

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki banyak sekali perusahaan, tercatat dalam data pada tahun 2021 memiliki jumlah perusahaan sebanyak 131.414 perusahaan yang tiap tahunnya akan terus bertambah karena adanya pertumbuhan perusahaan (Shilvina Widi & Dimas Bayu, 2022). Selain itu, Indonesia juga masuk dalam 10 jajaran negara yang memiliki *startup* terbanyak di dunia pada tahun 2023, dengan urutan 6 negara yang memiliki banyak *startup* (Cindy Mutia Annur, 2023). Berdasarkan beberapa literatur diatas, bahwa Indonesia adalah negara yang memiliki banyak perusahaan dan terus menciptakan perusahaan baru setiap tahunnya. Salah satu komponen yang berperan penting dalam perusahaan adalah karyawan.

Karyawan sendiri merupakan orang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan sebuah tugas yang diberikan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022, mengatakan bahwa Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja sebanyak 135,296,713 juta orang dimana dari jumlah tersebut 32 juta diantaranya merupakan masuk dalam kategori rentang generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2022). Tidak hanya itu, apabila ditinjau data sensus milik Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan bahwa jumlah penduduk di Indonesia lebih dari 50 persen didominasi usia produktif yang berasal dari generasi Z dan milenial (Rizka Septiana, 2021).

Apabila ditinjau dari angkatan kerja, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023 mengatakan bahwa total angkatan kerja total menjadi 138,632,511 juta orang yang terdiri dari tabel 1.1

Tabel 1.1 Angkatan kerja (BPS-Statistic, Indonesia, 2023)

Generasi	Jumlah	Presentase
X (1965-1980)	55,700,053	40,17%
Y (1980-1995)	48,887,085	35,26%
Z (1995-2010)	33,863,373	24,42%
Total	138,632,511	100%

Walaupun generasi Z tidak mendominasi dalam angkatan kerja, tetapi generasi akan semakin banyak dalam angkatan kerja, pernyataan tersebut

didukung oleh data yang dilakukan oleh data sensus yang dilakukan oleh BPS yang mengatakan bahwa pada saat ini generasi Z dan milenial (generasi Y) sudah mendominasi lebih dari 50%.

Pada setiap generasi, memiliki karakteristik dan kriteria yang berbeda dalam bekerja ataupun kehidupan sehari-hari. Menurut Jurkiewicz (2000 dalam Wijoyo, 2020) Generasi X juga memiliki karakteristik tersendiri seperti dapat beradaptasi dengan teknologi, bersifat individual cukup fleksibel, menghargai keseimbangan hidup, memiliki karakter mandiri, setia, tipe pekerja keras, mengutamakan citra, kepopuleran, serta uang.

Generasi Y atau dikenal sebagai generasi millennial juga memiliki beberapa ciri diantaranya, memiliki pola komunikasi yang jelas dan langsung, pengguna media sosial sangat aktif, tidak hanya itu kehidupannya juga terpengaruh dengan perkembangan teknologi yang ada baik teknologi informasi ataupun secara teknis, memiliki pandangan yang luas terhadap politik dan ekonomi, dan juga memiliki perhatian yang lebih pada kesehatan (Wijoyo, 2020).

Menurut Wijoyo (2020) mengatakan bahwa generasi Z sendiri memiliki beberapa karakteristik diantaranya, fasih terhadap teknologi, sering melakukan interaksi melalui media sosial, Memiliki toleransi yang kuat baik pada budaya ataupun suku dan ras, peduli terhadap lingkungan, *multitasking*, memiliki pemikiran yang cepat berpindah dari satu pemikiran ke pemikiran lain, dan generasi Z lebih cenderung senang berbagi kepada orang lain. Selain karakteristik tersebut, generasi Z juga memiliki karakteristik kurang rasa akan komitmen, sehingga dapat dikatakan bahwa generasi Z cenderung suka menjalani terhadap apapun yang mereka sukai, generasi Z kurang dalam berkomunikasi secara verbal, memiliki sifat egosentris dan individualis, tidak sabar, tidak dapat menghargai proses yang ada, ingin semuanya terjadi serba instan (Wijoyo, 2020).

Selain itu, menurut Bucovetchi Olga (2019) generasi Z memiliki semangat kerja yang kuat dalam meniti kariernya dan akan berusaha agar mereka dapat selalu berkontribusi dengan baik terhadap sebuah perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa generasi Z memiliki

semangat untuk bekerja dalam mengembangkan kariernya di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi tempat individu itu bekerja.

