

STIGMATISASI TERHADAP GENERASI Z DI TEMPAT KERJA
(Studi Kasus terhadap Gen Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera
“Piaggio Vespa” Kota Padang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) pada Departemen Sosiologi FIS UNP



Oleh:

Khairani Rizky

21058154 / 2021

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SOSIOLOGI
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Stigmatisasi terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus terhadap Generasi Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera "Piaggio Vespa" Kota Padang)

Nama : Khairani Rizky
NIM/TM : 21058154/2021
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 November 2025

Disetujui oleh,

Pembimbing,

Mengetahui,

Dekan FIS UNP



Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D
NIP. 19660411 199003 1 002

Dr. Mira Hasti Hasmira S.H., M.Si
NIP. 19790515 200604 2003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Sosiologi Departemen Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
Pada Selasa, 14 Oktober 2025

Stigmatisasi terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus terhadap Generasi Z
yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera "Piaggio Vespa" Kota Padang)

Nama : Khairani Rizky
BP / NIM : 2021/21058154
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 November 2025

TIM PENGUJI

NAMA

TANDA TANGAN

1 Ketua : Dr. Mira Hasti Hasmira, S.H., M.Si

2 Anggota : Erda Fitriani, S. Sos., M.Si

3 Anggota : Ayu Adriyani, S.Sos., M.Sc



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairani Rizky

Nim/TM : 21058154/2021

Program Studi : Pendidikan Sosiologi

Departemen : Sosiologi

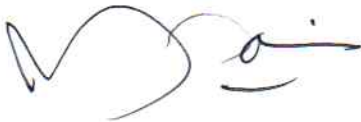
Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi saya yang berjudul **Stigmatisasi terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus terhadap Generasi Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang)** adalah benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiat dari karya orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun masyarakat dan Negara.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, November 2025

Mengetahui,
Kepala Departemen,



Dr. Delmira Syafrini, S.Sos., MA
NIP.198305182009122004

Saya yang menyatakan,



Khairani Rizky
NIM.21058154

ABSTRAK

Khairani Rizky 2021/21058154. Stigmatisasi terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus: Generasi Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stigmatisasi yang dialami oleh Generasi Z di tempat kerja, khususnya pada karyawan yang bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera. Stigmatisasi merupakan proses pemberian label atau cap kepada individu atau kelompok tertentu karena adanya perbedaan perilaku, nilai, atau cara pandang. Fenomena stigma terhadap Generasi Z muncul akibat perbedaan nilai, gaya kerja, dan pola komunikasi antar Generasi dalam satu lingkungan kerja. Generasi Z kerap dilabeli sebagai generasi yang tidak loyal, kurang etos kerja, dan memiliki mental yang lemah. Pelabelan tersebut merupakan bentuk konstruksi sosial yang berdampak pada motivasi serta kepercayaan diri Generasi Z di lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan teori Labelling yang dikemukakan oleh Edwin M. Lemert, yang menjelaskan bahwa penyimpangan sosial tidak hanya muncul dari perilaku individu, namun juga dapat muncul dari reaksi sosial akibat pelabelan yang diberikan masyarakat. Pendekatan penelitian ini bersifat kualitatif dengan teknik pemilihan informan secara *purposive sampling* sebanyak sepuluh orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian dianalisis menggunakan model analisis Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigmatisasi terhadap Generasi Z terbentuk melalui dua tahapan, yaitu” tahapan awal (*primary deviance*) ialah ketika seseorang melakukan perilaku menyimpang yang masih dianggap wajar. Ketika penyimpangan tersebut diberi label terus menerus, maka terbentuklah penyimpangan kedua (*secondary deviance*). Adapun bentuk stigma yang ditemukan ialah: (1) Stigma terhadap loyalitas kerja, (2) Stigma terhadap etos kerja, (3) Stigma terhadap ketahanan mental.

