

Peran *Job Autonomy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Flourishing* pada Karyawan Generasi Z

Rossa Razhmi Gitanjani¹, Rizqi Nur'aini A'yuninnisa²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio-Humaniora No. 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

e-mail: rossarazhmigitanjani@mail.ugm.ac.id, rizqi.ayuninnisa@ugm.ac.id

Abstrak. Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, khususnya pada Generasi Z yang memiliki karakteristik, ekspektasi, dan kebutuhan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Namun demikian, masih terdapat ketidakjelasan mengenai sumber daya kerja yang paling relevan dalam mendukung terciptanya kondisi *job flourishing* pada kelompok karyawan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan *job autonomy* dan *perceived organizational support* terhadap *job flourishing* pada karyawan Generasi Z. Penelitian melibatkan 129 karyawan Generasi Z yang bekerja penuh waktu di berbagai sektor kerja formal, berusia 20 - 28 tahun dengan masa kerja minimal enam bulan. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional* dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Breaugh Work Autonomy Scales (BWA Scales)*, *Perceived Organizational Support Scale*, dan *Flourishing-at-Work Scale Short Form (FAWS-SF)*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peranan yang signifikan terhadap *job flourishing*, sedangkan *job autonomy* tidak menunjukkan peranan yang signifikan. Meskipun *job autonomy* berhubungan positif dengan *job flourishing* pada tingkat korelasional, kontribusi uniknya menjadi tidak signifikan ketika dianalisis secara simultan dengan *perceived organizational support*, yang mengindikasikan adanya tumpang tindih varians antara kedua sumber daya kerja tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa sumber daya kerja yang bersifat relasional dan kontekstual, khususnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, memiliki peranan yang lebih sentral dalam keterkaitannya dengan *job flourishing* pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: *job flourishing*, *job autonomy*, *perceived organizational support*, generasi Z

Abstract. The increasingly dynamic world of work requires organizations to focus not only on performance, but also on employee well-being, especially for Generation Z, who have different characteristics, expectations, and work needs compared to previous generations. However, there remains a lack of clarity regarding the most relevant labor resources in supporting the creation of job flourishing conditions for this group of employees. Accordingly, this study aims to examine the role of job autonomy and

perceived organizational support in predicting job flourishing among Generation Z employees. The study involved 129 Generation Z employees who worked full-time in various formal employment sectors, aged 20-28 years old, with a minimum tenure of six months. This study uses a non-experimental quantitative approach with a survey method. Data collection was conducted using the Breugh Work Autonomy Scales (BWA Scales), Perceived Organizational Support Scale, and Flourishing-at-Work Scale Short Form (FAWS-SF). The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The analysis results indicated that perceived organizational support has a significant role on job flourishing, while job autonomy does not show a significant role. Although job autonomy is positively correlated with job flourishing, its unique contribution becomes insignificant when analyzed simultaneously with perceived organizational support, indicating the presence of shared variance between the two job resources. These findings underscore that relational and contextual job resources, particularly perceived organizational support, play a more central role in relation to job flourishing among Generation Z employees.

Keywords: *job flourishing, job autonomy, perceived organizational support, generation Z*