Hasil survei dari *Cigna International Health* pada tahun 2023 terhadap 12.000 karyawan atau pekerja di seluruh dunia, dimana 91% respondennya berusia 18-24 tahun dilaporkan mengalami stres dalam bekerja (Carnegie, 2023). Apabila ditinjau dari teori dari Wijoyo (2020) yang mengatakan bahwa generasi Z lahir pada tahun 1995-2010 dimana pada saat ini, berkisar pada umur 14 tahun – 29 tahun. Berdasarkan survey diatas dapat dikatakan bahwa generasi Z banyak yang mengalami stres kerja.

Generasi Z pada saat ini, dianggap sebagai generasi masa depan bangsa Indonesia, karena generasi ini mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada (Rizka Septiana, 2021). Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Wijoyo (2020) dimana generasi Z memiliki karakteristik fasih terhadap penggunaan teknologi dan mengikuti perkembangan teknologi yang ada, dimana generasi gen Z mampu mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan dengan mudah. Oleh karena itu, di masa yang akan datang generasi Z akan menjadi pemimpin di dalam negara Indonesia, sehingga sangat penting untuk generasi Z dapat mengelola stres kerja yang dimiliki di dalam dirinya. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepada HRD perusahaan yang telah dilakukan pada bagian pembahasan.

Stres kerja sendiri adalah sebuah kondisi yang dialami oleh individu di tempat kerja yang dihadapkan oleh kendala, peluang ataupun tuntutan yang berhubungan dengan hal sangat diinginkannya dan hasilnya memiliki sifat tidak pasti (Robbins & Judge, 2022). Ada 3 aspek dari stres kerja menurut Robbins & Judge (2022) yaitu, 1) aspek fisiologis, pada individu mengalami stres kerja dapat menyebabkan adanya perubahan dalam metabolisme tubuh yang dapat menyebabkan beberapa sakit seperti pada kepala, kelelahan, detak jantung meningkat, sakit pada bagian perut dan juga bisa menyebabkan hipertensi, 2) aspek psikologis, secara psikologis orang yang mengalami stres kerja cenderung merasa depresi dan tidak puas terhadap suatu hal, hal tersebut menimbulkan perasaan gelisah, mudah marah, merasa tertekan, sering menunda-nunda, 3) Aspek perilaku, adanya perubahan pada perilaku pada

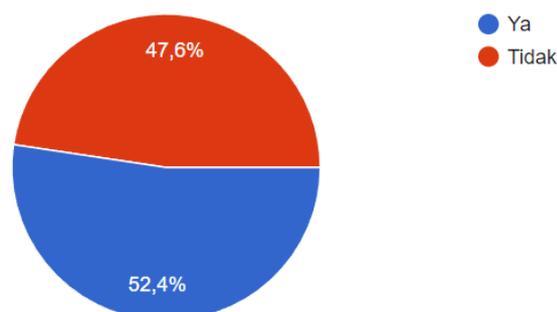
individu seperti ketergantungan terhadap minuman keras, adu arugmentasi dengan orang lain, kurang nafsu makan, rokok, serta tidak konsisten.

Stres kerja yang tidak di cegah ataupun peduli terhadap stres kerja dapat berpengaruh pada perusahaan. Menurut Wicaksana et al (2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa masalah yang dapat timbul karena stres kerja yang dialami oleh individu yaitu, 1) terjadinya kekacauan, seperti hambatan yang terjadi dalam manajemen ataupun pada operasional kerja, 2) Membuat tidak berjalan normalnya aktivitas kerja, 3) Tingkat produktivitas karyawan yang menurun, 4) Membuat pemasukan dan keuntungan pada perusahaan menjadi turun. Dapat disimpulkan bahwa ketika individu mengalami stres hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dalam perusahaan tersebut. Generasi Z yang rentan terhadap stres kerja seperti hasil dari survey *Cigna International Health*, hal ini akan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka di dalam perusahaan. Apabila produktivitas mereka terganggu dan juga mengakibatkan pada keuntungan perusahaan yang menurun, apabila hal tersebut juga terjadi pada sebuah perusahaan maka hal tersebut dapat berdampak pada perekonomian yang ada di Indonesia. Hal ini lah yang menjadi pertimbangan untuk meneliti terkait stres kerja.

Penelitian ini juga dilengkapi *preliminary research* yang berisi tentang stres kerja pada karyawan generasi Z di Surabaya dengan jumlah total 42 responden. Pada *preliminary research* tersebut terdiri dari 3 aspek stres kerja yang masing-masing setiap aspeknya diwakili oleh 1 indikator pertanyaan.