Kata Kunci: Stigmatisasi; Generasi Z; Tempat Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil al-amin. Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya. Berkat limpahan kasih dan kehendaknya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Stigma Terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus Terhadap Generasi Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggi Vespa” Kota Padang)”. Tanpa pertolongan dan kekuatan dari Allah SWT, penulis mungkin tidak akan mampu melewati setiap proses panjang dan penuh tantangan hingga akhirnya sampai pada tahap ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada program studi Pendidikan Sosiologi, Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberi dukungan, bantuan, dan do’a. Dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah Swt yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, akal dan pikiran, serta mengabulkan do’a penulis sehingga dapat dimudahkan dari awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Kepada bapak Afriva Khadir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan seluruh jajaran staf yang telah memberikan kemudahan administrasi kepada penulis.
3. Kepada ibu Dr. Delmira Syafrini, S.Sos., M.A, selaku kepala Departemen Sosiologi, yang telah memberikan arahan dan dukungan selama menempuh pendidikan.
4. Kepada Ibu Dr. Mira Hasti Hasmira, SH., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan penuh perhatian telah membimbing, memberikan saran, serta motivasi dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, kesabaran, dan ilmu yang telah ibu berikan hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
5. Kepada ibu Erda Fitriani, S.Sos., M.Si dan ibu Ayu Adriyani, S.Sos., M.Sc. Selaku dosen pembahas yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun dalam proses seminar dan ujian skripsi. Setiap arahan yang diberikan sangat membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Kepada Ibu Lia Amelia, S.Sos., M.Si yang telah dengan penuh kesabaran membimbing penulis pada tahap awal penyusunan skripsi ini. Meskipun

beliau harus melanjutkan studi, semangat dan ketulusannya akan selalu penulis kenang sebagai bagian berharga dalam perjalanan ini.

7. Kepada ibu Dr. Desy Mardhiah, S.Thi., S.Sos., M.Si selaku dosen penasehat akademik yang selalu memberikan nasihat, arahan, dan dukungan selama masa studi.
8. Kepada seluruh dosen dan staf akademik Departemen Sosiologi FIS UNP atas ilmu, bantuan, serta pengalaman berharga yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
9. Kepada seluruh informan penelitian di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang, yang telah bersedia meluangkan waktu, berbagi pengalaman, dan memberikan kepercayaan kepada penulis selama proses penelitian.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, mama Yessi (Alm) dan papa Surya Darma, yang menjadi alasan utama penulis untuk terus berjuang. Terima kasih atas cinta yang tak pernah berkurang, do’a yang terus mengalir, dan pengorbanan yang tiada henti. Mama yang kini telah berpulang, tetap hidup dalam setiap langkah penulis, kasih dan do’anya menjadi cahaya penuntun di setiap perjalanan. Untuk papa, terima kasih telah menjadi sosok yang paling kuat yang tak pernah berhenti berjuang demi kebahagiaan penulis. Terima kasih atas peluh, pengorbanan, dan kasih yang begitu besar. Hasil ini menjadi persembahan kecil untuk cinta yang papa berikan tanpa syarat. Semoga papa panjang umur dan sehat selalu serta tetap terus menemani perjalanan hidup penulis.
11. Kepada kakak tersayang, Mutiara Ihsanti terima kasih atas perhatian, dan dorongan yang tidak pernah berhenti. Terima kasih atas dukungannya baik secara moril maupun materil hingga penulis mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
12. Kepada Ilham Gifron Arwin terima kasih telah menemani setiap langkah perjalanan ini dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Terima kasih sudah hadir di setiap cerita, memberikan kekuatan ketika penulis hampir menyerah, dan menjadi bagian penting dari perjalanan ini sejak awal kuliah hingga akhir.
13. Kepada sahabat sahabat surga, tata, puja, dan neng. Terima kasih atas tawa, dukungan, dan kebersamaan yang tak ternilai harganya. Kalian adalah tempat berbagi cerita, tempat pulang dari lelah, dan sumber semangat di setiap perjalanan. Terima kasih sudah selalu hadir, bukannya hanya sebagai teman, tetapi sebagai keluarga yang memahami tanpa perlu banyak kata.
14. Kepada seluruh teman-teman angkatan 21 terkhusus Kelas D, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta tawa yang selalu mengiringi hari-hari perkuliahan.
15. Kepada Pelangi Utama Putri, adik tingkat yang penuh semangat dan keceriaan. Terima kasih telah membawa tawa, menjadi penghibur disaat

lelah, penyemangat dikala jenuh dan teman yang tulus selama masa perkuliahan.

