma terhadap etos kerja, berupa anggapan bahwa mereka bekerja berdasarkan suasana hati dan kurang konsisten; serta (3) stigma terhadap ketahanan mental, dimana mereka dipandang mudah stres dan tidak tahan tekanan. Penelitian ini menekankan perlunya pemahaman lintas generasi yang lebih inklusif agar stigma tidak menghambat perkembangan profesional Generasi Z.

**Kata Kunci:** Generasi Z; Ketahanan Mental; Labeling; Stigmatisasi.

### Abstract

This study aims to analyze the stigmatization experienced by Generation Z at PT. Delapan Belas Sejahtera. This condition is interesting to understand because the labeling process affects the motivation, self-confidence, and work behavior of the younger generation because it occurs in the future of the Indonesian workforce. Using a qualitative method, a case study type. Informants numbered 10 people selected through a purposive technique, the criteria for informants were Generation Z employees (18–27 years old) who were actively working in the company, Millennial Generation employees (28–40 years old) who had more stable work experience, and HRD officials who were authorized in human resource management. Data collection techniques were carried out through non-participant observation, in-depth interviews, and document studies. Data analysis used the Miles and Huberman model which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Edwin M. Lemert's labeling theory was used to understand how initial deviation (*primary deviation*) can develop into secondary deviation (*secondary deviation*) due to repeated social labeling. The results of the study indicate that stigmatization of Generation Z is formed through social construction that occurs in daily interactions. Three forms of stigma emerged: (1) stigma against job loyalty, where Generation Z is perceived as easily bored and frequently changing jobs; (2) stigma against work ethic, in the form of the assumption that they work based on mood and lack consistency; and (3) stigma against mental resilience, where they are perceived as easily stressed and unable to withstand pressure. This research emphasizes the need for a more inclusive cross-generational understanding so that stigma does not hinder the professional development of Generation Z.

**Keywords:** Generation Z; Labeling; Mental Resilience; Stigmatization.

**How to Cite:** Rizky, K. & Hasmira, M. H. (2026). Stigmatisasi Terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 9(1), 120-132.



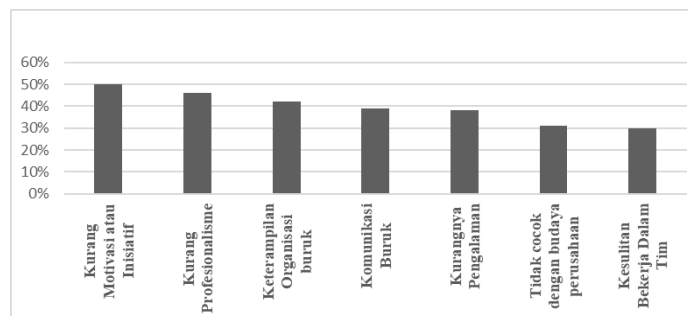
This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2026 by author.

## Pendahuluan

Dewasa ini, dinamika pasar tenaga kerja mengalami perubahan signifikan sebagai dampak dari percepatan transformasi digital, perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja yang semakin fleksibel. Perusahaan di berbagai sektor kini menghadapi tantangan dalam menyesuaikan budaya organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten di tengah lingkungan kerja yang berubah cepat (Sunaryanto & Idrus, 2025). Kondisi ini mencerminkan terjadinya pergeseran struktur sosial yang memengaruhi nilai-nilai kerja, pola interaksi, hingga pembentukan identitas antar generasi. Pergeseran tersebut juga menghasilkan dinamika baru dalam hubungan sosial di lingkungan kerja, termasuk munculnya perbedaan persepsi mengenai etos kerja antar generasi.

Di Indonesia, perubahan struktur sosial ini turut didorong oleh komposisi demografi yang menunjukkan dominasi Generasi Z dalam populasi penduduk. Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat bahwa 28% dari total penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z (Junida, 2021). Dari jumlah tersebut, 83,3% usia 15-29 tahun sudah termasuk angkatan kerja (BPS Kabupaten Lima Puluh Kota, 2020). Tingginya tingkat angkatan kerja Generasi Z seharusnya menjadi peluang penting bagi dunia kerja modern untuk berkembang, hal ini disebabkan karena Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang serba cepat, terhubung secara digital, serta unggul dalam penguasaan teknologi. Namun, realitanya terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Perusahaan seringkali menilai Generasi Z sebagai kelompok yang kurang stabil, dan dianggap sulit mengikuti budaya kerja tradisional (Sabrina et al., 2024). Ketidaksesuaian ini menciptakan benturan nilai antar generasi yang kemudian melahirkan berbagai bentuk labeling dan penilaian sosial. Label tersebut tidak hanya menilai perilaku, namun juga menciptakan stigma sosial yang melekat pada identitas Generasi Z.

Stigma terhadap Generasi Z terbentuk melalui proses konstruksi sosial yang berlangsung secara terus menerus dalam lingkungan kerja, hingga menciptakan label yang melekat pada diri mereka. Proses pelabelan tersebut tidak hanya memengaruhi citra Generasi Z, tetapi juga berdampak pada motivasi, kepercayaan diri, dan pola interaksi mereka dalam bekerja. Lebih jauh, stigma ini dapat memengaruhi pandangan atasan maupun rekan kerja terhadap kompetensi mereka, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas serta membatasi peluang pengembangan karir Generasi Z (Kurniawan, 2024).



**Gambar 1. Alasan Beberapa Perusahaan Pecat Pekerja Generasi Z**

Sumber: Intelligent.com (2023)

Berdasarkan Gambar 1 diatas, banyak perusahaan lebih memilih merekrut generasi sebelumnya dibanding Generasi Z karena dianggap tidak memiliki etos kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan (Fox, 2022) yang melaporkan bahwa 40% Generasi Z berencana mencari pekerjaan baru dalam dua tahun ke depan, sehingga perilaku ini diartikan dengan rendahnya loyalitas kerja. Kondisi tersebut diperkuat oleh pandangan bahwa Generasi Z lebih mudah mengalami tekanan psikologis dan *burnout* di, yang kemudian semakin memperkuat stigma bahwa mereka kurang memiliki ketahanan kerja banding generasi sebelumnya (Salimirad & Srimathi, 2016). Kondisi ketenagakerjaan di Kota Padang juga menggambarkan situasi yang tidak jauh berbeda. BPS Kota Padang mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2024 mencapai 11,69% tertinggi di Sumatera Barat. Laporan Athallah (2024) menegaskan bahwa banyak perusahaan di Indonesia menilai Generasi Z sebagai kelompok yang cenderung “terlalu memilih pekerjaan”, “mudah menyerah”, dan “sulit mengikuti budaya kerja konvensional”, sehingga memengaruhi penerimaan

mereka dalam lingkungan kerja. Fenomena tersebut tampak jelas di PT. Delapan belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang, yang menjadi konteks penelitian. Perusahaan ini memiliki 23 orang karyawan yang terdiri dari 17 orang (73,9%) dari total karyawan adalah Generasi Z dan 6 (26,1%) diantaranya karyawan Milenial. Proporsi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan ini didominasi oleh karyawan dari Generasi Z, sehingga menjadi representasi nyata dari dinamika ketenagakerjaan, di mana kelompok usia Generasi Z semakin mendominasi dunia kerja. Namun, dominasi tersebut diiringi dengan tingkat *turnover* yang cukup tinggi, terutama di kalangan Generasi Z. Berikut tabel data tingkat turnover karyawan PT. Delapan Belas Sejahtera:

