

Gambaran Tingkat *Impostor Syndrome* Pada Karyawan Generasi Z

Dhea Fahira¹

¹ Magister Psikologi Sains, Universitas Sumatera Utara, Jl. Tri Dharma No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara

E-mail: fahiradhea03@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6154>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Apr 2026

Revised: 26 Apr 2026

Accepted: 02 May 2026

Kata Kunci:

Impostor Syndrome;
Generasi Z; Karyawan;
Psikologi Kerja

Keywords:

Impostor Syndrome;
Generation Z;
Employees; *Work*
Psychology.



ABSTRACT

Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat impostor syndrome pada karyawan Generasi Z. Masalah difokuskan pada kecenderungan karyawan Generasi Z yang meragukan kemampuan dirinya meskipun telah memiliki pencapaian dalam pekerjaan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori impostor syndrome yang menjelaskan perasaan tidak kompeten dan kecenderungan individu mengaitkan keberhasilan dengan faktor eksternal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah Clance Impostor Phenomenon Scale yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran tingkat impostor syndrome pada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor impostor syndrome responden berada pada kategori sedang. Distribusi kategori menunjukkan bahwa sebagian responden cukup sering mengalami perasaan ragu terhadap kemampuan dirinya dalam pekerjaan. Kajian ini menyimpulkan bahwa karyawan Generasi Z dalam penelitian ini menunjukkan kecenderungan mengalami impostor syndrome pada tingkat sedang, yang ditandai dengan munculnya keraguan terhadap kemampuan diri meskipun telah memiliki pencapaian dalam pekerjaan.

This article aims to describe the level of impostor syndrome among Generation Z employees. The problem focuses on the tendency of Generation Z employees to doubt their abilities despite having achievements in their work. To approach this issue, the study uses the theoretical perspective of impostor syndrome, which explains individuals' feelings of incompetence and their tendency to attribute success to external factors. This study employed a quantitative approach with a descriptive research design. Data were collected through a questionnaire distributed to 100 Generation Z employees selected using purposive sampling. The instrument used was the Clance Impostor Phenomenon Scale that had been adapted into Indonesian. The data were analyzed using descriptive statistical analysis to identify the level of impostor syndrome among the respondents. The results showed that the average score of impostor syndrome was in the moderate category. The distribution of categories indicated that some respondents frequently experienced doubts about their abilities in the workplace. This study concludes that Generation Z employees in this research tend to experience impostor syndrome at a moderate level, characterized by feelings of self-doubt despite having professional achievements.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Dhea Fahira, et al. (2026), Gambaran Tingkat *Impostor Syndrome* Pada Karyawan Generasi Z, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6154>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini ditandai dengan semakin beragamnya generasi yang terlibat dalam organisasi. Salah satu generasi yang mulai memasuki dan berkontribusi dalam dunia kerja adalah

Generasi Z, yaitu individu yang lahir sekitar pertengahan tahun 1997 hingga tahun 2012. Generasi ini tumbuh bersama perkembangan teknologi digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal penggunaan teknologi, pola komunikasi, serta ekspektasi terhadap lingkungan kerja (Benítez-Márquez dkk., 2022; Zahra dkk., 2025).

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Mereka cenderung menghargai fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang memberikan makna dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (Nugroho dkk., 2025). Selain itu, karakteristik generasi ini juga dipengaruhi oleh pengalaman tumbuh di era digital yang memungkinkan akses informasi secara cepat serta keterhubungan yang tinggi dengan berbagai jaringan sosial (Nugrohojati & Linando, 2025).

Meskipun memiliki berbagai kelebihan, proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja sering kali menimbulkan tantangan psikologis bagi Generasi Z. Individu yang berada pada tahap awal karier sering menghadapi ketidakpastian mengenai kemampuan diri serta tekanan untuk menunjukkan performa yang baik dalam lingkungan profesional (Nori & Vanttaja, 2022). Selain itu, kurangnya pengalaman kerja juga dapat menyebabkan individu merasa belum cukup siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Hellyer, 2025).

