

## Dampak Kecerdasan Emosional, Kemampuan Beradaptasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Gen Z Di Wilayah Surakarta

### *The Impact of Emotional Intelligence, Adaptability, and Work Motivation on Job Stress Among Generation Z Employees in The Surakarta Region*

Lailly Yuli Pawestri<sup>1</sup>, Muhammad Farid Wajdi<sup>2\*</sup>

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>b200210111@student.ums.ac.id, <sup>2</sup>farid.wajdi@ums.ac.id

#### Abstrak

Studi ini dimaksudkan guna mengkaji keterkaitan kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di wilayah Surakarta. Penelitian ini dilandasi oleh teori *Emotional Intelligence* (Goleman), teori Adaptasi (Schneiders), serta hierarki kebutuhan Maslow, yang menekankan peran kompetensi emosional, fleksibilitas perilaku, dan dorongan motivasional dalam memengaruhi respons stres individu di lingkungan kerja modern. Pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory digunakan dalam penelitian ini, melalui pengujian hipotesis dengan serangkaian uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Populasi studi meliputi karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Surakarta, sedangkan penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria usia, domisili, dan status pekerjaan. Sebanyak 100 responden berpartisipasi dalam penelitian ini melalui pengisian kuesioner berskala Likert. Kajian mengungkapkan bahwasannya kecerdasan emosional memberikan efek signifikan terhadap stres kerja mencapai angka signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ), sehingga H1 diterima. Kemampuan beradaptasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,039 ( $< 0,05$ ), maka H2 diterima. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berefek signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,749 ( $> 0,05$ ), sehingga H3 ditolak. Secara simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ , sebagaimana terlihat dari uji F. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> diangka 0,273 mengindikasikan bahwasannya 27,3% variasi stres kerja dapat dipahami melalui kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja, sementara ketidaksesuaian yang tersisa berasal dari elemen-elemen yang tidak tercakup dalam model. Studi membuktikan bahwasannya sensitivitas emosional dan tuntutan adaptasi yang tinggi merupakan faktor dominan yang memengaruhi tingkat stres pada karyawan Gen Z di lingkungan kerja yang dinamis.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kemampuan Beradaptasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Generasi Z, Surakarta.

#### Abstract

The primary intention of this academic study was to critically examine the interrelationship and potential predictive capacity of emotional intelligence, adaptability, and work motivation when assessed against the prevalence of job stress experienced by Generation Z employees within the defined geographical area of Surakarta. The theoretical framework underpinning this investigation is comprehensively built upon established psychological models, namely Goleman's widely accepted theory of Emotional Intelligence, Schneiders' principles of Adaptation and behavioral flexibility, and Maslow's influential hierarchy of needs, all of which distinctly highlight how competencies related to emotion, flexibility in conduct, and inherent motivational drives fundamentally influence the stress responses exhibited by individuals in contemporary and often demanding work settings. Methodologically, the research adopted a robust quantitative approach with an explanatory design, involving the meticulous testing of formulated hypotheses through a rigorous sequence of classical assumption tests followed by advanced multiple linear regression analysis. The target population for this detailed inquiry comprised Gen Z employees actively working within the Surakarta region. Sample selection was conducted using the purposive sampling technique, meticulously adhering to predefined criteria concerning the respondents' age, residential status (domicile), and current employment status. A total of 100 dedicated respondents successfully participated in this phase of the study by completing a structured questionnaire administered on a Likert scale.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

The subsequent analysis revealed the significant finding that emotional intelligence exerts a pronounced and statistically significant effect on job stress, reaching a significance level of 0.008 ( $< 0.05$ ), thereby providing substantial support for the acceptance of Hypothesis 1 (H1). Furthermore, adaptability was also confirmed to possess a significant influence, indicated by a significance value of 0.039 ( $< 0.05$ ), thus leading to the acceptance of Hypothesis 2 (H2). Conversely, the results indicated that work motivation did not demonstrate a statistically significant effect on job stress, evidenced by a relatively high significance value of 0.749 ( $> 0.05$ ), resulting in the necessary rejection of Hypothesis 3 (H3). Crucially, the simultaneous (collective) influence of all three independent variables was unequivocally proven to significantly impact job stress, with a high significance value of  $< 0.001$ , as convincingly demonstrated by the F-test results. The computed Adjusted  $R^2$  value, recorded at 0.273, serves as an indicator that 27,3% of the observed variation in job stress can be effectively accounted for and understood through the combined contributions of emotional intelligence, adaptability, and work motivation. Consequently, the residual variance (the unexplained portion) originates from influencing factors and latent elements that were not incorporated or captured within the established research model. Ultimately, this study provides concrete evidence, establishing that high emotional sensitivity and the pervasive demands for continual adaptation represent the dominant underlying factors that substantially affect the overall stress levels encountered by Gen Z employees operating in dynamic and evolving work environments.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Adaptability, Work Motivation, Job Stress, Generation Z, Surakarta.