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Delapan Belas Sejahtera Tahun 2024**

Generasi	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase
Generasi Z	7 Orang	87,5%	4	36,36%
Generasi Milenial	1 Orang	12,5%	7	63,64%
Total	8 Orang	100%	11	100%

Sumber: Laporan HRD tahun 2024

Berdasarkan data di atas terdapat 8 orang dari total karyawan yang keluar (7 orang Generasi Z dan 1 orang Milenial). Sementara jumlah karyawan yang masuk sebanyak 11 orang yang terdiri dari Generasi Z (4 orang) dan Milenial (7 orang). Tingginya tingkat *turnover* dipengaruhi oleh ketidaksesuaian terhadap standar operasional, beban kerja tambahan di luar jam kerja, serta ekspektasi gaji yang dianggap tidak sebanding dengan beban pekerjaan. Fenomena ini kemudian memperkuat stereotip dari senior dan pihak manajemen bahwa Generasi Z bekerja berdasarkan *mood*, tidak tahan tekanan, dan kurang profesional. Perilaku-perilaku situasional seperti kelelahan, menolak lembur, atau resign karena ketidaknyamanan sering diartikan sebagai bukti lemahnya etos kerja mereka. Hal ini membuat stereotip terus berkembang menjadi stigma yang membentuk citra negatif terhadap Generasi Z.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas mengenai dinamika Generasi Z dalam dunia kerja [Gabriellova & Buchko \(2021\)](#) menemukan bahwa keberagaman generasi memunculkan potensi konflik antar generasi akibat perbedaan motivasi dan keterampilan. [Rayya et al. \(2023\)](#) menegaskan bahwa kurangnya pemahaman generasi sebelumnya terhadap karakteristik Generasi Z dapat memicu stigma, seperti anggapan bahwa mereka tidak profesional atau terlalu bergantung pada teknologi. Selain itu, penelitian [Sabrina et al. \(2024\)](#) menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi tinggi Generasi Z dan kebijakan perusahaan, yang kerap ditafsirkan sebagai kurangnya profesionalisme. Temuan [Zaldy Handi Aditia \(2025\)](#) hambatan komunikasi muncul karena perbedaan gaya komunikasi, bahasa, nilai keseimbangan kerja dan hidup, serta persepsi. Penelitian [Sunaryanto & Idrus \(2025\)](#) mengkaji mengenai karakteristik Generasi Z serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya membahas konflik antargenerasi, perbedaan motivasi, atau ketidaksesuaian ekspektasi antara Generasi Z dan perusahaan, penelitian ini menggali lebih dalam mengenai proses terbentuknya stigma dan bentuk-bentuk stigma yang dialami oleh Generasi Z dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stigmatisasi yang dialami Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera dan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai dinamika kerja antar generasi serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif. Fenomena tingginya turnover pada karyawan Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang menjadi alasan kuat mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus yang dilakukan di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang selama 3 bulan. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam mengenai fenomena sosial, khususnya stigmatisasi terhadap Generasi Z di tempat kerja berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan ([Yin, 2017](#)). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Observasi non partisipan dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan karyawan di PT. Delapan Belas Sejahtera. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali bagaimana stigmatisasi yang dialami oleh karyawan Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera. Informan penelitian sebanyak 10 orang yang dipilih secara *purposive* dengan kriteria yaitu: karyawan Generasi Z (18–27 tahun) yang sedang aktif bekerja di perusahaan, karyawan Generasi Milenial (28–40 tahun) yang memiliki pengalaman kerja lebih stabil serta pihak HRD yang berwenang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Studi dokumen dilakukan dengan

cara menelaah dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa data karyawan dan dokumentasi kegiatan perusahaan.

Analisis data dilakukan menggunakan model dari Miles dan Huberman dalam (Kase et al., 2023) yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara membuat transkrip wawancara dan mengelompokkan data sesuai dengan topik permasalahan. Penyajian data dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk berupa narasi dan tabel. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyimpulkan temuan penelitian. Seluruh tahap analisis dilakukan secara berkesinambungan sejak proses pengumpulan data hingga verifikasi hasil temuan. Teori Labelling yang dikembangkan oleh Edwin M. Lemert digunakan sebagai pisau analisis untuk memahami bagaimana proses pelabelan terhadap Generasi Z terbentuk dan berpengaruh dalam lingkungan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa stigma dan label negatif tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi terbentuk melalui interaksi sosial yang berulang, hingga akhirnya memengaruhi cara individu dipersepsikan dan mempersepsikan dirinya sendiri (Bernburg, 2019). Keabsahan data dilakukan dengan menerapkan teknik triangulasi (Sugiyono, 2019). Teknik triangulasi yang dipilih triangulasi sumber, yaitu dengan cara membandingkan informasi dari sumber yang berbeda. Dengan demikian, temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan tidak hanya bergantung pada satu jenis sumber data.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang diidentifikasi bahwa stigmatisasi terbentuk melalui proses konstruksi sosial dalam interaksi sehari-hari antar generasi di lingkungan kerja dan stigmatisasi yang terbentuk berupa stigma terhadap loyalitas kerja, stigma terhadap etos kerja, dan stigma terhadap ketahanan mental.

### Proses terbentuknya stigma terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang

Proses terbentuknya stigma terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera muncul melalui proses konstruksi sosial dalam interaksi sehari-hari antar generasi di lingkungan kerja. Stigma tersebut tidak hadir begitu saja, tetapi berkembang secara bertahap seiring terjadinya perbedaan persepsi, pertukaran informasi dan pembentukan penilaian antar generasi. Lemert menegaskan bahwa penyimpangan tidak hanya berasal dari tindakan individu, melainkan juga berasal dari reaksi sosial terhadap perilaku yang dianggap berbeda dari nilai-nilai yang berlaku. Reaksi sosial tersebut kemudian dapat membentuk identitas dan memengaruhi perilaku individu (Bernburg, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa proses terbentuknya stigma terhadap Generasi Z berlangsung melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap interpretasi, pelabelan, dan internalisasi.

Tahap pertama, interpretasi merupakan tahap ketika perilaku Generasi Z mulai dipahami secara berbeda oleh generasi sebelumnya. Perbedaan karakteristik generasi tampak jelas dalam cara Generasi Z mengekspresikan diri, menempatkan batasan kerja, serta mengelola komunikasi dengan atasan atau rekan kerja lintas generasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan AF (After Sales, 29 Tahun) menyampaikan:

“...Menurut aku perbedaannya dalam berkerja misalkan Generasi Z cenderung bekerja sesuai *mood*. Kalau *mood* mereka bagus, mereka bakal semangat kerja, tapi kalau lagi nggak *mood* mereka kadang cuek terhadap lingkungan, terutama lingkungan kerja. Sedangkan kami yang Milenial ini bekerja sesuai tuntutan, *mood* nggak *mood* tetap dikerjain sampai selesai...” (Wawancara, 18 Juni 2025).