16. Kepada tim Opung Waffle Chinatown terima kasih atas dukungan, pengertian, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Di tengah kesibukan bekerja kalian selalu memberikan ruang untuk saling menyemangati.
17. Terakhir, kepada diri sendiri Khairani Rizky, terima kasih telah berani bertahan di tengah rasa lelah, tetap berdiri ketika sempat ingin menyerah, dan terus melangkah meski jalan sering terasa berat. Terima Kasih sudah mencintai proses ini sepenuh hati, sudah berjuang tanpa pamrih, dan sudah menjadi versi terbaik dari diri sendiri hingga akhirnya bisa menulis kata “selesai” dengan bangga.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangsih kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian sosiologi. Mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Padang, Oktober 2025

Khairani Rizky

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Akademis	11
2. Manfaat Praktis	11
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kerangka Teoritis	12
B. Penjelasan Konseptual	15
C. Penelitian Relevan	23
D. Kerangka Berpikir	30
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32

A. Lokasi Penelitian	32
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
C. Informan Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Triangulasi Data	41
F. Analisis Data	44
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	47
B. Stigmatisasi Terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang	52
C. Pembahasan	67
BAB V	75
PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1 . Perbedaan Generasi	18
Tabel 2 . Penelitian Relevan	26
Tabel 3 . Informan Penelitian	35
Tabel 4 . Data <i>Turnover</i> Karyawan	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 . Alasan Beberapa Perusahaan Pecat Pekerja Generasi Z.....	3
Gambar 2 Model Analisis data Milles dan Huberman	44
Gambar 3 . Kegiatan promosi	55
Gambar 4 . <i>Briefing Pagi</i>	60
Gambar 5 . <i>Briefing Pagi</i>	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

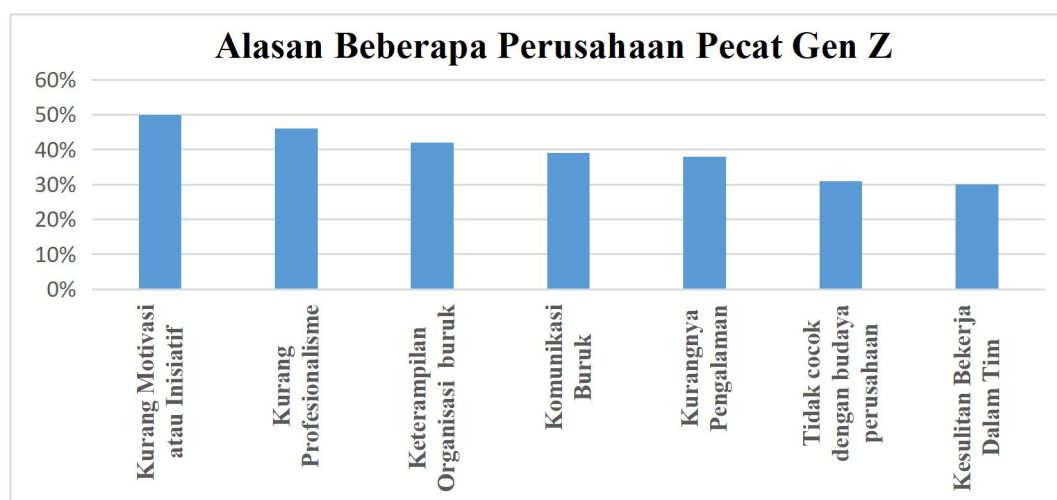
Dunia kerja tidak hanya dapat dipahami sebagai ruang ekonomi yang berorientasi pada produktivitas, namun juga sebagai arena sosial di mana individu dan kelompok berinteraksi berdasarkan nilai, norma, dan struktur sosial. Dalam arena ini, hubungan antar pekerja tidak hanya ditentukan oleh tugas dan kontrak kerja, melainkan juga oleh konstruksi sosial yang terbentuk melalui pengalaman, budaya, dan pandangan hidup. Dinamika ini semakin kompleks dengan hadirnya generasi muda seperti Generasi Milenial dan Generasi Z, yang tumbuh dalam arus globalisasi dan kemajuan teknologi (Winyanti and Fariana 2023).

Generasi Milenial dan Generasi Z merupakan dua kelompok generasi yang dominan dan memiliki nilai serta karakteristik yang berbeda. Generasi Milenial atau yang dikenal dengan “*digital pioneers*” merupakan generasi yang lahir dari tahun 1981 hingga 1996 yang tumbuh dan berkembang dalam masa transisi dari teknologi analog menuju era digital. Generasi Milenial sering kali dianggap sebagai generasi yang terbiasa dengan perubahan, terbuka terhadap berbagai macam ide dan nilai yang ada di kehidupan (Azzuhri et al. 2024). Keadaan ini dapat membentuk karakter mereka seperti adaptif terhadap perubahan, kolaboratif, serta mengutamakan pengalaman dan makna dari kegiatan yang dilakukan (Anon 2022).