Salah satu fenomena psikologis yang sering muncul dalam konteks profesional adalah *impostor syndrome* atau *impostor phenomenon*. Fenomena ini menggambarkan kondisi ketika individu merasa dirinya tidak cukup kompeten meskipun memiliki pencapaian yang baik. Individu yang mengalami *impostor syndrome* sering kali meragukan kemampuan dirinya serta merasa bahwa keberhasilan yang diperoleh bukan berasal dari kemampuan pribadi (Mak dkk., 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung mengaitkan keberhasilan yang diperoleh dengan faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan dari orang lain dibandingkan kemampuan yang dimiliki (Bravata dkk., 2020). Selain itu, individu dengan *impostor syndrome* juga sering mengalami kesulitan dalam menerima pujian serta cenderung meremehkan pencapaian yang telah diperoleh.

Fenomena *impostor syndrome* juga berkaitan dengan berbagai kondisi psikologis seperti kecemasan, stres, serta rendahnya kepercayaan diri. Individu yang mengalami fenomena ini sering menetapkan standar yang sangat tinggi terhadap dirinya sendiri sehingga merasa tidak pernah cukup baik dalam mencapai keberhasilan (Chandra dkk., 2019). Kondisi tersebut juga dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, seperti meningkatnya stres, kecemasan, serta keraguan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan peran profesional (Almulaifi, 2025).

Selain faktor individu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi munculnya *impostor syndrome*. Lingkungan kerja yang kompetitif serta tekanan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kemungkinan individu mengalami keraguan terhadap kemampuan dirinya (Fleischhauer dkk., 2021). Dalam konteks organisasi modern, tuntutan profesional yang tinggi serta sistem evaluasi kinerja yang ketat dapat memperkuat munculnya perasaan tidak kompeten pada individu yang sebenarnya memiliki kemampuan yang baik (Gisselbaek dkk., 2023).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *impostor syndrome* dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis serta perkembangan karier individu. Individu yang mengalami fenomena ini sering bekerja lebih keras untuk membuktikan kemampuannya dan merasa perlu terus menunjukkan performa yang baik agar dapat diterima dalam lingkungan profesional (Gullifor dkk., 2023; Porter & James, 2023).

Dalam konteks generasi, Generasi Z yang berada pada tahap awal karier sering menghadapi tantangan dalam membangun identitas profesional serta kepercayaan diri dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kemungkinan munculnya *impostor syndrome* pada individu yang baru memasuki dunia kerja (De Vercelli dkk., 2025). Selain itu, kecenderungan untuk membandingkan diri dengan orang lain juga dapat memperkuat perasaan tidak kompeten serta keraguan terhadap kemampuan diri (Todd & McIlroy, 2025).

Fenomena *impostor syndrome* juga telah ditemukan dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk dalam profesi kesehatan dan pendidikan, yang menunjukkan bahwa pengalaman ini dapat dialami oleh individu yang memiliki pencapaian akademik maupun profesional yang tinggi (Paladugu dkk., 2021). Bahkan dalam beberapa kasus, individu yang mengalami *impostor syndrome* tetap merasa sebagai

“penipu” meskipun telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai dalam bidangnya (Freeman & Peisah, 2021). Pengalaman *impostor syndrome* juga sering digambarkan sebagai perasaan terus-menerus bahwa suatu saat orang lain akan menyadari bahwa individu tersebut sebenarnya tidak cukup kompeten, meskipun secara objektif memiliki berbagai pencapaian akademik maupun profesional (McCarthy, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk memahami bagaimana gambaran tingkat *impostor syndrome* pada karyawan Generasi Z dalam konteks pekerjaan. Pemahaman mengenai fenomena ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan Generasi Z serta menjadi dasar bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif bagi perkembangan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan tingkat impostor syndrome pada karyawan generasi Z tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Metode deskriptif kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran secara sistematis mengenai fenomena psikologis yang dialami responden berdasarkan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk dalam Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga tahun 2012 dan telah memasuki dunia kerja. Jumlah populasi karyawan generasi Z secara pasti tidak diketahui, sehingga Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (Lwanga & Lemeshow, 1991). Rumus Lemeshow dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \times P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = nilai standar distribusi normal pada tingkat kepercayaan 95% (1,96)