Pernyataan ini menegaskan perbedaan pemaknaan profesionalisme antar generasi. Bagi Generasi Milenial, konsistensi kerja dianggap sebagai tanda profesionalisme, sedangkan bagi Generasi Z kondisi emosional dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara bersama Pada tahap ini, perbedaan pola kerja belum diberi label negatif, tetapi dipahami sebagai ketidaksesuaian dengan standar kerja yang berlaku. Generasi Milenial memaknai konsistensi sebagai bentuk profesionalisme, sedangkan Generasi Z dinilai menempatkan kondisi emosional dan preferensi pribadi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Perbedaan pemaknaan inilah yang menjadi faktor pendorong munculnya stigma di tahap selanjutnya. Pemaknaan awal bahwa “Generasi Z bekerja sesuai *mood*” menjadi kerangka interpretasi yang kemudian digunakan generasi sebelumnya untuk menilai perilaku Generasi Z dalam berbagai situasi kerja lainnya. Dengan demikian, interpretasi merupakan pintu masuk terjadinya proses pelabelan, karena persepsi awal ini membentuk penilaian pada perilaku Generasi Z di kesempatan berikutnya.

Pada tahap kedua, proses pelabelan mulai terbentuk ketika perbedaan perilaku Generasi Z tidak lagi sekedar dipahami sebagai perbedaan karakteristik, tetapi sudah diberi nama atau cap tertentu oleh generasi sebelumnya. Pelabelan ini muncul dalam bentuk penilaian seperti “mudah menyerah”, dan tidak tahan

banting". Berbagai label tersebut tidak hanya muncul melalui penilaian formal, tetapi lebih sering melalui percakapan informal, candaan, dan komentar spontan antar karyawan. Dalam salah satu observasi pada bulan juni di salah satu *coffeshop* di Kota Padang, seorang karyawan Milenial memberikan candaan kepada rekannya yang Generasi Z dengan mengatakan "kalau nggak betah, biasanya nggak lama lagi pasti resign." Meskipun disampaikan dalam bentuk candaan, ucapan tersebut menunjukkan bagaimana stigma lahir dalam interaksi sehari-hari. Candaan yang berulang menjadi cara yang tanpa disadari dapat memperkuat stigma terhadap Generasi Z. Pelabelan juga muncul dalam bentuk penilaian tentang ketahanan mental Generasi Z. Hal ini tampak dari wawancara dengan informan FA (HRD PT. Delapan Belas Sejahtera, 30 Tahun):

"...Kalau anak-anak Generasi Z ini, beberapa ada yang memang kuat mentalnya, tapi ada juga yang gampang banget *down*. Kadang baru dapat teguran langsung mikir mau *resign*. Padahal kalau di dunia kerja, wajarkan ada tekanan dan teguran..." (Wawancara, 16 Juni 2025).

Kutipan ini menunjukkan bahwa reaksi emosional Generasi Z seperti mudah merasa tertekan atau *down* ditafsirkan sebagai kelemahan mental, bukan sebagai cara berbeda dalam menghadapi tekanan. Penafsiran ini membuat mereka diberi label "tidak tahan banting", sehingga perilaku Generasi Z selalu dilihat sebagai ketidakmampuan mengelola stres. Pada tahap ini, pengamatan perilaku berubah menjadi penilaian moral terhadap karakter mereka. Wawancara dengan SW (25 Tahun) memperkuat temuan tersebut. Label tidak hanya muncul dari percakapan antar karyawan, tetapi juga diberikan secara langsung oleh atasan melalui istilah "*mental blocking*". Ketika label berasal dari figur yang memiliki otoritas, label tersebut menjadi lebih kuat dan dianggap sebagai sesuatu yang benar. Hal ini menunjukkan bahwa pelabelan sudah menjadi bagian dari budaya komunikasi di perusahaan. Kedua temuan ini menggambarkan bahwa proses pelabelan terjadi bertahap: dimulai dari penafsiran awal terhadap ekspresi emosional Generasi Z, lalu diperkuat melalui penilaian resmi dari struktur hierarki. Label seperti "mudah menyerah", "tidak tahan tekanan", dan "*mental blocking*" akhirnya tidak hanya menggambarkan perilaku, tetapi berubah menjadi identitas sosial yang dilekatkan pada Generasi Z. Dampaknya, posisi mereka dalam perusahaan dibatasi oleh persepsi yang terus diulang dalam interaksi sehari-hari. Dengan demikian, pelabelan berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial untuk mempertahankan standar kerja generasi sebelumnya.

Pada tahap ketiga, tahap internalisasi ketika label yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja mulai memengaruhi cara Generasi Z memandang dirinya sendiri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stigma seperti "mudah menyerah", "*mental blocking*" tidak hanya menjadi penilaian dari luar, tetapi mulai diterima secara sadar maupun tidak oleh beberapa karyawan Generasi Z. Hal ini berdampak pada penurunan motivasi, munculnya perasaan tidak dihargai, serta perubahan perilaku seperti menarik diri dan berkurangnya inisiatif dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan RP (*Business Officer* "Marketing", 25 Tahun):

"...Kami seringkali dipandang sebelah mata dalam hal kemampuan. Kadang dianggap tidak mampu atau selalu dianggap tidak bisa, padahal kami sudah berusaha semaksimal mungkin untuk belajar dan mencoba. Tapi karena usaha kami tidak diapresiasi, jadi bikin nggak semangat kerja. Jujur aja hal itu memengaruhi motivasi dalam bekerja sih..." (Wawancara, 28 Mei 2025).

Pernyataan tersebut mengatakan bahwa stigma yang diberikan kepada Generasi Z tidak hanya memengaruhi cara pandang atasan, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologi karyawan Generasi Z itu sendiri. Mereka merasa usaha yang dilakukan sering diabaikan, sehingga menimbulkan rasa tidak dihargai. Hal ini memperkuat persepsi bahwa stigma tidak hanya muncul sebagai penilaian sepihak, tetapi juga memengaruhi dinamika motivasi dan produktivitas kerja di perusahaan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh informan VOP (23 Tahun) menunjukkan bahwa Generasi Z kerap diberi label negatif terkait etos kerja seperti dianggap mudah menyerah. Namun, dari sudut pandang informan, penilaian tersebut tidak mencerminkan kondisi sebenarnya karena mereka merasa telah berupaya, tetapi usaha tersebut tidak terlihat atau tidak diakui oleh generasi lain. Hal ini menggambarkan adanya ketidaksesuaian persepsi antara tindakan Generasi Z dan penilaian lingkungan kerja, sehingga proses pelabelan negatif terjadi bukan karena perilaku yang menyimpang, tetapi karena kurangnya apresiasi dan pemahaman terhadap cara kerja mereka. Dengan demikian, berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh RP (25 Tahun) dan VOP (23 Tahun) menggambarkan bahwa pelabelan yang berulang menyebabkan Generasi Z merasa bahwa upaya mereka tidak pernah cukup. Situasi ini memperkuat proses internalisasi stigma, dimana mereka mulai memandang dirinya melalui kacamata label yang diberikan oleh lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian yang terus menerus diterima oleh Generasi Z tidak hanya membentuk persepsi atasan, tetapi juga memengaruhi identitas Generasi Z sendiri.