## 1. Pendahuluan

Di era pasca-pandemi dan disrupsi digital, generasi Z (lahir antara 1997–2012) mengalami perubahan signifikan dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan dinamis. Survei Microsoft (2022) menunjukkan bahwa 52% Gen Z melaporkan stres tinggi akibat beban kerja dan tuntutan multitasking digital. Di Indonesia, fenomena serupa ditemukan dalam studi oleh Mustika & Hasudungan (2024), di mana 68,3% karyawan Gen Z melaporkan mengalami stres dan kecemasan di tempat kerja secara berkepanjangan. Dengan jumlah profesional muda yang terus bertambah, wilayah Surakarta merupakan salah satu pusat ekonomi kreatif dan teknologi. Lebih dari 47% tenaga kerja berusia di bawah 30 tahun, dengan Gen Z sebagai mayoritasnya, menurut data statistik BPS Kota Surakarta dari tahun 2023. Namun, tekanan psikologis yang belum dikelola dengan baik disebabkan oleh beragamnya budaya perusahaan, tekanan pekerjaan yang bersifat hybrid, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan cepat.

Kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yaitu kecerdasan emosional (*emotional intelligence/EQ*) dan kemampuan beradaptasi (*adaptability*) menjadi faktor penting dalam manajemen stres kerja. Mardhatilla (2024) menekankan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi negatif secara signifikan dengan tingkat stres kerja pada karyawan Z di Indonesia. Walau studi internasional telah menunjukkan bahwa *adaptability* sangat memengaruhi *coping strategy*, konteks di Indonesia khususnya di kota-kota berkembang seperti Surakarta masih minim dieksplorasi. Cahyadi (2024) menggarisbawahi bahwa adaptabilitas pada UMKM di Indonesia berkontribusi besar terhadap *job satisfaction*, namun tidak dikaitkan secara langsung dengan stres kerja. Menggunakan pendekatan ganda (*dual predictors*) yaitu EQ dan *adaptability* dalam satu model prediksi stres kerja memberikan inovasi pendekatan kuantitatif yang lebih komprehensif.

Menurut Maslow (2021), motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang menuntun perilaku untuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri di lingkungan kerja. Pandangan Mangkunegara (2017) Sebuah keadaan yang menghasilkan daya gerak bagi pekerja untuk mencapai tujuannya disebut motivasi. Implikasinya, faktor yang menstimulasi individu mewujudkan sasaran di tempat kerja dipahami sebagai sumber motivasi mereka.

Motivasi kerja menjadi variabel kunci lainnya yang memengaruhi tingkat stres kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan daya tahan karyawan dalam menghadapi tekanan, sementara motivasi rendah dapat memperparah efek stres. Memahami bagaimana kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja memengaruhi stres kerja pada karyawan Gen Z di Surakarta sangat penting untuk merancang langkah

manajemen sumber daya manusia yang efektif, guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

Sebagai langkah awal dalam penelitian mengenai dampak kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap stres kerja, peneliti telah melakukan survei pendahuluan kepada 30 responden yang merupakan karyawan Gen Z di wilayah Surakarta. Survei ini menggunakan instrumen pengukuran stres kerja berdasarkan teori Robbins (2016) dengan kriteria interval, pengelompokan stres dipilah menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Perolehan survei menginformasikan bahwasannya sebesar 67% responden berada pada kategori stres kerja tinggi. Artinya, mayoritas karyawan Gen Z mengalami tekanan psikologis yang signifikan dalam lingkungan kerja mereka. Sementara itu, 10% responden berada pada kategori stres sedang, yang menandakan bahwa mereka mengalami stres kerja tetapi masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Adapun 23% responden tercatat memiliki tingkat stres kerja yang rendah, fenomena ini disinyalir dipengaruhi oleh faktor psikologis (kecerdasan emosional yang baik dan adaptabilitas) yang selaras dengan faktor lingkungan (dukungan dan fleksibilitas tempat kerja).

Temuan ini menunjukkan bahwasannya stres kerja sebagai masalah nyata dan cukup dominan di kalangan generasi muda yang baru memasuki dunia kerja. Kecenderungan tingginya tingkat stres pada Gen Z dapat dikaitkan dengan beragam penyebab, misalnya ketidakpastian karier, beban kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta belum matangnya kemampuan pengelolaan emosi dalam menghadapi tekanan. Oleh karena itu, hasil awal ini menggarisbawahi pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dapat menjadi faktor pelindung (buffer) yang membantu karyawan Gen Z dalam mengelola stres kerja. Data awal ini sekaligus menjadi dasar yang kuat strategi pengelolaan pegawai yang lebih responsif dan fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan psikologis generasi Z di dunia kerja saat ini.

Aksesibilitas informasi dan jaringan yang luas bagi Gen Z disinyalir menyebabkan labilitas, mengingat kecepatan pergantian data. Korelasi ini menempatkan Gen Z sebagai generasi dengan tingkat stres tertinggi (Kemendikbud, 2021). Pandangan Oktaviani dan Irmayanti (2021), pemicu utama stres pekerja meliputi beban kerja berlebihan, tantangan tugas, dan defisiensi organisasi (manajemen, peralatan), diperparah oleh ketegangan relasional dan minimnya insentif (penghargaan/kompensasi).