1. Anda selalu merasa sakit kepala dan detak jantung meningkat pada saat mengalami tekanan kerja

42 jawaban

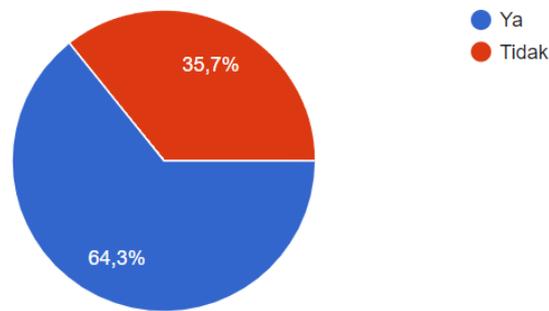


Gambar 1.1 *Pie Chart Preliminary* aspek fisiologis

Data *preliminary research* pertama menampilkan sebanyak 52,4% responden (22 responden) dari 42 responden merasa sakit kepala dan detak jantung meningkat pada saat mengalami tekanan kerja. Hal ini tergolong dalam aspek stres kerja secara fisiologis.

2. Anda selalu merasa gelisah dan mudah marah pada saat mengalami tekanan kerja

42 jawaban

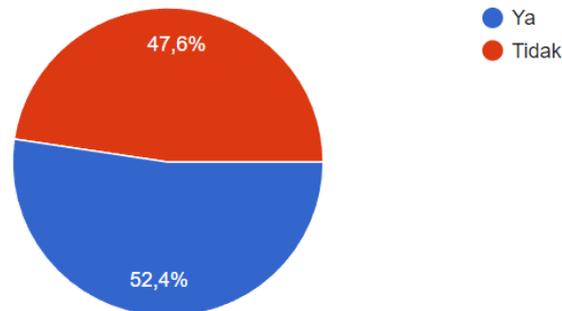


Gambar 1.2 Pie Chart *Preliminary* aspek psikologis

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 64,3% responden (27 responden) dari 42 responden memilih "Ya". Hal ini berarti memenuhi aspek stres kerja secara psikologis, dimana individu mengalami gelisah dan mudah marah pada saat mengalami tekanan kerja.

3. Anda akan kurang nafsu makan dan sering adu argumentasi dengan orang lain pada saat mengalami tekanan kerja

42 jawaban



Gambar 1.3 *Pie Chart Preliminary* aspek perilaku

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 52,4% responden (22 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti memenuhi aspek stres kerja secara psikologis, dimana individu mengalami gelisah dan mudah marah pada saat mengalami tekanan kerja.

Berdasarkan data *preliminary*, disimpulkan bahwa masih banyak karyawan generasi Z yang telah memenuhi aspek-aspek dari stres kerja. Aspek banyak dialami oleh karyawan ialah aspek psikologis, dimana individu akan merasa gelisah dan mudah marah ketika mengalami stres kerja. Kemudian dilanjut oleh aspek fisik, dimana individu mengalami sakit kepala dan detak jantung yang meningkat pada saat mengalami stres kerja. Setelah itu dilanjut oleh aspek perilaku, individu kurang nafsu makan dan sering beradu argumentasi pada orang lain saat mengalami tekanan kerja.

Menurut Greenberg (2002 dalam Steven & Sahrah, 2019) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu *self efficacy*, faktor kecerdasan emosi, faktor kepribadian.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Mulia (2023) ditemukan bahwa generasi Z memiliki kecerdasan emosional dalam kategorisasi sedang hingga tinggi. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Sari & Oktariani (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki kontribusi sebesar 38,6% terhadap stres kerja. Menurut Salovey dan Mayer (1997 dalam Kirkbir, 2020)

emotional intelligence sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengontrol perasaan dan emosi pada diri sendiri dan orang lain serta membuat keputusan dalam hidup. Menurut Salovey (1997 dalam Memah & Ambarwati, 2021) *emotional intelligence* tersusun atas 4 aspek yaitu, 1) *perception of emotion*, individu dapat mengetahui emosi yang ada pada dirinya dan orang lain melalui beberapa hal seperti, nada suara, ataupun bahasa tubuh, 2) *Use of emotion to facilitate thinking*, individu menggunakan emosi untuk dapat memfokuskan perhatian dan berpikir secara rasional, 3) *Understanding of emotion*, memahami emosi yang sedang terjadi pada dirinya, serta mengetahui bahwa emosi tersebut berbeda dengan emosi yang lain, 4) *Management of Emotion*, kemampuan yang dimiliki individu untuk mengendalikan suasana hati serta emosi diri sendiri maupun orang lain.