### **Bentuk-Bentuk Stigma yang dialami Oleh Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang**

Berdasarkan hasil penelitian, muncul gambaran bahwa Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang menghadapi berbagai bentuk stigma yang berakar pada perbedaan nilai, ritme kerja, serta pola komunikasi antar generasi. Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian negatif terhadap pekerja muda tidak hanya muncul dari perilaku mereka, tetapi juga dari cara generasi sebelumnya menafsirkan sikap dan kemampuan mereka. Dengan pemahaman tersebut, berikut akan dipaparkan secara lebih terarah bentuk-bentuk stigma yang dialami oleh Generasi Z di lingkungan kerja tersebut.

#### ***Stigma Terhadap Loyalitas Kerja***

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini ialah menguatnya stigma mengenai rendahnya loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera. Loyalitas dalam dunia kerja sering kali dijadikan sebagai indikator komitmen jangka panjang seorang karyawan terhadap perusahaan. Dalam realitasnya, Generasi Z kerap dinilai mudah merasa jenuh, kurang memiliki ketertarikan untuk bertahan dalam satu perusahaan, serta cenderung mengambil keputusan untuk keluar ketika menghadapi situasi yang dianggap tidak nyaman. Persepsi tersebut tidak muncul begitu saja, namun terbentuk melalui pengalaman dan pengamatan sehari-hari, dan kemudian berkembang menjadi stigma yang melekat dalam lingkungan kerja. Pandangan ini tampak jelas dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan informan FA (HRD PT. Delapan Belas Sejahtera, 30 Tahun):

“... Generasi Z dan Gen Milenial ini cenderung punya budaya kerja yang berbeda, kalau Generasi Milenial walaupun merasa lingkungan kerja kurang nyaman, mereka tetap bertahan karena berpikir sulitnya mendapatkan pekerjaan baru. Sebaliknya Generasi Z cenderung langsung menyerah ketika mereka merasa nggak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Misalnya nggak cocok dengan atasan atau ditegur, bukannya cari solusi malah kepikiran untuk resign...” (Wawancara, 16 Juni 2025).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan adanya perbedaan cara pandang antar generasi dalam menghadapi ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Generasi Milenial cenderung mempertahankan posisi mereka meski lingkungan kerja kurang ideal, karena mempertimbangkan sulitnya mencari pekerjaan baru dan pentingnya stabilitas. Sebaliknya, Generasi Z sering dipersepsikan lebih cepat menyerah ketika menghadapi tekanan, konflik, atau ketidakcocokan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku Generasi Z sering dimaknai sebagai rendahnya loyalitas, padahal hal ini lebih berkaitan dengan perbedaan prioritas dan gaya adaptasi terhadap pekerjaan. Pandangan ini diperkuat oleh wawancara dengan AAK (25 Tahun) yang menegaskan bahwa keputusan *resign* bagi Generasi Z dipengaruhi oleh ekspektasi yang tinggi, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Tugas tambahan di luar jam kerja, seperti menghadiri *event* perusahaan, dianggap melelahkan dan tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Dengan demikian pernyataan yang diberikan oleh FA (30 Tahun) dan AAK (25 Tahun) menunjukkan bahwa persepsi tentang rendahnya loyalitas Generasi Z muncul dari pengalaman langsung para pekerja di lapangan, tetapi pada dasarnya berkaitan dengan nilai dan prioritas antar generasi. Situasi tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama FA (HRD PT. Delapan Belas Sejahtera, 30 Tahun):

“...Kalau soal potensi jangka panjang Generasi Z di sini, jujur memang masih jadi tantangan. Umumnya Generasi Z yang masuk belum bisa bertahan lama, rata-rata hanya sekitar 1 tahun. Mereka keluar dengan berbagai alasan, ada yang mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, ada yang merasa tidak cocok dengan ritme kerja di sini ...” (Wawancara, 16 Juni 2025).

Kutipan wawancara tersebut menunjukkan bahwa anggapan Generasi Z tidak bertahan lama di perusahaan memang terbukti dari kenyataan di lapangan. Informan menjelaskan bahwa banyak karyawan Gen Z hanya bertahan sekitar satu tahun, lalu memilih keluar karena berbagai alasan, seperti mendapat pekerjaan yang lebih baik atau merasa tidak cocok dengan sistem dan ritme kerja di perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa tingginya angka keluar-masuk karyawan muda bukan hanya sekadar persepsi, tetapi memang terjadi dalam praktik. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa Gen Z memiliki cara pandang yang lebih fleksibel terhadap pekerjaan—mereka akan pindah ketika merasa tempat kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan mereka. Dengan kata lain, masalah ketidaktahanan ini tidak muncul begitu saja, tetapi berasal dari ketidakcocokan antara karakter Generasi Z dan pola kerja yang ada di perusahaan. Hal ini juga dipertegas oleh pernyataan AAK (*Creative Officer*, 25 Tahun) berikut.

“...Sebenarnya bukan masalah nggak loyal, tapi kalau kita sudah berusaha, tetapi hasilnya tidak dihargai ya capek juga. Masa iya harus terus bertahan di tempat yang tidak bisa memberikan apresiasi? Kadang kami sudah kasih ide, kerja lembur, atau bantu hal yang di luar jobdesk, tapi kalau responsnya biasa saja atau malah dianggap nggak penting, ya wajar kalau jadi mikir untuk cari tempat yang lebih menghargai usaha kita?...” (Wawancara, 31 Mei 2025).

Pernyataan ini menggambarkan bahwa bagi karyawan generasi muda, keberlanjutan hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan memberikan pengakuan atas usaha yang telah dilakukan. Ketiadaan apresiasi dipahami sebagai tanda bahwa kontribusi mereka tidak dianggap penting, sehingga memunculkan keinginan untuk mencari lingkungan yang lebih menghargai. Temuan tersebut sejalan dengan pernyataan RP (25 Tahun) menjelaskan bahwa hambatan komunikasi dan kurangnya perhatian terhadap gagasan yang mereka sampaikan menjadi pemicu munculnya rasa tidak dihargai. Ketika ruang partisipasi tidak dibuka, mereka menilai hubungan kerja bersifat timpang dan tidak memberikan peluang untuk berkembang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pernyataan AAK (25 Tahun) dan RP (25 Tahun) menunjukkan bahwa loyalitas bagi Generasi Z bersifat kondisional. Keputusan mereka untuk berhenti atau berpindah kerja tidak semata-mata disebabkan ketidakmampuan menghadapi tekanan, tetapi lebih sebagai bentuk respon terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak mendukung. Generasi Z bersedia menunjukkan komitmen selama Perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang siportif, menghargai kontribusi, dan memberikan ruang bagi pengembangan karir.

Stigma rendahnya loyalitas kerja Generasi Z tidak hanya memberikan dampak pada individu tetapi juga pada perusahaan. Bagi individu, stigma ini dapat menimbulkan perasaan kurang dihargai yang dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Sementara itu, bagi perusahaan dampak yang muncul ialah tingginya *turnover* yang mengharuskan perusahaan untuk mengeluarkan biaya tambahan dalam proses rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, stigma ini juga berpengaruh pada dinamika sosial di tempat kerja, karena dapat memicu renggangnya hubungan antar generasi. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keharmonisan hubungan kerja di PT. Delapan Belas Sejahtera.