Sutejo et al. (2024) menyarankan perlunya integrasi antara faktor kepribadian dan kompetensi emosional dalam mengelola stres pada pekerja muda. Salah satu faktor penting yang berperan dalam merespons stres kerja adalah kecerdasan emosional. Karyawan Gen dibekali kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih terampil dalam mengendalikan perasaan internal dan merespons emosi orang lain, yang berdampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja mereka (Ekasari et al., 2024). Di sisi lain, kemampuan beradaptasi juga memainkan peran kunci dalam menangani tekanan pekerjaan. Adaptabilitas memungkinkan individu untuk fleksibel dalam merespons perubahan lingkungan kerja, teknologi, dan dinamika organisasi yang cepat berubah. Studi menginformasikan bahwasannya kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kemampuan beradaptasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kesiapan menghadapi tantangan kerja.

Sebanyak 91% pekerja dari Generasi Z (usia 18-24 tahun) mengalami stres kerja, sebagaimana ditemukan dalam laporan Cigna International Health 2022 yang mencakup hampir 12.000 partisipan di seluruh dunia (Cigna International Health, 2022). Ketika tuntutan yang dihadapi seseorang melampaui batas, hal itu menimbulkan kondisi stres yang bermanifestasi sebagai kecemasan, depresi, dan pada akhirnya mengurangi tingkat produktivitas (Dilapanga & Mantiri, 2021). Dampak emosional stres ini terwujud dalam kegelisahan, rasa was-was yang berlebihan terhadap kemungkinan kehilangan, dan antisipasi negatif terhadap masa depan (Bashori & Meiyanto, 2017). Tuntutan perubahan dan penggantian strategi bisnis, sebagai reaksi terhadap persaingan tak terduga, menciptakan iklim kerja yang tidak aman dan penuh kecemasan bagi pekerja (Angelis et al., 2021).

Mengingat tingginya dinamika kerja dan stres emosional yang dihadapi oleh karyawan Gen Z di era digital saat ini, penting untuk meneliti bagaimana kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi berkontribusi terhadap tingkat stres kerja. Faktor-faktor stres di tempat kerja melibatkan beban kerja berlebihan, pengawasan yang tidak memadai, serta lingkungan politik yang sulit diprediksi, di sisi lain, stres yang timbul di luar pekerjaan dapat bersumber dari isu personal, masalah finansial, dan kondisi kesehatan. Jika dibiarkan, stres dapat memengaruhi efektivitas kerja, menghasilkan burnout fisik dan mental (Marvin, Rezi., 2024).

Mengacu pada isu-isu yang telah dipaparkan, penulis memutuskan untuk melakukan investigasi terkait “Dampak Kecerdasan Emosional, Kemampuan Beradaptasi dan Motivasi Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Gen Z di Wilayah Surakarta”.

## **2. Landasan Teori**

### ***Stres Kerja***

Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, Robbins (2016) Menggarisbawahi bahwasannya stres kerja muncul saat kapasitas individu untuk menyerap tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan riilnya untuk menuntaskan tuntutan tersebut., terutama ketika hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting bagi individu tersebut. Nusran (2019: 72) mendefinisikan stres sebagai keadaan internal yang disebabkan oleh faktor lingkungan, keadaan sosial, dan tuntutan tubuh yang tidak dapat dikontrol dan berpotensi menimbulkan kerugian.

Cara seseorang menangani tekanan di tempat kerja sangat ditentukan oleh kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan stres terkait pekerjaan. Menurut penelitian, orang yang memiliki keterampilan adaptasi yang kuat-seperti efikasi diri, dukungan sosial, kecerdasan emosional, dan motivasi untuk pekerjaan mereka-lebih mungkin untuk dapat menangani stres dan terus berkinerja baik. Studi pada perawat menginformasikan bahwasannya beban kerja tidak proporsional menyebabkan stres kerja yang signifikan. Sehingga, menandakan bahwasannya ketidakmampuan beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi dapat memperburuk kondisi psikologis pekerja Nisa (2022).

### ***Kecerdasan Emosional***

Menurut Mukhlisa dkk (2024) kemampuan mengolah dan memanfaatkan emosi secara strategis untuk berbagai tujuan dengan pandangan yang mencakup keseluruhan dipahami sebagai kecerdasan emosional. Istilah tersebut mencerminkan integrasi keterampilan yang memungkinkan seseorang menguraikan dan mengatasi dinamika emosi, baik yang bersifat internal maupun yang timbul dari orang lain, demi mencapai *self-improvement* dan pengembangan sosial (Demarchi, 2020).

Mengurangi stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan adalah manfaat yang signifikan dari kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2010) yaitu kemampuan yang dimiliki individu dalam mengontrol, mengidentifikasi dan mengerti emosi diri sendiri maupun orang lain, serta senantiasa menjaga keharmonisan hubungan. Swantara & Supriyadi (2020) mengatakan kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol diri, mempunyai resistensi dalam menghadapi masalah, berempati, membina interaksi yang baik dengan orang lain dan motivasi diri.

### ***Kemampuan Beradaptasi***

Ketika membahas stres terkait pekerjaan, kemampuan beradaptasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan, rintangan, dan perubahan di tempat kerja. Dalam menghadapi stres yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini melibatkan kemampuan untuk mengendalikan emosi, menyelesaikan masalah, dan

menghasilkan solusi positif agar tetap produktif dan sehat secara psikologis. Pola pikir kewirausahaan dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap stres dan ketidakpastian dalam dunia kerja. Mahasiswa dengan mindset kewirausahaan lebih mampu menghadapi perubahan dan tekanan, sehingga lebih tangguh dalam mengembangkan karir (Edgar & Tunjungsari, 2022).