p = estimasi proporsi populasi (0,5)

q = 1 - p

d = tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 0,10

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 96 responden. Untuk mempermudah proses penelitian, jumlah sampel tersebut kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Responden dalam penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu individu yang merupakan karyawan atau pegawai yang termasuk dalam Generasi Z, sedang bekerja atau memiliki status sebagai karyawan atau pegawai di suatu instansi, organisasi, atau perusahaan, serta bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara sukarela dan jujur.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS) yang dikembangkan oleh Clance (1985) untuk mengukur tingkat *impostor phenomenon* pada individu. Penelitian ini menggunakan *Clance Impostor Phenomenon Scale* (CIPS) versi bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Triana (2025), dengan penyesuaian konteks pada subjek penelitian yaitu karyawan Generasi Z. Penyesuaian yang dilakukan hanya terbatas pada perubahan redaksi yang berkaitan dengan konteks aktivitas kerja, tanpa mengubah makna maupun konstruk yang diukur dalam skala tersebut.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa skala mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi item-total (*item-rest correlation*) dengan bantuan perangkat lunak JASP. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi item-total $\geq 0,30$. Namun demikian, menurut Azwar (2012), dalam penelitian psikologi nilai korelasi item-total sebesar

0,25–0,30 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila item tersebut masih relevan secara teoritis.

Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar item dalam skala impostor syndrome memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item dalam skala dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.974	0.006	0.961	0.986
Mean	59.033	4.857	49.513	68.554
SD	26.605	1.964	21.188	35.766

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis menunjukkan bahwa skala impostor syndrome memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,974, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk mengukur tingkat impostor syndrome pada karyawan Generasi Z.

Skala ini menggunakan format skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu SSTB (Sama Sekali Tidak Benar), J (Jarang), KK (Kadang-Kadang), S (Sering), dan SB (Sangat Benar). Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan kondisi yang mereka rasakan dalam pekerjaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form*. Tautan kuesioner disebarikan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui berbagai media komunikasi digital. Responden diminta untuk mengisi seluruh pernyataan yang tersedia secara jujur sesuai dengan pengalaman dan kondisi yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat impostor syndrome pada karyawan generasi Z melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*), *persentase*, serta pengelompokan kategori tingkat impostor syndrome seperti rendah, sedang, dan tinggi. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan uraian deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat impostor syndrome pada responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat impostor syndrome pada karyawan Generasi Z. Analisis dilakukan terhadap 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik deskriptif yang meliputi karakteristik responden serta distribusi tingkat impostor syndrome.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequencies for Jenis_Kelamin

Jenis_Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	43	43.0	43.0	43.0
Perempuan	57	57.0	57.0	100.0
Missing	0	0.0		
Total	100	100.0		

Berdasarkan hasil analisis data, responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki berjumlah 43 orang (43%) dan perempuan, yaitu sebanyak 57 orang (57%), Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini partisipasi responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Frequencies for Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	13	13.0	13.0	13.0
21	14	14.0	14.0	27.0
22	10	10.0	10.0	37.0
23	22	22.0	22.0	59.0
24	13	13.0	13.0	72.0
25	8	8.0	8.0	80.0
26	4	4.0	4.0	84.0
27	8	8.0	8.0	92.0
28	8	8.0	8.0	100.0
Missing	0	0.0		
Total	100	100.0		

Berdasarkan usia responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 23 tahun, yaitu sebanyak 22 responden (22%). Selanjutnya responden berusia 21 tahun sebanyak 14 responden (14%), diikuti oleh usia 20 tahun dan 24 tahun masing-masing sebanyak 13 responden (13%). Responden berusia 22 tahun berjumlah 10 responden (10%), sedangkan usia 25 tahun, 27 tahun, dan 28 tahun masing-masing berjumlah 8 responden (8%). Responden dengan usia 26 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 4 responden (4%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Frequencies for Lama_Bekerja