### Stigma Terhadap Etos Kerja Generasi Z

Etos kerja merupakan aspek penting yang menentukan sebuah perusahaan dapat bergerak dan mencapai targetnya. Kedisiplinan, semangat, dan rasa tanggung jawab menjadi penanda utama tingginya etos kerja seseorang. Namun, di PT. Delapan Belas Sejahtera, muncul pandangan bahwa Generasi Z memiliki pola kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka sering dipersepsikan bekerja mengikuti suasana hati. Ketika merasa perasaannya sedang baik, kinerja mereka terlihat optimal karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Tetapi, ketika kondisi mereka sedang menurun, mereka dianggap mudah kehilangan fokus dan terlihat kurang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Persepsi tersebut muncul dari pengamatan langsung para karyawan yang bekerja, seperti yang disampaikan oleh SW (*Bussiness Officer "Marketing"*, 25 Tahun):

“...Generasi Z itu lebih cenderung bekerja sesuai dengan moodnya atau sesuai dengan apa yang dia mau, jadi kadang terlihat kurang konsisten. Kadang kalau lagi semangat, hasil kerjanya bagus banget, tapi kalau lagi nggak mood, mereka bisa jadi cuek atau nggak fokus. Jadi kelihatannya naik turun, nggak stabil seperti generasi yang lebih senior.” (Wawancara, 28 Mei 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap ketidakstabilan perilaku kerja Generasi Z muncul dari pengalaman langsung di tempat kerja. Informan melihat bahwa *mood* dan kondisi emosional karyawan Generasi Z dianggap sangat memengaruhi cara mereka bekerja. Ketika sedang bersemangat, mereka mampu memberikan kinerja yang sangat baik. Namun ketika sedang tidak mood, mereka dinilai kurang fokus, bekerja seadanya, atau terlihat tidak menunjukkan usaha yang sama. Perubahan ritme kerja inilah yang kemudian dianggap sebagai bentuk ketidakkonsistenan. Hal ini berarti bahwa persepsi ketidakstabilan bukan hanya berasal dari satu kejadian, tetapi dari pola yang diamati secara berulang oleh generasi yang lebih senior. Sikap yang dianggap “naik turun” ini akhirnya membentuk pandangan bahwa komitmen kerja Gen Z lebih mudah berubah dan lebih dipengaruhi oleh kondisi emosional dibandingkan generasi sebelumnya yang cenderung memisahkan emosi pribadi dari pekerjaan. Pandangan SW (25 Tahun) sejalan dengan yang disampaikan oleh AF (*After Sales*, 29 Tahun):

“...Menurut aku perbedaannya dalam bekerja misalkan Generasi Z cenderung bekerja sesuai *mood*nya, kalau *mood*nya bagus, mereka bakal semangat kerja tapi kalau lagi nggak *mood* mereka kadang cuek terhadap pekerjaan. Sedangkan kami yang Milenial ini bekerja sesuai tuntutan, *mood* nggak *mood* tetap dikerjakan sampai selesai...” (Wawancara, 18 Juni 2025).

Kutipan ini menegaskan bahwa perbedaan cara kerja dianggap sebagai indikator kedisiplinan. Bagi karyawan Milenial, profesionalitas diwujudkan dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa terpengaruh kondisi emosional sehingga muncul standar pembandingan yang menempatkan Generasi Z sebagai kelompok yang tidak stabil. Dengan demikian, berdasarkan ungkapan SW (25 Tahun) dan AF (29 Tahun) menunjukkan bahwa persepsi terhadap etos kerja Generasi Z terbentuk karena pola kerja mereka yang dinilai lebih dipengaruhi oleh kondisi emosional. Hasil wawancara tersebut dengan adanya observasi

*non partisipan* yang dilakukan pada bulan Juni 2025 di kantor PT. Delapan Belas Sejahtera. Dalam kegiatan *briefing* pagi seluruh karyawan berkumpul untuk menerima arahan dari atasan dan bertukar informasi terkait pekerjaan. Dalam kegiatan ini, beberapa karyawan Generasi Z terlihat aktif memberikan ide-ide kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi tersebut. Namun, perubahan ekspresi mulai terlihat ketika pembahasan beralih pada target penjualan. Beberapa karyawan Generasi Z tampak kurang bersemangat, dan perubahan sikap ini kemudian menjadi bahan perbincangan rekan kerja lainnya yang menganggap bahwa Generasi Z “kerjanya sesuai *mood*”. Pandangan tersebut muncul dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan GGK (*Counter Sales*, 20 Tahun):

“...Paling sering tuh kami dibilang ngeluh terus, pengen gaji besar tapi kerjanya cuma mau yang ringan-ringan aja. Padahal bukan gitu, kadang kami cuma butuh penjelasan lebih jelas soal tugas atau butuh arahan supaya nggak salah. Tapi sama beberapa orang malah dianggap manja atau nggak mau kerja keras...” (Wawancara, 28 Mei 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai Generasi Z sebagai kelompok yang kurang bersedia melakukan pekerjaan berat dan dianggap terlalu banyak mengeluh. Pandangan serupa juga disampaikan oleh VOP (23 Tahun) yang menunjukkan bahwa label negatif seperti “tidak sabar” atau “mudah menyerah” muncul dari perbedaan cara bekerja antar generasi. Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan GGK (20 Tahun) dan VOP (23 Tahun) terlihat adanya perbedaan cara pandang antar generasi menjadi salah satu sumber munculnya stigma. Generasi Milenial yang lebih terbiasa bekerja disiplin, cenderung mengartikan fleksibilitas Generasi Z sebagai bentuk kurangnya komitmen. Bagi mereka, profesionalitas berarti menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun. Sementara itu, Generasi Z memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang sebaliknya dilakukan dengan cara yang nyaman, seimbang, dan tidak mengabaikan kesehatan mental. Perbedaan ini kemudian menimbulkan jarak pemahaman antar generasi yang mendorong lahirnya stigma. Ketika gaya kerja Generasi Z dipahami menggunakan standar generasi sebelumnya, perilaku mereka disalahartikan dan akhirnya melahirkan stigma di lingkungan kerja.

#### ***Stigma Terhadap Ketahanan Mental (Mental Toughness)***

Ketahanan mental (*Mental Toughness*) dipahami sebagai kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, mengelola stres dan menjaga komitmen, serta mempertahankan kontrol emosi ketika berhadapan dengan tuntutan pekerjaan (Salimirad & Srimathi, 2016). Aspek ini penting dalam dunia kerja karena memengaruhi daya tahan karyawan untuk tetap produktif dan bertahan dalam lingkungan kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di PT. Delapan Belas sejahtera kerap menerima stigma sebagai generasi yang memiliki ketahanan mental rendah. Mereka dipandang mudah menyerah, emosional, dan kurang mampu menghadapi tekanan ketika berhadapan dengan beban kerja. Stigma ini semakin menguat dengan temuan Benefits (2023) mengungkapkan bahwa lebih dari 47% karyawan Generasi Z di Asia bekerja dalam kondisi mental yang kurang sehat atau dalam keadaan stres. Kondisi ini diperburuk oleh minimnya pelatihan atau program orientasi sebelum mereka memasuki dunia kerja, sehingga membuat mereka lebih rentan terhadap tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres. Pandangan serupa muncul dalam wawancara dengan informan FA (HRD PT. Delapan Belas Sejahtera, 30 Tahun):

“...Kalau anak-anak Generasi Z ini, beberapa ada yang memang kuat mentalnya, tapi ada juga yang gampang banget down. Kadang baru dapat teguran langsung mikir mau resign. Padahal kalau di dunia kerja, wajar kan ada tekanan dan teguran. Tapi mereka itu kadang terlalu sensitif, jadi kalau merasa nggak nyaman sedikit saja langsung kepikiran buat keluar atau cari tempat lain...” (Wawancara, 16 Juni 2025).