Menurut Schneiders (1964), kemampuan beradaptasi (adaptability) adalah kapasitas individu untuk mengubah perilaku, sikap, atau cara berpikirnya sebagai respons terhadap tuntutan lingkungan yang berubah, agar tercapai keharmonisan antara individu dan lingkungannya. Pendapat Rajagukguk, et al, (2024) kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan sifat atau tingkah laku agar cocok dengan lingkungan tempat ia berada dipahami sebagai adaptasi. Pandangan Yogi Yogaswara (2015) menyebutkan bahwasannya perusahaan yang adaptif unggul dalam menginterpretasikan permintaan dari lingkungan luar, karyawan, dan pelanggan eksternal. Proses penerjemahan tuntutan ini menjadi langkah konkret adalah kunci agar perusahaan mampu bertahan, bertumbuh, dan melakukan ekspansi.

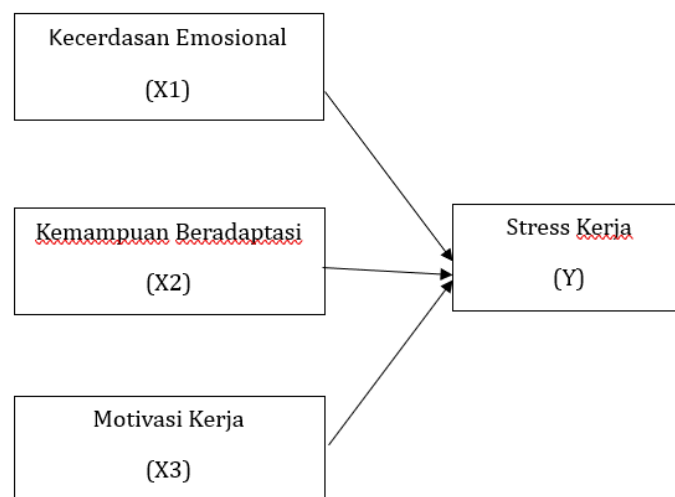
### Motivasi Kerja

Pandangan Maslow (2021), motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang menuntun perilaku untuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri di lingkungan kerja. Maslow menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhilah yang mendorong mereka untuk bekerja. Motivasi beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi jika dan hanya jika kebutuhan di tingkatan sebelumnya telah dipenuhi secara memadai. Di tempat kerja, motivasi berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan akan uang serta kebutuhan akan rasa aman, persetujuan, pengakuan, dan kemajuan, baik secara pribadi maupun profesional.

Mangkunegara (2000) merujuk pada Stanford guna menjelaskan motivasi sebagai kondisi pengaktif yang mendorong manusia menuju sasaran. Motif lantas diidentifikasi sebagai kebutuhan internal yang harus dipenuhi agar pegawai mampu beradaptasi. Motivasi yakni keadaan yang memungkinkan pegawai mencapai tujuan dari dorongan tersebut, melibatkan proses mengawali, mengarahkan, dan menjaga perilaku.

### 3. Kerangka Pemikiran

Dalam studi ini, kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja karyawan Generasi Z. Hubungan antarvariabel tersebut dirumuskan secara sistematis sebagai dasar penyusunan hipotesis. Dengan demikian, kerangka pemikiran memberikan arah yang jelas dalam menguji pengaruh masing-masing variabel secara empiris.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**H1:** Kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**H2:** Kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**H3:** Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

#### 4. Metode

##### Jenis Penelitian

Kajian akan dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Prosedur kuantitatif berpijak pada filsafat positivisme, digunakan untuk studi pada sampel atau populasi spesifik. Pengambilan sampel cenderung random, data dikumpulkan melalui instrumen baku, dan analisis data yang dipakai adalah statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat (Sugiyono, 2018). Pandangan Sugiyono, (2018) Dengan menggunakan sampel random, penelitian kuantitatif memungkinkan generalisasi temuan pada populasi tempat sampel ditarik. Kualifikasi kuantitatif diberikan karena pengumpulan data berfokus pada nilai-nilai numerik dan diolah dengan teknik statistik.

##### Ukuran Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional adalah Kapasitas untuk secara efektif mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan memandu emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Goleman, (2010)	1. Kesadaran diri 2. Pengelolaan diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial
2.	Kemampuan Beradaptasi	Kemampuan beradaptasi adalah Kemampuan seseorang untuk berhasil beradaptasi dengan perubahan keadaan, ekspektasi, dan tekanan internal dan eksternal disebut sebagai kemampuan beradaptasi, sebuah kompetensi psikologis dan perilaku. Schneiders, (1964)	1. Persepsi realistis terhadap diri dan lingkungan 2. Kemampuan mengendalikan emosi 3. Kemampuan menghadapi realitas secara konstruktif 4. Kemampuan belajar dari pengalaman 5. Sikap positif terhadap diri dan orang lain
3.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan seseorang untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Maslow (2021)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri
4.	Stres Kerja	Stress kerja adalah Keadaan tekanan fisik dan mental yang terjadi ketika kebutuhan, sumber daya, atau kemampuan seseorang tidak terpenuhi oleh tuntutan pekerjaannya. Robbins, (2016)	1. Faktor individu 2. Faktor organisasi 3. Faktor lingkungan 4. Perbedaan individual 5. Tuntutan peran