Lain halnya dengan Generasi Milenial, Generasi Z merupakan individu yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini akrab dikenal dengan “*digital natives*” karena sejak awal pertumbuhannya mereka sudah diiringi dengan kemajuan teknologi digital yang membuat mereka terbiasa mengandalkan internet, *smartphone*, dan media sosial sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari (Bernadi 2023). Generasi Z kerap di pandang sebagai generasi yang lebih terbuka, memiliki kepedulian tinggi terhadap isu-isu sosial, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi disekitarnya. Pengalaman mereka yang tumbuh di tengah berbagai peristiwa, seperti krisis lingkungan dan pandemi global ikut serta dalam membangun cara pandang mereka terhadap nilai-nilai sosial, keberlanjutan, keseimbangan hidup dan pekerjaan (Azzuhri et al. 2024).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika, 28% dari total penduduk Indonesia di dominasi oleh Generasi Z yang menjadi kelompok demografis terbesar di Indonesia (Junida 2021). Dari jumlah tersebut, 83,3% usia 15-29 tahun sudah termasuk angkatan kerja (BPS Kabupaten Lima Puluh Kota 2020). Tingginya angka partisipasi tenaga kerja ini mendorong intensitas interaksi lintas generasi di tempat kerja. Perbedaan nilai, karakter, dan gaya kerja antara Generasi Milenial dan Generasi Z tidak hanya menciptakan keberagaman di lingkungan kerja. Keberagaman ini dapat menjadi sumber kesalahpahaman antar generasi karena memiliki pengalaman dan pola kerja yang berbeda, sehingga dapat melahirkan persepsi tertentu antar generasi.

Persepsi terbentuk berdasarkan pengalaman interaksi, interpretasi perilaku, dan ekspektasi. Persepsi terhadap Generasi Z di dunia kerja terbagi dalam dua sisi. Disatu sisi mereka dinilai kreatif, inovatif, dan menguasai teknologi (Bernadi 2023). Namun, di sisi lain, muncul persepsi bahwa mereka kurang profesional dalam bekerja dan dinilai lemah, dan kurang tahan terhadap tekanan (Rayya et al. 2023). Stigma ini diperkuat oleh salah satu berita *online* yang berjudul “Studi Terbaru Ungkap Penyebab Gen Z Susah Cari Kerja” oleh CNBC Indonesia mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan Generasi Z sulit mendapatkan pekerjaan karena dianggap tidak mampu berkomunikasi dengan baik, serta dinilai kurang profesional dalam bekerja. Stigma yang dialami Gen Z ini akan memengaruhi kepercayaan dari atasan ataupun rekan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan peluang mereka dalam dunia kerja (Amananti 2024).



Gambar 1. Alasan Beberapa Perusahaan Pecat Pekerja Generasi Z

Sumber : Hasil survei *Pollfish* yang dilakukan oleh *Intelligent* tahun 2023

(Intelligent.com)

Berdasarkan survei *Pollfish* pada tahun 2023 terhadap 800 manajer, direktur, dan eksekutif di Amerika Serikat yang dilakukan oleh Intelligent.com, sebuah *platform* konsultasi pendidikan dan karir, mengindikasikan bahwa perusahaan lebih memilih merekrut generasi sebelumnya dibanding Gen Z karena alasan profesionalisme, seperti disiplin waktu, tanggung jawab dan kemampuan beradaptasi (Intelligent.com 2023). Hal ini sejalan dengan temuan Fox yang menunjukkan bahwa 40% Gen Z dan 24% Milenial berencana mencari pekerjaan baru dalam dua tahun, hal ini menandakan tingginya *turnover*. Tingginya tingkat *turnover* diartikan sebagai kurangnya loyalitas Gen Z, sehingga memperkuat stigma bahwa mereka tidak berkomitmen dalam bekerja (Fox, 2022).

Di Indonesia, kondisi ketenagakerjaan menghadapi tantangan yang cukup besar. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika (BPS), pada tahun 2025 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 4,82% atau sekitar 7,34 juta orang (BPS.go.id). Meskipun angka ini mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya, realitas tersebut mencerminkan bahwa lulusan baru terutama dari Generasi Z, masih menghadapi hambatan dalam memasuki dunia kerja. Hambatan ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh stigma yang melekat pada kelompok ini.