Lama_Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 3 Tahun	36	36.0	36.0	36.0
3 - 5 Tahun	14	14.0	14.0	50.0
5 - 10 Tahun	5	5.0	5.0	55.0
< 1 Tahun	43	43.0	43.0	98.0
> 10 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
Missing	0	0.0		
Total	100	100.0		

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, yaitu sebanyak 43 responden (43%). Selanjutnya responden yang memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun sebanyak 36 responden (36%), diikuti oleh pengalaman kerja 3–5 tahun sebanyak 14 responden (14%). Responden dengan pengalaman kerja 5–10 tahun berjumlah 5 responden (5%), sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden (2%).

Tabel 4. Statistik Deskriptif Skor *Impostor Syndrome*

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Total_CIPS	100	0	54.97	21.69	20.000	100.000
Kategori_CIPS	100	0				

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Jenis_Kelamin	100	0				
Usia	100	0			1.000	9.000
Lama_Bekerja	100	0				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) skor *impostor syndrome* sebesar 54,97 dengan standar deviasi sebesar 21,69. Nilai skor minimum yang diperoleh responden adalah 20, sedangkan nilai skor maksimum adalah 100. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini berada pada kategori *moderate impostor experience*, yang berarti responden terkadang mengalami perasaan ragu terhadap kemampuan diri meskipun telah memiliki pencapaian dalam pekerjaan.

Tabel 5. Distribusi Tingkat *Impostor Syndrome*
Frequencies for Kategori_CIPS

Kategori_CIPS	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Few impostor characteristics	31	31.0	31.0	31.0
Frequent impostor feelings	32	32.0	32.0	63.0
Intense impostor experience	12	12.0	12.0	75.0
Moderate impostor experience	25	25.0	25.0	100.0
Missing	0	0.0		
Total	100	100.0		

Note. Total_CIPS has more than 10 distinct values and is omitted.

Berdasarkan pengelompokan skor *impostor syndrome*, responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pengalaman *impostor* yang bervariasi. Sebanyak 31 responden (31%) berada pada kategori *few impostor characteristics*, yang menunjukkan bahwa responden dalam kategori ini relatif jarang mengalami karakteristik *impostor syndrome*. Sebanyak 25 responden (25%) berada pada kategori *moderate impostor experience*, yang menunjukkan bahwa responden terkadang mengalami perasaan *impostor* dalam situasi tertentu di lingkungan kerja.

Selanjutnya, sebanyak 32 responden (32%) berada pada kategori *frequent impostor feelings*, yang menunjukkan bahwa responden cukup sering mengalami keraguan terhadap kemampuan diri dan merasa bahwa keberhasilan yang diperoleh tidak sepenuhnya berasal dari kemampuan pribadi. Sementara itu, sebanyak 12 responden (12%) berada pada kategori *intense impostor experience*, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *impostor syndrome* yang lebih tinggi dibandingkan kategori lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori *frequent impostor feelings*, yang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z dalam penelitian ini cukup sering mengalami perasaan ragu terhadap kemampuan diri meskipun telah memiliki pencapaian dalam pekerjaan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat *impostor syndrome* pada karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 100 responden, diperoleh nilai rata-rata skor *impostor syndrome* sebesar 54,97 yang menunjukkan bahwa secara umum responden berada pada kategori *moderate impostor experience*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden terkadang mengalami perasaan ragu terhadap kemampuan dirinya dalam pekerjaan.

Hasil distribusi kategori menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada kategori *frequent impostor feelings* dan *moderate impostor experience*. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian

karyawan Generasi Z dalam penelitian ini cukup sering mengalami perasaan impostor dalam lingkungan kerja. Fenomena ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *impostor syndrome* merupakan pengalaman psikologis yang cukup umum terjadi pada individu yang berada pada tahap awal perkembangan karier (Freeman & Peisah, 2021).

Individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung meragukan kemampuan dirinya sendiri serta merasa bahwa keberhasilan yang diperoleh bukan sepenuhnya berasal dari kemampuan pribadi. Kondisi ini menyebabkan individu merasa tidak pantas atas pencapaian yang dimiliki meskipun secara objektif memiliki kompetensi yang memadai (Mak dkk., 2019).

Selain itu, individu dengan *impostor syndrome* juga sering mengaitkan keberhasilan yang dicapai dengan faktor eksternal seperti keberuntungan atau kesempatan yang diperoleh (Bravata dkk., 2020). Kondisi tersebut membuat individu mengalami kesulitan dalam menginternalisasi keberhasilan yang dicapai sehingga terus mengalami keraguan terhadap kemampuan dirinya.

Fenomena *impostor syndrome* juga berkaitan dengan berbagai kondisi psikologis seperti kecemasan, stres, serta burnout dalam lingkungan kerja. Individu yang mengalami fenomena ini sering menetapkan standar yang sangat tinggi terhadap dirinya sendiri sehingga merasa tidak pernah cukup baik dalam mencapai keberhasilan (Chandra dkk., 2019).

Dalam konteks generasi, Generasi Z yang berada pada tahap awal karier sering menghadapi berbagai tantangan dalam proses adaptasi di lingkungan kerja. Kurangnya pengalaman kerja serta tuntutan untuk menunjukkan kinerja yang baik dapat meningkatkan kemungkinan individu mengalami keraguan terhadap kemampuan diri (Nori & Vanttaja, 2022). Selain itu, tekanan untuk menunjukkan kompetensi serta tuntutan performa dalam lingkungan kerja juga dapat memperkuat munculnya *impostor syndrome* pada individu yang berada pada tahap awal karier (Kornsawad dkk., 2025).

Lingkungan kerja yang kompetitif juga dapat memengaruhi munculnya *impostor syndrome*. Individu yang bekerja dalam lingkungan dengan tekanan kinerja yang tinggi sering merasa harus terus membuktikan kemampuannya agar dapat diterima dalam lingkungan kerja (Fleischhauer dkk., 2021).

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *impostor syndrome* dapat memengaruhi perkembangan karier serta kesejahteraan psikologis individu dalam jangka panjang (Gullifor dkk., 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif serta memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan Generasi Z agar mereka dapat mengembangkan kepercayaan diri serta menginternalisasi keberhasilan yang dicapai secara lebih positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran tingkat impostor syndrome pada karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Generasi Z berada pada tingkat moderate impostor experience, yang menunjukkan bahwa mereka cukup sering mengalami keraguan terhadap kemampuan diri meskipun telah memiliki pencapaian dalam pekerjaan. Temuan ini diperkuat dengan distribusi kategori yang menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori frequent impostor feelings, sehingga fenomena impostor syndrome dapat dikatakan cukup umum dialami oleh karyawan Generasi Z, terutama pada tahap awal karier.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor seperti kurangnya pengalaman kerja, tuntutan kinerja, serta lingkungan kerja yang kompetitif turut berkontribusi terhadap munculnya perasaan tidak percaya diri dan ketidakmampuan dalam menginternalisasi keberhasilan. Meskipun tidak seluruh responden berada pada tingkat tinggi, keberadaan kelompok dengan tingkat impostor yang cukup intens menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap aspek psikologis karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif melalui pemberian umpan balik yang konstruktif, penguatan kepercayaan diri, serta program pengembangan diri seperti mentoring atau coaching. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi impostor syndrome secara lebih mendalam, seperti dukungan organisasi, budaya kerja, dan karakteristik individu, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena ini.