### **Data dan Sumber Data**

Data primer, yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya (kuesioner responden Gen Z Surakarta), digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui jalur tidak langsung atau perantara, dengan internet sebagai sumber acuannya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Survei ini mengandalkan kuesioner sebagai instrumen utama, yang disebarakan kepada semua karyawan agar mereka dapat menjawab secara bebas. Jawaban diberikan berdasarkan pengalaman langsung di lingkungan kerja. Variabel penelitian dijabarkan ke dalam indikator yang kemudian dirumuskan menjadi item pernyataan berskala Likert. Skala tersebut memiliki rentang nilai 1 hingga 5 (Sugiyono, 2021).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi studi mencakup keseluruhan karyawan Generasi Z berdomisili atau bekerja di Kota Surakarta pada tahun 2024, dengan total populasi sebesar 157.816 jiwa menurut data BPS. Generasi Z didefinisikan sebagai individu berusia 12–27 tahun. Penentuan frekuensi sampel minimum dilaksanakan peneliti dengan mengacu rumus Slovin, disertai teknik purposive sampling dengan kriteria: berdomisili di Surakarta, termasuk kategori Gen Z, dan merupakan karyawan aktif. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan Gen Z.

### **Metode Analisis Data**

Langkah analisis data dimulai dengan analisis deskriptif guna menguraikan karakteristik umum data. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebagai prasyarat pemeriksaan layak tidaknya instrumen tersebut. Asumsi klasik diuji melalui normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda, diikuti uji F untuk kelayakan model, uji t untuk pengaruh parsial, dan perhitungan  $R^2$  sebagai indikasi kemampuan variabel independen menjelaskan stres kerja.

## **5. Hasil Dan Pembahasan**

### **Deskripsi Objek dan Penelitian**

Peneliti mengadopsi metode kuantitatif guna memproses data dan melakukan analisis data melalui teknik statistik berbasis angka. Fokus utamanya adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja terhadap tingkat stres kerja karyawan Generasi Z di Surakarta. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diisi oleh responden yang termasuk dalam kategori Gen Z dan sedang bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Surakarta.

Sampel dipilih secara spesifik (purposive) dengan berpegangan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya seperti rentang usia Gen Z, status sebagai karyawan aktif, serta domisili atau lokasi kerja di Surakarta. Berdasarkan kriteria tersebut, terkumpul sejumlah responden yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah akhir yang diolah dalam studi didapatkan dari tanggapan 100 responden.

a) Berdasarkan Usia

Tabel 2. Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentasi %
13-20 th	14	14%
21-28 th	86	86%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

b) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi %
Perempuan	64	64%
Laki-Laki	36	36%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

c) Berdasarkan Gaji

Tabel 4. Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah Responden	Presentasi %
1.000.000 – 3.000.000	56	56%
3.000.000 – 5.000.000	23	86%
> 5.000.000	17	17%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

d) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Hasil Seleksi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentasi %
< 1 th	40	40%
> 1 th	60	60%
Jumlah	1001	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

## Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
KE	100	15.00	25.00	21.3100	2.23695
KB	100	13.00	25.00	21.6300	2.38113
MK	100	15.00	25.00	21.1000	2.66477
SK	100	15.00	25.00	20.9900	2.45565

Sumber: Hasil Olah Data, 2025, Lampiran

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kecerdasan Emosional (KE) membentang dari nilai terendah 15,00 sampai nilai tertinggi 25,00. Rata-rata yang diperoleh yakni 21,3100, sementara 2,23695 mewakili dispersi standar. Kecerdasan emosional responden memiliki rata-rata sebesar 21,31 dan standar deviasi 2,23, yang menunjukkan bahwa mayoritas



responden memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang relatif serupa dan tidak menunjukkan penyimpangan nilai yang besar.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kemampuan Beradaptasi (KB) memiliki nilai minimum sebesar 13,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00. Hasil analisis terhadap variabel KB menunjukkan nilai rata-rata sebesar 21,6300 dengan standar deviasi sebesar 2,38113. Variabel kemampuan beradaptasi juga memiliki tingkat penyebaran yang rendah, ditunjukkan oleh rata-rata 21,63 dan standar deviasi 2,38, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki keseragaman dalam kemampuan menghadapi tekanan maupun perubahan lingkungan kerja.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, Motivasi Kerja (MK) nilai terendah yang tercatat diangka 15,00, sementara nilai tertinggi mencapai 25,00. Hasil analisis terhadap variabel MK menunjukkan rata-rata senilai 21,1000 sementara standar deviasi diangka 2,66477. Motivasi kerja menunjukkan variasi yang lebih terlihat dengan rata-rata 21,10 dan standar deviasi 2,66, sehingga perbedaan semangat kerja, dorongan internal, dan komitmen responden tampak lebih nyata.

Sementara itu, stres titik terendah nilainya ditetapkan pada 15,00, sementara titik tertingginya yakni 25,00. Hasil analisis terhadap variabel SK secara rerata, nilainya yakni 20,9900, dan variasinya diukur dengan standar deviasi 2,45565 dimana menggambarkan tingkat stres yang masih dalam batas wajar namun tidak sepenuhnya merata antar responden. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki kondisi emosional dan adaptif yang serupa, terdapat perbedaan pada aspek motivasi dan stressor yang dialami.