Kutipan di atas menunjukkan bahwa reaksi emosional Generasi Z sering dipahami sebagai tanda lemahnya ketahanan mental. Ketika mereka mendapat teguran atau menghadapi tekanan, sebagian dari mereka memberikan respons yang cepat dan emosional, seperti langsung terpikir untuk *resign* atau mencari tempat kerja lain. Bagi generasi sebelumnya, situasi seperti teguran dianggap hal yang biasa dalam dunia kerja, sehingga respon Generasi Z yang lebih sensitif dipandang sebagai bentuk ketidaksiapan menghadapi dinamika pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa persepsi mengenai “mental lemah” bukan muncul tanpa alasan, melainkan dari pengalaman nyata yang berulang di lingkungan kerja. Sikap cepat menyerah atau mudah merasa tidak nyaman kemudian dianggap sebagai ciri khas Generasi Z, dan pandangan ini menyebar menjadi pembicaraan di kalangan manajemen maupun antar rekan kerja. Pada akhirnya, pengalaman tersebut memperkuat stigma bahwa Generasi Z kurang tahan terhadap tekanan dan tidak sekuat generasi sebelumnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan SW (*Business Officer*, 25 Tahun):

“...Iyaa, pernah sih dengar langsung dari atasan waktu *briefing*. Katanya, kami tuh anak-anak Generasi Z punya *mental blocking*, gampang *down* kalau ada masalah, jadi berpengaruh terhadap

kerjaan dan bikin nggak fokus. Waktu itu atasan bilangnya terang-terangan, seolah-olah kami ini kurang tahan banting. Jadi ya, mau nggak mau label itu dibawa terus dalam cara mereka menilai kami...” (Wawancara 27 Mei 2025).

Kutipan di atas menunjukkan bahwa istilah “*mental blocking*” yang disampaikan atasan secara tidak langsung membentuk label negatif mengenai kemampuan Generasi Z dalam menghadapi tekanan kerja. Ungkapan tersebut tidak hanya menggambarkan kondisi psikologis, tetapi juga menjadi cara untuk menilai kualitas kerja mereka. Ketika atasan menyampaikan hal itu secara terbuka saat *briefing*, label tersebut akhirnya melekat dan memengaruhi cara generasi senior melihat serta menilai karyawan muda. Hal ini menegaskan bahwa stigma tidak hanya muncul dari perilaku yang diamati, tetapi juga dari bahasa yang digunakan dalam interaksi sehari-hari. Penyebutan istilah seperti “kurang tahan banting” atau “gampang *down*” memperkuat anggapan bahwa Generasi Z tidak mampu mengelola tekanan dengan baik. Seiring waktu, bahasa tersebut membentuk pola pikir dan penilaian yang terus direproduksi di lingkungan kerja, sehingga stigma mengenai ketidakmampuan menghadapi tekanan semakin menguat dan sulit dilepaskan dari identitas karyawan muda.



**Gambar 2. Briefing Pagi**

Sumber: Dokumentasi milik peneliti

Gambar 4 menjelaskan bahwa dalam salah satu kegiatan *briefing* pagi di bulan Mei 2025 tepatnya di dealer PT. Delapan Belas Sejahtera, seluruh karyawan menerima arahan dari atasan terkait pekerjaan seperti target penjualan. Pada *briefing* tersebut, atasan membicarakan mengenai target penjualan per bulan, dan terlihat bahwa sebagian karyawan Generasi Z sebelumnya aktif mendadak menjadi pasif. Ekspresi mereka berubah, diam, menunduk, bahkan kehilangan fokus untuk menanggapi arahan atasan. Kondisi ini sering disebut sebagai “*mental blocking*”, yaitu ketidakmampuan Generasi Z dalam menerima tekanan secara langsung. Perilaku tersebut semakin memperkuat anggapan bahwa Generasi Z tidak memiliki ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi beban kerja. Stigma mengenai lemahnya ketahanan mental karyawan Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera tidak hanya lahir dari persepsi atasan atau rekan kerja lintas generasi, tetapi juga dirasakan langsung oleh karyawan Generasi Z sendiri. Mereka menilai bahwa di lingkungan kerja belum sepenuhnya memahami kebutuhan emosional, proses adaptasi, serta pola kerja yang menjadi karakteristik Generasi ini. Pandangan negatif yang dilekatkan berulang kali membuat mereka merasa kurang dihargai, dan dipandang sebelah mata. Hal ini berdampak pada penurunan motivasi kerja. Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan RP (*Business Officer “Marketing”, 25 Tahun*):

“...Kami seringkali dipandang sebelah mata dalam hal kemampuan. Kadang dianggap tidak mampu atau selalu dianggap tidak bisa, padahal kami sudah berusaha semaksimal mungkin untuk belajar dan mencoba. Tapi karena usaha kami tidak diapresiasi, jadi bikin nggak semangat kerja. Jujur aja hal itu memengaruhi motivasi dalam bekerja sih...” (Wawancara, 30 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan RP (25 Tahun) dapat dijelaskan bahwa stigma yang diberikan kepada Generasi Z tidak hanya memengaruhi cara pandang atasan, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologi karyawan Generasi Z itu sendiri. Mereka merasa usaha yang dilakukan sering diabaikan, sehingga menimbulkan rasa tidak dihargai. Hal ini memperkuat persepsi bahwa stigma tidak hanya muncul sebagai penilaian sepihak, tetapi juga memengaruhi dinamika motivasi dan produktivitas kerja di perusahaan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh informan VOP (23 Tahun) menguatkan bahwa stigma “mudah menyerah” dan “tidak tahan banting” menjadi penilaian yang berulang diarahkan kepada Generasi Z. Perbedaan cara memaknai ketahanan mental tampaknya menjadi sumber utama ketegangan: Generasi Milenial melihat ketahanan mental sebagai kemampuan bertahan tanpa banyak mengeluh, sedangkan Generasi Z lebih terbuka dalam mengekspresikan perasaan dan mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*). Perbedaan perspektif inilah yang pada akhirnya menimbulkan jarak pemahaman antar generasi dan memperkuat konstruksi stigma terhadap ketahanan mental Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera.

## Pembahasan

### *Proses terbentuknya stigma terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigmatisasi terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang, terbentuk melalui proses sosial yang sejalan dengan teori labeling yang dikembangkan oleh Edwin M. Lemert. Menurut Lemert, Perilaku individu tidak hanya dapat dianggap sebagai penyimpangan, tetapi perilaku tersebut menyimpang ketika masyarakat atau kelompok sosial memberi makna tertentu terhadap perilaku tersebut (Bernburg, 2019). Temuan di lapangan menunjukkan bahwa Generasi Z dilabeli sebagai “mudah menyerah”, tidak tahan tekanan” dan “memiliki *mental blocking*” muncul dari penilaian berulang terhadap perilaku yang mereka anggap berbeda dari standar yang berlaku.