Kondisi ketenagakerjaan di Kota Padang juga mencerminkan tantangan yang cukup serius. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2024 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Padang mencapai 11,69% dan menjadi yang tertinggi di Sumatera Barat. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terdapat 3.562 perusahaan besar,

menengah, dan kecil yang beroperasi serta jumlah tenaga kerja mencapai 104.071 orang, dinamika pasar tenaga kerja tetap memperlihatkan persaingan yang ketat. Tingginya angka pengangguran di Kota Padang mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan tenaga kerja baru dan ketersediaan lapangan kerja. Namun, bagi Generasi Z yang Sebagian besar merupakan lulusan baru dan berusia muda, tantangan yang muncul tidak hanya bersifat ekonomi, namun juga sosiol-kultural. Mereka kerap berhadapan dengan persepsi negatif dari generasi sebelumnya yang lebih lama dalam dunia kerja.

Dalam dunia kerja, Generasi Z sering kali diberikan label negatif seperti kurang loyal, mudah bosan, tidak disiplin, dan terlalu memiliki pekerjaan. Pandangan ini mencerminkan bentuk stigma yang muncul akibat perbedaan nilai, pola kerja, dan ekspektasi antara generasi muda dan generasi sebelumnya. Berdasarkan laporan Athallah (2024) dari *ABC News*, banyak Perusahaan di Indonesia menganggap Generasi Z sebagai “*too picky and too demanding*”, yaitu terlalu memilih pekerjaan dan menuntut banyak hal dari tempat kerja. Bahkan, Sebagian *g* sumber daya manusia (SDM) menilai bahwa generasi ini “tidak mudah beradaptasi dengan budaya kerja konvensional” dan “lebih cepat menyerah Ketika menghadapi tekanan”.

Kondisi ini juga tampak dalam dinamika ketenagakerjaan di Kota Padang, termasuk di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” yang mayoritas karyawannya berasal dari Generasi Z. Pemilihan perusahaan ini sebagai lokasi penelitian tidak hanya didasarkan pada jumlah karyawan Gen Z yang dominan, tetapi juga karena posisinya sebagai perusahaan modern di bidang otomotif yang

menggambarkan lingkungan kerja modern. Dalam lingkungan kerja ini, Generasi Z tidak hanya diposisikan sebagai tenaga kerja, namun juga sebagai aktor sosial yang berhadapan dengan struktur organisasi, ekspektasi profesional, dan stereotip antar generasi. Oleh sebab itu, PT. Delapan Belas Sejahtera dapat dipahami sebagai arena interaksi sosial dimana proses pembentukan stigma, dan adaptasi Generasi Z terhadap tuntutan dunia kerja berlangsung secara nyata.

Observasi dilakukan pada bulan Maret 2025 di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan motor. Berdasarkan data awal, jumlah karyawan perusahaan tercatat sebanyak 23 orang, 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.

Realitas di lapangan menunjukkan adanya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang cukup tinggi, terutama di kalangan Generasi Z. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) di PT. Delapan Belas Sejahtera dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain ketidaksesuaian karyawan Gen Z terhadap standar operasional perusahaan, kewajiban mengikuti *event* atau pameran di luar jam kerja, serta ekspektasi gaji yang dianggap tidak sebanding dengan beban pekerjaan. Berdasarkan data perusahaan, pada tahun 2024 tingkat *turnover* karyawan mencapai 36% atau

setara dengan 8 orang dari total karyawan, dimana karyawan yang keluar terdiri dari 7 orang Gen Z dan 1 orang Milenial, sementara jumlah karyawan baru yang masuk pada tahun yang sama sebanyak 50% atau 11 orang.

Fenomena ini menunjukkan adanya tantangan nyata dalam mempertahankan tenaga kerja muda, khususnya Gen Z yang sering memiliki ekspektasi dan nilai kerja yang berbeda dengan kebijakan perusahaan. Perbedaan tersebut tidak hanya menimbulkan kesenjangan nilai kerja, tetapi juga membentuk pola persepsi dan penilaian negatif terhadap Generasi Z di lingkungan perusahaan. Generasi Milenial dan pihak manajemen mulai memandang Gen Z sebagai kelompok yang dianggap kurang loyal, dan mudah menyerah dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Stigma ini semakin menguat ketika perilaku-perilaku yang sebenarnya bersifat situasional seperti mengeluh karena lelah, menolak lembur, atau memilih berhenti saat merasa kurang nyaman dipersepsikan sebagai bukti lemahnya etos kerja dan ketahanan mental. Hal ini menyebabkan muncul pelabelan sosial yang mendefinisikan Generasi Z sebagai Generasi yang “tidak tahan banting” dan “bekerja sesuai *mood*”. Proses ini menunjukkan bahwa stigma yang dialami Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera tidak hanya muncul dari individu, namun merupakan hasil konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi antar generasi