#### b) Uji Validitas dan Reabilitas

##### ***Uji Validitas***

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Emosional	X1.1	< 0,001	Valid
	X1.2	< 0,001	Valid
	X1.3	< 0,001	Valid
	X1.4	< 0,001	Valid
	X1.5	< 0,001	Valid
Kemampuan Beradaptasi	X2.1	< 0,001	Valid
	X2.2	< 0,001	Valid
	X2.3	< 0,001	Valid
	X2.4	< 0,001	Valid
	X2.5	< 0,001	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	< 0,001	Valid
	X3.2	< 0,001	Valid
	X3.3	< 0,001	Valid
	X3.4	< 0,001	Valid
	X4.5	< 0,001	Valid
Stres Kerja	Y1	< 0,001	Valid
	Y2	< 0,001	Valid
	Y3	< 0,001	Valid
	Y4	< 0,001	Valid
	Y5	< 0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi kriteria sebesar >0,05 harus dilihat guna memastikan kevalidan variabel yang diteliti. Hasil tabel mengonfirmasi validitas variabel; nilai AVE masing-masing variabel melampaui ambang batas 0,05, sehingga discriminant validity mereka terpenuhi.

**Uji Reabilitas**

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Kecerdasan Emosional (X1)	0,722
Kemampuan Beradaptasi (X2)	0,737
Motivasi Kerja (X3)	0,824
Stres Kerja (Y)	0,700

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengevaluasi stabilitas dan konsistensi dari instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel. Tingkat reliabilitas semua variabel terkonfirmasi, sebab nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) mencapai ambang batas melampaui 0,70.

## c) Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang diuji dalam studi ini terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Normalitas**

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas		
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1-Sample K-S	0,033	Teralokasi Tidak Normal

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Uji normalitas yang dilakukan dengan mengacu pada teori Central Limit Theorem (CLT) menunjukkan bahwa distribusi data dapat dianggap mendekati normal karena jumlah observasi dalam penelitian melebihi 30. Menurut CLT, distribusi sampling rata-rata secara otomatis mendekati normal saat ukuran sampel diperbesar, bahkan jika populasinya tidak normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis ini dapat diabaikan tanpa mengurangi validitas pengujian statistik lanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa model statistik yang digunakan tetap memenuhi prasyarat distribusi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih andal selama periode penelitian.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
KE	2,160	Tidak Terjadi Multikolinearitas
KB	2,269	Tidak Terjadi Multikolinearitas
MK	2,695	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Data multikolinearitas memperlihatkan bahwasannya nilai Tolerance *Kecerdasan Emosional (KE)* senilai 0,463. Untuk variabel *Kemampuan Beradaptasi (KB)* adalah sebesar 0,380. *Motivasi Kerja (MK)* diangka 0,371. Nilai VIF untuk *Kecerdasan Emosional*, *Kemampuan Beradaptasi*, dan *Motivasi Kerja* masing-masing adalah sebesar 2,160, 1,629, dan 2,695. Karena nilai *tolerance* kedua variabel  $\geq 0,01$  serta VIF tidak melampaui 10, diartikan bahwasanya tidak terdapat pertanda adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, variabel independen pada model tersebut dinyatakan memenuhi kriteria dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
KE	0,152	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
KB	0,720	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
MK	0,522	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi di melampaui 0,05, yaitu 0,152 untuk Kecerdasan Emosional (KE), 0,720 untuk Kemampuan Beradaptasi (KB), dan 0,522 untuk Motivasi Kerja. Karena semua nilai signifikansi tersebut melebihi batas 0,05, dengan alasan tersebut model studi ini tidak dapat ditandai menghadapi masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik terkait.

**d) Hasil Uji Hipotesis****Hasil Regresi Linier Berganda**

Mengacu pada hasil analisis yang sudah dilakukan, didapatkan persamaan regresi yang menjadi bagian pendukung serta pelengkap dari temuan penelitian ini yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Signifikan t	Keterangan
Konstanta	7,442			
Kecerdasan Emosional (X1)	0,372	2,691	0,008	H1 Diterima
Kemampuan Beradaptasi (X2)	0,301	2,098	0,039	H2 Diterima
Motivasi Kerja (X3)	-0,042	-0,322	0,749	H3 Ditolak
F Hitung			13,411	
R Square			0,295	
Adjusted R			0,273	
Signifikan F			< 0,001	

Sumber: Data Primer yang di olah (2025)

$$Y = 7.442 + 0.372X_1 + 0.042X_2 + 0.301X_3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model memiliki konstanta sebesar 7,442, yang berarti bahwa ketika seluruh variabel independen—kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi kerja—bernilai nol, maka tingkat stres kerja yang terbentuk tetap berada pada angka 7,442. Dengan kata lain, ada faktor mendasar atau baseline stres kerja yang tetap muncul meskipun ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh. Selanjutnya, variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,372 dengan tingkat signifikansi 0,008 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional justru diikuti oleh peningkatan stres kerja. Variabel kemampuan beradaptasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,301 dan signifikansi 0,039 (<0,05), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi individu, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien -0,042 dengan nilai signifikansi 0,749 (>0,05). Oleh sebab itu, tidak ditemukan efek signifikan pada stres kerja. Melalui pengujian, hanya kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi yang menunjukkan efek nyata, sementara motivasi kerja tidak.