Lingkungan kerja menjadi arena sosial di mana setiap generasi membawa nilai, kebiasaan, dan standar profesionalitas yang berbeda-beda. Ketidaksinkronan nilai kerja antar generasi khususnya antara Generasi Milenial dan Generasi Z yang menjadi pendorong munculnya kesalahan dalam menilai perilaku kerja. Generasi Z mempunyai orientasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, di mana mereka lebih menekankan keseimbangan kerja (*work life balance*), kejelasan tugas, komunikasi dua arah, sehingga sering dianggap kurang komitmen oleh generasi yang terbiasa bekerja mengikuti instruksi tanpa banyak bertanya (Shan, 2025). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa penilaian negatif terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera muncul Ketika perilaku seperti meminta kejelasan, dan menolak lembur tanpa kompensasi, dianggap sebagai “kurang sopan”. Tahap pelabelan semakin menguat ketika penilaian awal berubah menjadi label yang digunakan secara umum dalam percakapan sehari-hari. Istilah seperti “tidak tahan banting” atau “gampang *down*” muncul berulang dalam percakapan, termasuk dalam *briefing* bersama atasan. Stigma terhadap Generasi Z terbentuk melalui komunikasi sehari-hari, seperti candaan, komentar spontan, yang tanpa disadari menjadi faktor pendorong lahirnya stigma (Wardani et al., 2024). Dengan demikian penggunaan istilah “*mental blocking*” oleh atasan bukan sekedar penilaian, melainkan wujud nyata dari kekuasaan simbolik yang mempertegas label tersebut sebagai kebenaran yang diterima dalam lingkungan kerja.

Tahap internalisasi, Ketika individu terus-menerus menerima label negatif, maka label tersebut dapat membentuk identitas baru dalam dirinya. Berdasarkan hasil temuan terdapat beberapa karyawan Generasi Z mulai merasa tidak dihargai, kurang percaya diri, dan mengalami penurunan motivasi kerja merupakan gejala internalisasi label. Temuan Reinaldo & Ginting (2025) menunjukkan bahwa tekanan dan stereotip negatif terhadap Generasi Z berpengaruh pada *burnout*, menarik diri, dan bertambahnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini menggambarkan bagaimana pelabelan yang awalnya bersifat eksternal kemudian berubah menjadi faktor psikososial yang memengaruhi perilaku kerja. Selain itu, pelabelan terhadap Generasi Z juga berkaitan dengan isu kesehatan mental. Sumiati et al., (2024) menemukan bahwa stigma terhadap kesehatan mental yang terjadi dalam perusahaan berperan dalam menurunkan performa, keterlibatan kerja, dan loyalitas karyawan muda, terutama ketika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mendukung kesejahteraan mental pekerja. Temuan ini berkaitan dengan keluhan Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera yang merasa tidak mendapat dukungan emosional dan tidak dipahami dalam konteks cara kerja generasi mereka. Pada PT. Delapan Belas Sejahtera, proses labelling tampak jelas dalam hubungan kerja antara generasi Milenial dan Generasi Z.

### *Bentuk-Bentuk Stigma yang dialami Oleh Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang*

Stigma terhadap loyalitas kerja, persepsi bahwa Generasi Z merupakan kelompok yang “tidak loyal” terhadap perusahaan. Pandangan ini lahir dari persepsi bahwa Generasi Z mudah bosan, sering berpindah kerja, dan tidak memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Dalam perspektif teori Labeling Edwin M.Lemert, perilaku perpindahan kerja yang dilakukan oleh Sebagian anggota Generasi Z pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai *primary deviance*, yaitu perilaku yang masih diterima dalam masyarakat modern dan tidak menimbulkan konsekuensi sosial yang signifikan. Namun, ketika perilaku tersebut terus menerus diberi penilaian negatif, terbentuklah *secondary deviance*, suatu bentuk penyimpangan yang terbentuk bukan dari tindakan individu, melainkan dari reaksi sosial (Bernburg, 2019). Label “tidak loyal” kemudian dilekatkan, dipersepsikan sebagai identitas kelompok, dan memengaruhi cara mereka memperlakukan karyawan Generasi Z.

Secara sosiologis, stigma ini menggambarkan terjadinya benturan nilai antar generasi. Generasi senior seperti Baby Boomer dan Milenial tumbuh dalam budaya kerja yang menekankan stabilitas, kesetiaan pada perusahaan, dan komitmen jangka panjang. Sementara itu, Generasi Z dibentuk oleh perkembangan teknologi digital, dinamika pasar kerja fleksibel, serta meningkatnya pilihan karier. Kondisi sosial ini membentuk orientasi kerja Generasi Z menjadi lebih adaptif, pragmatis, dan berfokus pada *work-life balance* sebagai prioritas utama. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hanifah & Sali (2023), yang menunjukkan bahwa Generasi Z di Indonesia cenderung menghargai fleksibilitas, lingkungan kerja yang

---

dinamis, dan peluang pengembangan diri. Dengan demikian, perbedaan nilai kerja ini menjadi salah satu sumber munculnya stigma dan ketegangan antar generasi di lingkungan kerja.

Stigma terhadap Etos Kerja, Dalam budaya kerja konvensional, etos kerja dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan waktu, ketahanan terhadap tekanan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai ini menjadi standar profesionalisme yang digunakan generasi sebelumnya. Ketika Generasi Z menunjukkan gaya kerja yang lebih ekspresif, *mobile*, dan responsif dipengaruhi oleh pengalaman hidup era digital. Perilaku mereka sering diartikan sebagai kurang stabil dan tidak sesuai dengan norma kerja konvensional. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh [Schroth \(2019\)](#) bahwa Generasi Z mengutamakan fleksibilitas, kreativitas, serta keseimbangan hidup, yang sering kali tidak selaras dengan ekspektasi generasi senior.

Gesekan nilai antar generasi ini juga terjadi di PT. Delapan Belas Sejahtera, di mana stigma berfungsi sebagai mekanisme sosial untuk mempertahankan standar moral kerja yang sebelumnya dianggap ideal. [Tyler \(2020\)](#) menegaskan bahwa stigma tidak hanya menilai orang secara pribadi, tetapi juga digunakan oleh kelompok tertentu untuk menjaga kekuasaan mereka dan menegakkan aturan yang menguntungkan posisi mereka dalam perusahaan. Dalam situasi ini, pola kerja Generasi Z yang lebih adaptif, cepat beralih fokus, dan menempatkan kreativitas sebagai bagian dari produktivitas sebenarnya merupakan respons terhadap perubahan sosial dan struktur organisasi kontemporer. Stigma ini tidak sekadar mencerminkan pandangan pribadi, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan nilai-nilai, norma, dan struktur organisasi yang diwariskan oleh generasi sebelumnya. Dengan demikian, penilaian negatif terhadap etos kerja Generasi Z bukan hanya soal perilaku individu, melainkan bagian dari mekanisme kuasa sosial yang menjaga kelangsungan norma dan tatanan kerja di organisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa cara pandang terhadap generasi muda sering kali dipengaruhi oleh tradisi dan praktik institusional yang telah mapan, sehingga kritik terhadap etos kerja mereka lebih mencerminkan upaya mempertahankan kontinuitas struktur sosial daripada sekadar evaluasi atas perilaku individu.