Penelitian mengenai Generasi Z di dunia kerja telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian oleh Gabrielova & Buchko (2021) menemukan bahwa

keberagaman generasi di lingkungan kerja menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena setiap generasi memiliki perbedaan dalam motivasi, keterampilan, karakteristik, dan gaya kerja yang mendorong munculnya konflik (Gabrielova, K & Buchko, A.A, 2021). Selaras dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Setiadji *et al* (2023) menegaskan bahwa kurangnya pemahaman generasi sebelumnya terhadap karakteristik Gen Z dapat melahirkan stigma negatif terhadap mereka, misalnya dianggap tidak profesional dan terlalu bergantung pada teknologi (Setiadji *et al*, 2023). Studi yang dilakukan oleh Sabrina *et al* (2024) menemukan bahwa dilema perusahaan dalam merekrut tenaga kerja Gen Z yang muncul akibat adanya perbedaan nilai, harapan, dan gaya kerja dengan generasi sebelumnya. Harapan yang tinggi dari Gen Z seringkali tidak sejalan dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan. Perbedaan ekspektasi tersebut sering diartikan sebagai kurangnya profesionalisme Gen Z dalam bekerja (Sabrina *et al*, 2024).

Temuan Sunaryanto & Idrus (2025) menjelaskan bahwa karakteristik Gen Z yang sangat bergantung pada teknologi dan mengutamakan fleksibilitas kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Namun, karakteristik ini juga kerap menjadi sumber munculnya stigma di lingkungan kerja. Selanjutnya, Zaldy (2025) menemukan bahwa hambatan komunikasi antara Gen Z dan generasi lain memperkuat perbedaan persepsi dan mendorong munculnya stigma di lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian relevan tersebut, dapat dilihat bahwa penelitian sebelumnya telah banyak membahas mengenai karakteristik Generasi Z,

perbedaan nilai antar generasi, produktivitas kerja, hingga hambatan komunikasi lintas generasi. Namun, belum banyak studi yang secara spesifik mengkaji bentuk-bentuk stigma yang dialami Generasi Z di tempat kerja. Padahal, stigma yang terbentuk dalam interaksi sosial di lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, serta peluang pengembangan karir Generasi Z.

Penelitian di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang menjadi penting untuk dilakukan karena perusahaan ini memiliki komposisi tenaga kerja yang unik, dimana mayoritas karyawannya berasal dari Generasi Z, dan sebagian lainnya dari Generasi Milenial. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan ini sebagai representasi nyata dari dinamika lintas generasi di tempat kerja, khususnya dalam interaksi antara karyawan Milenial dengan Gen Z. Fenomena tingginya *turnover* di kalangan karyawan Gen Z semakin memperkuat relevansi penelitian ini, karena hal tersebut sering diartikan sebagai bukti bahwa Gen Z tidak loyal dan sulit berkomitmen. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam mengenai Stigma terhadap Generasi Z di Tempat Kerja (Studi Kasus terhadap Gen Z yang Bekerja di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa keberagaman generasi di dunia kerja seringkali menghadirkan dinamika yang kompleks. Di satu sisi, keberagaman tersebut dapat menjadi sumber kekuatan, namun di sisi lain, perbedaan nilai dan gaya kerja justru dapat memunculkan persepsi negatif yang berkembang menjadi stigma sosial. Stigma

ini muncul bukan hanya karena perbedaan gaya kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang terbentuk melalui interaksi sehari-hari di tempat kerja.