### **Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Mengacu data hasil uji ANOVA seperti yang dipaparkan pada table 7, nilai F hitung yang didapatkan diangka 13,411 dengan tingkat signifikansi tidak mencapai 0,001 yang menandakan kekuatan pengaruh yang tinggi. Karena nilai signifikansi ini secara signifikan tidak melampaui tingkat  $\alpha = 0,05$  yang menjadi acuan pengujian, sehingga kesimpulan yang dapat diambil yaitu model regresi tersebut berada pada kondisi yang fit dan sangat layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan akurat. Temuan empiris ini membuktikan bahwa variabel independen yang meliputi kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, serta motivasi kerja secara simultan berperan penting dengan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen stres kerja. Dengan kondisi tersebut, model regresi yang telah divalidasi mampu secara akurat menjelaskan variasi yang terjadi pada tingkat stres kerja akibat perubahan kolektif pada ketiga variabel independen tersebut dalam pengujian hipotesis.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel Model Summary di atas menginformasikan nilai *Adjusted R-Square* senilai 0,273, ekuivalen dengan 27,3%, yang secara eksplisit menyatakan bahwasannya variabel independen mencakup kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta kemampuan beradaptasi berkontribusi menjelaskan variasi perubahan stres kerja diangka 27,3% dari total variabilitas data. Dengan kata lain, angka 27,3% perubahan pada stres kerja dapat diprediksi dan dijelaskan melalui pengaruh simultan ketiga variabel tersebut, sementara 72,7% lainnya berasal dari faktor-faktor eksternal atau variabel pengganggu yang sengaja dikecualikan dari model regresi penelitian ini. Dari evaluasi tabel koefisien lanjutan, variabel kecerdasan emosional menginformasikan korelasi signifikan pada stres kerja dengan koefisien positif 0,372 dan p-value 0,008 yang kuat, diikuti kemampuan beradaptasi dengan koefisien 0,301 serta signifikansi 0,039 yang sama-sama bermakna. Namun motivasi kerja tidak signifikan terhadap stres kerja mengingat signifikansi 0,749 yang lemah. Oleh sebab itu, model regresi ini yang menjelaskan sebagian variasi stres kerja memiliki kontribusi moderat dengan pengaruh signifikan terbatas pada dua variabel independen saja dalam kerangka penelitian.

### **Uji t**

Melalui hasil uji t, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi 0,008 ( $<0,05$ ) sehingga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, ditandai dengan koefisien positif 0,372. Artinya, peningkatan kecerdasan emosional justru meningkatkan tingkat stres kerja individu. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,749 ( $>0,05$ ) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga perubahan motivasi kerja tidak memberikan efek berarti terhadap tingkat stres responden. Sementara itu, kemampuan beradaptasi memiliki signifikansi 0,039 tidak mencapai 0,05 dengan koefisien positif 0,301, Interpretasi hasil menyoroti bahwa semakin tinggi kemampuan beradaptasi responden, semakin besar pula stres kerja yang dialami, yang mungkin menunjukkan *over-adaptation* di bawah tekanan kerja intens. Dari tinjauan keseluruhan, uji t secara kuat memperkuat bukti bahwa dua variabel independen kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi saja yang berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja dengan tingkat kepercayaan statistik yang tinggi, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan kontribusi signifikan

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja**

Perolehan pengujian regresi melaporkan bahwasannya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,008 dan koefisien positif sebesar 0,372. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi justru lebih sensitif sehingga lebih mudah merasakan tekanan

atau konflik di tempat kerja. Mereka yang memiliki EQ tinggi biasanya unggul dalam motivasi dan tanggung jawab besar serta menuntut diri untuk selalu tampil sempurna, ketika ekspektasi atau hasil kerja tidak sesuai harapan, mereka lebih mudah mengalami kecemasan dan stres.

Jika dikaitkan dengan teori kecerdasan emosional Goleman (2010), hasil penelitian ini sejalan dengan konsep bahwa EI mencakup lima komponen, yakni *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*. Individu dengan *self-awareness* dan empati tinggi, misalnya, lebih mudah menangkap suasana emosional orang lain dan situasi kerja, sehingga beban emosional yang diterima juga lebih besar. Selain itu, motivasi dan keterampilan sosial yang tinggi dapat membuat mereka memikul tanggung jawab lebih banyak, menjadi tempat bergantung rekan kerja, atau menuntut diri sendiri secara berlebihan. Akumulasi aspek-aspek kecerdasan emosional inilah yang dapat menjelaskan mengapa kecerdasan emosional yang tinggi dalam konteks tertentu justru meningkatkan tingkat stres kerja gen z.

### **Pengaruh Kemampuan Beradaptasi terhadap Stres Kerja**

Perolehan pengujian regresi melaporkan bahwasannya kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,039 dan koefisien positif 0,301. Artinya, semakin tinggi kemampuan beradaptasi seseorang diikuti oleh kenaikan dalam stres kerja. Indikasi dapat terjadi karena individu yang mampu beradaptasi biasanya diberi lebih banyak tuntutan atau perubahan yang harus dihadapi, mereka cenderung dipercaya untuk menangani berbagai situasi, peran, atau tanggung jawab yang berbeda karena dianggap mampu menyesuaikan diri dengan cepat. Kondisi ini menyebabkan proses adaptasi terjadi terus-menerus dan dapat menimbulkan kelelahan psikologis akibat tekanan untuk selalu menyesuaikan diri dengan standar atau ekspektasi lingkungan.