Stigma terhadap ketahanan mental, perbedaan pandangan antar generasi terlihat dalam cara menilai ketahanan mental karyawan. Generasi Z sering diberi label “mudah stres”, “emosional”, dan “tidak tahan tekanan”, yang mencerminkan konstruksi sosial generasi sebelumnya tentang ketahanan mental. Berdasarkan teori labeling Lemert, respons emosional Generasi Z sebenarnya termasuk *primary deviance* yang masih wajar, namun berubah menjadi *secondary deviance* ketika terus diberi label negatif sehingga memengaruhi identitas dan posisi sosial mereka di tempat kerja. Faktor struktural seperti lingkungan kerja yang kompetitif, tekanan tinggi, dan minimnya dukungan psikologis turut memperkuat stigma tersebut. Padahal, penelitian [Dolot \(2018\)](#) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki strategi adaptif seperti mengekspresikan emosi dan menjaga keseimbangan hidup. Namun ekspresi ini sering dianggap sebagai ketidakmampuan beradaptasi dalam budaya kerja konvensional, yang menunjukkan adanya ketimpangan pemaknaan simbolik antar generasi. Fenomena ini sejalan dengan survei [Benefits \(2023\)](#) yang menemukan bahwa 47% karyawan Generasi Z di Asia bekerja dalam kondisi mental yang tidak sehat. Data ini menegaskan bahwa stigma tersebut berkaitan dengan kondisi struktural dunia kerja, bukan semata perilaku individu. Proses labeling berdampak pada motivasi, kinerja, dan hubungan kerja, karena perasaan tidak dihargai memperkuat tekanan psikologis yang dialami Generasi Z. Dengan demikian, stigma terhadap ketahanan mental Generasi Z merupakan hasil konstruksi sosial yang lahir dari benturan antara nilai kerja konvensional dan kesadaran baru tentang pentingnya kesejahteraan emosional.

## Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan bahwa stigma terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera terbentuk melalui proses konstruksi sosial yang berlangsung dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Dengan menggunakan teori *labeling* Edwin M. Lemert, perilaku Generasi Z yang pada awalnya masih berada dalam batas wajar atau termasuk pada *primary deviance* berubah menjadi penyimpangan sekunder (*secondary deviance*) ketika label negatif terus menerus diberikan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga bentuk stigma yang dialami oleh Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera, diantaranya: Stigma terhadap loyalitas kerja; stigma terhadap etos kerja; stigma terhadap ketahanan mental. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya bagi dunia kerja, khususnya bagi manajemen perusahaan untuk memahami bahwa pelabelan negatif dapat memperburuk relasi antar generasi, menurunkan motivasi, serta menghambat proses adaptasi karyawan muda. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada lingkup informan yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke konteks industri lain. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan informan dari berbagai sektor dan jenis perusahaan agar hasilnya lebih representatif. sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke konteks industri lain. Selain itu, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau pengaruh media sosial belum ditelaah

secara mendalam sehingga kemungkinan masih terdapat variabel yang berkontribusi terhadap munculnya stigma. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan informan dari berbagai sektor dan jenis perusahaan agar hasilnya lebih representatif.

## Daftar Pustaka

- Benefits, M. M. (2023). Addressing Employee Stress Is Key To A Comprehensive Benefits Strategy, According To Mercer Marsh Benefits. <https://www.mercer.com/about/newsroom/health-on-demand-2023-survey-report/>
- Bernburg, J. G. (2019). *Handbooks of Sociology And Social Research* (2nd Ed.). Springer International Publishing.
- BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. (2020). *Angkatan Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota 2020*. BPS Kabupaten Lima Puluh Kota.
- Dolot, A. (2018). The Characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 74(2), 44–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Fox, M. (2022). *Here's What Gen Z And Millennials Want From Their Employers Amid The Great Resignation*. CNBC.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here Comes Generation Z: Millennials As Managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Hanifah, A., & Sali, P. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference Between Startups And Corporations, And Intention To Apply. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- intelligent.com. (2023). Nearly 4 In 10 Employers Avoid Hiring Recent College Grads In Favor Of Older Workers. <https://www.intelligent.com/nearly-4-in-10-employers-avoid-hiring-recent-college-grads-in-favor-of-older-workers/>
- Junida, A. I. (2021). BPS: Penduduk Indonesia Didominasi Generasi Z Dan Milenial. Antara News.
- Kase, A. D., Sukiatni, D. S., & Kusumandari, R. (2023). Resiliensi Remaja Korban Kekerasan Seksual di Kabupaten Timor Tengah Selatan : Analisis Model Miles dan Huberman Pendahuluan. *INNER: Journal Of Psychological Research: Journal Of Psychological Research*, 3(2), 301–311.
- Kurniawan, A. (2024). Peran Person-Organization Fit dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Totalitas Kerja Generasi Z Yang Bekerja di Jakarta Selatan Melalui Variabel Moderator Keseimbangan Kerja dan Hidup. *Syntax Idea*, 6(5), 2016–2028. <https://doi.org/ps://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i5.3207>
- Rayya, A., Setiadji, A., Kusumaningtyas, S., & Juniarti, J. E. (2023). Persepsi Milenial Terhadap Stereotype Gen Z. *Prosiding Seminar Nasional*, 103–113.
- Revialdo, N., & Ginting, S. (2025). International Journal of Enterprise Modelling The Influence of Work Family Conflict On Turnover Intention Mediated By Burnout on Gen-Z Employees in Pontianak. *International Journal Of Enterprise Modelling*, 19(2), 147–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/int.jo.emod.v19i2.140>
- Sabrina, N., Istiqomah, N., Fatmawati, Nuraeni, Humaya, S., & Burhan, M. R. (2024). Dilema Perusahaan Kepada Generasi Gen Z dari Dampak Positif dan Negatif Perilaku Cyberloafing. *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Hukum*, 2(3), 8–16. <https://doi.org/10.58707/Aldalil.V2i3.1070>
- Salimirad, F., & Srimathi, N. L. (2016). The Relationship Between , Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in The City of Mysore , India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.25215/0302.037>
- Schroth, H. (2019). Are you Ready for Gen Z in The Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shan, J. (2025). The Mismatches Between The Workplace In The Service Industry And Generation Z : A General Misalignment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 56, 63–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.54097/1zajd675>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati, T., Dwi, H. W., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2024). HR Practices Addressing Mental Health Challenges. *Journal Of Human Resource and Organizational Management*, 2(1).
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Tyler, I. (2020). *Stigma: The Machinery Of Inequality*. Zed Books.

- 
- Wardani, F. P., Krismayanti, Y., Sacha, S., & Sintadevi, R. (2024). Management of Intergenerational Conflict in The Workplace and Its Impact on Employee Relations. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(12), 1929–1940. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijar.v3i12.12677>
- Yin, R. K. (2017). *Case Study Research And Applications: Design and Methods* (6th Ed.). SAGE Publications.
- Zaldy, H. (2025). Hambatan Komunikasi Karyawan Generasi Z dengan Karyawan Generasi Y dan Generasi X dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 3556–3561. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1089>