Pada PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang, fenomena ini menjadi relevan untuk dikaji. Berdasarkan observasi, mayoritas tenaga kerja di perusahaan ini berasal dari Generasi Z, sementara sebagian lainnya adalah Generasi Milenial. Kondisi ini dapat memicu munculnya perbedaan persepsi antar generasi yang tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga berimplikasi pada dinamika hubungan antar generasi di perusahaan. Realitas di lapangan juga memperlihatkan fenomena tingginya *turnover* karyawan Gen Z dan adanya stigma dari generasi sebelumnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diajukan rumusan masalah penelitian yakni: Bagaimana stigmatisasi yang dialami oleh Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis stigmatisasi yang dialami oleh Generasi Z di tempat kerja, khususnya di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang”.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang sosiologi. Penelitian ini memberikan pemahaman teoritis tentang bagaimana stigma terhadap Generasi Z terbentuk melalui proses pelabelan sosial. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian Sosiologi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam memahami karakteristik dan nilai-nilai kerja Generasi Z sehingga mampu merumuskan kebijakan yang lebih inklusif, adaptif terhadap perbedaan generasi sertamembangun komunikasi antar generasi yang lebih efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan bahwa stigma terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera merupakan hasil dari proses konstruksi sosial yang lahir melalui interaksi antar generasi di lingkungan kerja. Dengan menggunakan teori *labeling* Edwin M. Lemert, ditemukan bahwa perilaku Generasi Z yang pada mulanya masih dapat diterima atau tergolong pada *primary deviance* berubah menjadi bentuk penyimpangan sekunder (*secondary deviance*) ketika terus menerus diberi label negatif oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga bentuk stigma yang dialami oleh Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera, diantaranya: (1) Stigma terhadap loyalitas kerja; Generasi Z dipersepsikan tidak berkomitmen, mudah bosan, sering berpindah kerja. (2) Stigma terhadap etos kerja; Generasi Z dianggap bekerja sesuai suasana hati (*mood*), mudah mengeluh, serta kurang konsisten dalam bekerja. (3) Stigma terhadap ketahanan mental; Generasi Z dipandang mudah stres, emosional, dan tidak tahan terhadap tekanan.

B. Saran

Setelah menyelesaikan penelitian mengenai Stigmatisasi terhadap Generasi Z di PT. Delapan Belas Sejahtera Kota Padang, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan penelitian yang terletak pada ruang lingkup yang masih terbatas pada satu perusahaan dengan jumlah informan yang terbatas sehingga hasilnya belum

dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini belum mengkaji secara mendalam mengenai budaya organisasi, pengaruh dari stigma di tempat kerja. Aspek-aspek ini dapat menjadi peluang untuk dikaji lebih lanjut pada penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian dan refleksi tersebut, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Perlu adanya kebijakan yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z, seperti apresiasi atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta program pelatihan yang dapat meningkatkan loyalitas, etos kerja, dan ketahanan mental karyawan di PT. Delapan Belas Sejahtera “Piaggio Vespa” Kota Padang).

2. Bagi Manajemen dan rekan kerja lintas generasi

Diharapkan dapat membangun komunikasi lintas generasi yang terbuka, saling menghargai perbedaan nilai, berorientasi pada kerja kolaboratif agar dapat saling memahami.

3. Bagi Generasi Z

Disarankan untuk meningkatkan konsistensi etos kerja, mengelola stres dengan lebih baik, serta menunjukkan komitmen terhadap perusahaan agar stigma yang melekat dapat di minimalisir.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan awal untuk mengkaji lebih dalam mengenai stigmatisasi terhadap Generasi Z di tempat kerja. Penelitian

lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan informan dari berbagai sektor dan jenis perusahaan agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap munculnya stigma di tempat kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan peran media sosial dalam membentuk persepsi antar generasi. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengaitkan isu stigma ini dengan dampaknya terhadap kinerja, serta kesehatan mental karyawan di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). 2020. 'Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah',. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-(2):146–50.
- Amananti, Wilda. 2024. Title'. 4(02):7823–30.
- Anon. 2022. 'Antimicrobial Stewardship & Healthcare Epidemiology, 2 (1)',. 17(2019):12251.
- Anon. n.d. 'Stigma%20Masyarakat%20Indonesia%2005022019.Pdf'.
- Arifin, Jamaluddin, and Suardi Suardi. 2017. 'Stigmatisasi Dan Perilaku Diskriminatif Pada Perempuan Bertato'. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* 3(1):1–9. doi: 10.26618/equilibrium.v3i1.507.
- Azzuhri, Fahmi M., Farika Nikmah, Halid Hasan, Heny Sidanti, Joni Dwi Pribadi, Mohammad Hamim Sultoni, Muhammad Iqbal, Ratnaning Palupi, Rachma Bhakti Utami, Sri Wilujeng, and Tasnim Nikmatullah Realita. 2024. 'Perspektif Generasi Z Terhadap Pendidikan Karakter, Dinamika Organisasi, Kondisi Ekonomi, Sosial Dan Budaya Indonesia'. 1–148.
- Bernadi, Giseli. 2023. 'Gen Z Dan Stigma Mental Lemah'. *Kumparan.Com* 1.
- BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. 2020. *Angkatan Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota 2020*.
- Buat, Bandar, and Kota Padang. 2023. 'Komentar'. 2–5.
- Contexts, Social. 2009. 'A Handbook for the Study of Mental Health'. *A Handbook for the Study of Mental Health* 10–12. doi: 10.1017/cbo9780511984945.
- Dayanti, Fitria, and Martinus Legowo. 2021. 'Stigma Dan Kriminalitas : Studi Kasus Stigma Dusun Begal Di Bangkalan Madura'. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 5(2):96–110. doi: 10.38043/jids.v5i2.3202.
- Elodie Gentina. 2020. 'The New Generation Z in Asia'. *ACM International Conference Proceeding Series* (October):1–6.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. 'Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif'.