Menurut teori Schneiders (1964), adaptasi adalah proses menjaga keseimbangan antara tuntutan lingkungan dan kebutuhan individu. Bila tuntutan adaptasi semakin besar dan berlangsung terus-menerus, keseimbangan tersebut dapat terganggu dan menyebabkan ketegangan emosional. Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan konsep Schneiders bahwa kemampuan beradaptasi tidak hanya soal mampu menyesuaikan diri, tetapi juga bagaimana individu menjaga kesejahteraan psikologis agar tidak menimbulkan stres.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja**

Perolehan pengujian regresi melaporkan bahwasannya motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan atau penurunan stres kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,749 yang jauh di atas 0,05 serta koefisien B bernilai -0,042. Artinya, tinggi rendahnya motivasi kerja tidak menentukan apakah seseorang mengalami stres kerja. Koefisien negatif mengindikasikan kecenderungan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi sedikit menurunkan stres kerja, tetapi karena pengaruhnya tidak signifikan, hubungan ini tidak dapat dijadikan dasar kesimpulan kuat. Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja bukanlah faktor yang menjelaskan variasi stres kerja pada karyawan.

Jika dikaitkan dengan teori Maslow (2021), motivasi kerja berasal dari pemenuhan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis terpenuhi, motivasi cenderung meningkat tanpa harus menimbulkan stres. Karena motivasi muncul dari dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan, bukan tekanan eksternal, maka wajar jika motivasi tidak berkaitan langsung dengan munculnya stres kerja. Hal ini sejalan dengan konsep Maslow bahwa individu yang termotivasi secara sehat justru cenderung lebih stabil secara emosional, sehingga motivasi tidak secara otomatis menyebabkan atau mengurangi stres kerja.

## 6. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Gen Z di Surakarta. Kecerdasan emosional (sig. 0,008) terbukti meningkatkan stres kerja, karena sensitivitas dan kesadaran emosional yang tinggi membuat individu lebih peka terhadap tekanan lingkungan. Kemampuan beradaptasi (sig. 0,039) juga meningkatkan stres, kemungkinan karena individu yang adaptif cenderung menghadapi lebih banyak tuntutan dan perubahan. Sebaliknya, motivasi kerja (sig. 0,749) tidak berpengaruh signifikan, sehingga tingkat motivasi tidak menentukan tinggi rendahnya stres kerja. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai F 13,411 dan Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 27,3%, yang berarti model hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi stres kerja, sementara faktor lain di luar penelitian ikut berkontribusi.

## 7. Saran

Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti beban kerja, *job insecurity*, komunikasi organisasi, atau work-life balance agar model menjadi lebih komprehensif. Ruang lingkup penelitian juga dapat diperluas ke wilayah atau sektor industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil. Pendekatan metode campuran kuantitatif-kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika stres kerja pada Gen Z. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat program manajemen stres melalui pelatihan pengelolaan emosi, layanan konseling, serta sistem kerja yang fleksibel, disertai dukungan atasan dan lingkungan kerja yang responsif terhadap karakteristik Gen Z untuk meminimalkan tekanan psikologis.

## 8. Daftar Pustaka

- Angelis, M. De, Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job insecurity and job performance: A serial mediated relationship and the buffering effect of organizational support. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694057>
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(1), 25–36.
- Cigna International Health. (2022, May). *Cigna 360 Global Well-Being Survey*. <https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/na/cigna-360-global-wellbeing-survey-2022.pdf>
- Demarchi, C. (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 9, 228–297. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332>
- Denison, D. R. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. <http://www.trustiseverything.com/wp-content/uploads/2012/07/denison-mishra-toward-a-theory-of-org-culture-and-effect-org-sci-1995.pdf>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik. (2024). *Volume 4, Nomor 01, Juni 2024*, 102–119. <https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- M. F. Anjani, & M. Pratiwi. (2023). Hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 7, 204. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i3.47901>

- Maitrianti, C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291–305. <https://doi.org/10.22373/jm.v11i2.8709>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nusran, M., & Lantara, D. (2019). *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Nas Media Pustaka.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Putri, M., Mukhlisa, et al. (2024). Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence/EQ). *Atmosfer*, 2(1). <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Swantara, M. S., & Supriyadi, D. (2020). Peran religiositas dan kecerdasan emosional terhadap agresivitas remaja madya di SMA Negeri Denpasar. *Jurnal Psikologi Udavana*, 37–48.
- Schneiders, A. A. (1964). *Personality dynamics and effective behavior*. Holt, Rinehart and Winston.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Santoso, S. R., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerja Gen Z di Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1). <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3353>
- Suhada, Damayanti, R., & Juniarti, A. (2022). Pengaruh kemampuan adaptasi dan komunikasi persuasif terhadap kualitas kerja karyawan pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 491–508.
- Yogaswara, Y. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Altrak 78 Cabang Pekanbaru. *JOM Fekom*, 2(1), 8. <https://doi.org/10.55822/asd.v12i2.14>