REFERENSI

- Almulaifi, W. R. (2025). The hidden ethics of competence: Why impostor syndrome must be named in teacher education. *International Journal of Ethics Education*, 10, 373–388. <https://doi.org/10.1007/s40889-025-00220-9>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 736820. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bravata, D. M., Madhusudhan, D. K., Boroff, M., & Cokley, K. O. (2020). Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of Mental Health and Clinical Psychology*, 4(3), 12–16.
- Chandra, S., Huebert, C. A., Crowley, E., & Das, A. M. (2019). Impostor syndrome: Could it be holding you or your mentees back? *CHEST*, 156(1), 26–32. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.02.325>
- Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon: Overcoming the Fear That Haunts Your Success*. Peachtree Pub Limited. <https://doi.org/10.1037/t11274-000>
- De Vercelli, T. A., Zamralita, Z., & Fahlevi, R. (2025). The role of impostor phenomenon on career development in Gen Z employees. In C. Cokki et al. (Eds.), *Proceedings of the Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2024)* (Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Vol. 946). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-446-4_34
- Fleischhauer, M., Wossidlo, J., Michael, L., & Enge, S. (2021). The impostor phenomenon: Toward a better understanding of the nomological network and gender differences. *Frontiers in Psychology*, 12, 764030. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.764030>
- Freeman, J., & Peisah, C. (2021). Imposter syndrome in doctors beyond training: A narrative review. *Australasian Psychiatry*, 30(1), 49–54. <https://doi.org/10.1177/10398562211036121>
- Gisselbaek, M., Hontoir, S., Pesonen, A. E., Seidel, L., Geniets, B., Steen, E., Barreto Chang, O. L., & Saxena, S. (2024). Impostor syndrome in anaesthesiology primarily affects female and junior physicians. *British Journal of Anaesthesia*, 132(2), 407–409. <https://doi.org/10.1016/j.bja.2023.09.025>
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Cogliser, C. C. (2024). The impostor phenomenon at work: A systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 234–251. <https://doi.org/10.1002/job.2733>
- Hellyer, P. (2025). Impostor syndrome is linked to stress and burnout. *British Dental Journal*, 239(7), 474. <https://doi.org/10.1038/s41415-025-9257-3>
- Kornsawad, K., Shah, A., Yan, J., Aboueisha, A., Woodward, M. A., Mann, A., & Fainstad, T. (2025). Do I belong? A multivariable analysis of impostor syndrome and associated factors in female physician trainees. *Journal of General Internal Medicine*, 40(15), 3542–3548. <https://doi.org/10.1007/s11606-025-09780-4>
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (1991). *Sample size determination in health studies: A practical manual*. World Health Organization.
- Mak, K. K. L., Kleitman, S., & Abbott, M. J. (2019). Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 671. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00671>
- McCarthy, C. J. (2025). Impostor syndrome: A back seat driver. *Academic Psychiatry*, 49, 537–538. <https://doi.org/10.1007/s40596-025-02204-9>
- Nori, H., & Vanttaja, M. (2023). Too stupid for PhD? Doctoral impostor syndrome among Finnish PhD students. *Higher Education*, 86, 675–691. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00921-w>
- Nugroho, Y. A. W., Yanti, B. E. D., & Haryanto, F. (2025). A systematic literature review on workplace expectations and behavioral characteristics of Generation Z employees. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 14(3), 367–375. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3.19486>
- Nugrohojati, I. S., & Linando, J. A. (2025). Understanding Generation Z in the Workplace: Characteristics, Challenges, and Implications. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(3), 98–111. Retrieved from <https://journal.uin.ac.id/selma/article/view/42940>

- Paladugu, S., Wasser, T., & Donato, A. (2021). Impostor syndrome in hospitalists: A cross-sectional study. *Journal of Community Hospital Internal Medicine Perspectives*, *11*(2), 212–215. <https://doi.org/10.1080/20009666.2021.1877891>
- Porter, A. P., & James, W. D. (2023). Impostor syndrome throughout medical training: Looking at impostor syndrome in a new way. *JAAD International*, *11*, 124–125. <https://doi.org/10.1016/j.jdin.2023.02.002>
- Todd, V. J., & Mcilroy, D. (2025). Construction and initial validation of an academic impostor syndrome measure. *Current Psychology*, *44*, 4498–4510. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07499-3>
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, *51*, Article a2263. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>