- Humanika* 21(1):33–54. doi: 10.21831/hum.v21i1.38075.
- Fox, Michelle. 2022. ‘Here’s What Gen Z and Millennials Want from Their Employers amid the Great Resignation’. 101:1–9.
- Gabrielova, Karina, and Aaron A. Buchko. 2021. ‘Here Comes Generation Z: Millennials as Managers’. *Business Horizons* 64(4):489–99. doi: 10.1016/j.bushor.2021.02.013.
- Garcia, Ana Rita, Sara Brito Filipe, Cristina Fernandes, Cristina Estevão, and George Ramos. n.d. ‘. (1952):123–34.
- Hermawati, Pian. 2020. ‘Hubungan Persepsi Odha Terhadap Stigma HIV/AIDS Masyarakat Dengan Interaksi Sosial Pada ODHA’. *Jurnal Psikologi* 115.
- Intelligent.com. 2023. ‘Nearly 4 in 10 Employers Avoid Hiring Recent College Grads in Favor of Older Workers’. *Intelligent.Com* 1–12.
- Isabel Sánchez-Hernández, M., Óscar Rodrigo González-López, María Buenadicha-Mateos, and Juan Luis Tato-Jiménez. 2019. ‘Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work’. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(24). doi: 10.3390/ijerph16245122.
- Junida, A. I. 2021. ‘BPS: Penduduk Indonesia Didominasi Generasi Z Dan Milenial’. *Antara News* 1–6.
- Kerja, Susah Cari. 2025. ‘Duh ! Studi Terbaru Ungkap Penyebab Gen Z’. 1–4.
- Matz, Robbie, Brett Smith, and Andrew C. Sparkes. 2019. *Routledge Handbook of Qualitative Research in Sport and Exercise, 1 St Edition* . Vol. 22.
- Mitro Subroto, and Muhammad Saddam Aliyandra. 2024. ‘Peran Masyarakat Dalam Mencegah Dampak Buruk Stigma Sosial Terhadap Anak Binaan Pemasyarakatan’. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat Dan Sosial* 2(4):49–58. doi: 10.59024/jikas.v2i4.974.
- Paryati, Tri, Ardini S. Raksanagara, and Irvan Afriandi. 2012. ‘Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stigma Dan Diskriminasi Kepada Pasangan Infertilitas: Kajian Literatur’. (38):1–11.
- Piscayanti, Kadek Sonia. 2014. ‘Studi Dokumentasi Dalam Proses Produksi Pementasan Drama Bahasa Inggris’. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*

47(2–3):94–103.

Rahman. 2022. *Metode Penelitian*.

Rayya, Aksa, Alfaray Setiadji, Sasmita Kusumaningtyas, and Jessica Eka Juniarti.

2023. 'Persepsi Milenial Terhadap Stereotipe Gen Z'. *Prosiding Seminar Nasional* 103–13.

Sabrina, Nadia, Nurul Istiqomah, Fatmawati, Nuraeni, Siti Humaya, and Muhammad Rahmatul Burhan. 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. doi: 10.58707/aldalil.v2i3.1070.

Subu', Muhammad Arsyad, Dave Holmes, and Jayne Elliot. 2016. 'Stigmatisasi Dan Perilaku Kekerasan Pada Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Di Indonesia'. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 19(3):191–99. doi: 10.7454/jki.v19i3.481.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.

Sunaryanto, Ketut, and Olivia Idrus. 2025. 'Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia'. 7(3):37–43.

Winyanti, Ainun Fitri, and Andi Fariana. 2023. 'Studi Kepuasan Kerja Bagi Generasi Milenial Di Dki Jakarta, Berdasarkan Pengaruh Dari Pengembangan Karir Dan Kompensasi'. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 10(2):594–607. doi: 10.37606/publik.v10i2.548.

Zaldy Handi Aditia. 2025. 'Hambatan Komunikasi Karyawan Generasi Z Dengan Karyawan Generasi Y Dan Generasi X Dalam Lingkungan Kerja'. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 3(4):3556–61. doi: 10.31004/jerkin.v3i4.1089