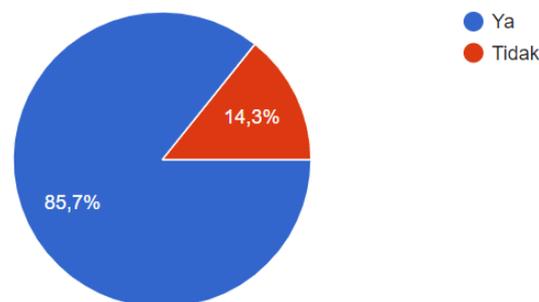
Selain *emotional intelligence*, faktor lainnya yang mempengaruhi stres kerja ialah kepribadian. Menurut Kobasa (1979 dalam Mund, 2021) mengatakan bahwa *hardiness* sendiri merupakan salah satu kepribadian yang digambarkan oleh orang yang tahan, stabil, kokoh, optimis dalam menghadapi tekanan secara psikologis. Terdapat 3 aspek dari *hardiness* yaitu, 1) *Control*, keyakinan individu untuk dapat mempengaruhi, mengendalikan, merubah sebuah hal ataupun peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, 2) *Commitment*, merupakan kecenderungan individu yang tetap berkontribusi pada apapun yang dilakukan, dikarena individu memiliki memiliki makna dan tujuan yang kuat, 3) *Challenges*, merupakan individu yang melihat suatu perubahan sebagai peluang untuk dapat bertumbuh. Berdasarkan dari aspek-aspek *hardiness*, pada pengertian aspek *control* sendiri merupakan salah satu bentuk *self efficacy* yang ada dalam diri individu. Tidak hanya itu, apabila ditinjau berdasarkan data dari penelitian yang telah dilakukan Lailatul Ula & Lailym (2019) menyatakan kontribusi dari *self efficacy* sendiri sangatlah kecil yaitu sebesar 1,61%, sisanya 98,39% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang lebih kecil daripada *hardiness* yang memiliki kontribusi yang lebih besar. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Riyanti & Rahmandani (2020) yang menunjukkan, *hardiness* memberikan kontribusi kepada stress kerja sebesar 41,1%. Apabila ditinjau dari

literatur diatas dapat dikatakan bahwa *hardiness* memiliki kontribusi serta peran yang lebih besar dalam stres kerja. Hal ini menjadi pertimbangan dalam penelitian ini untuk tidak meneliti *self efficacy*.

Penelitian ini juga dilengkapi *preliminary research* yang berisi tentang *hardiness* pada karyawan generasi Z di Surabaya. Pada *preliminary research* tersebut terdiri dari 3 aspek *hardiness* yang masing-masing setiap aspeknya diwakilkan oleh 1 indikator pertanyaan.

1. Pada saat terjadi sebuah masalah saya yakin bisa menyelesaikan masalah tersebut

42 jawaban

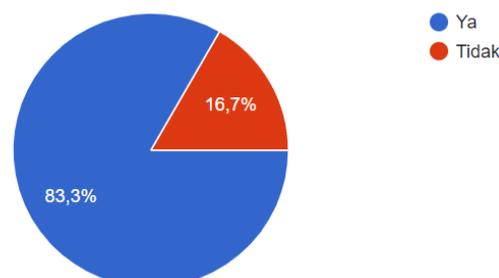


Gambar 1.4 Pie Chart Preliminary aspek control

Data *preliminary research* pertama menampilkan sebanyak 85,7% responden (36 responden) dari 42 responden memiliki perasaan yakin bisa untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada saat itu. Hal ini termasuk dalam aspek *control*.

2. Pada saat terjadi sebuah masalah saya tetap ingat akan fokus dan tujuan dari individu tersebut.

42 jawaban

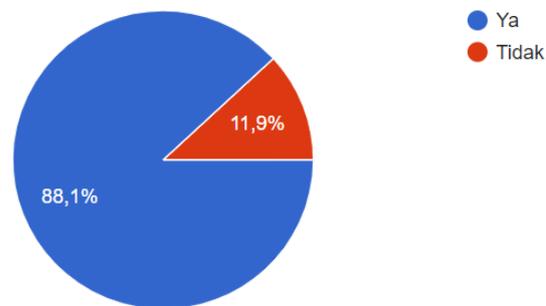


Gambar 1. 5 Pie Chart Preliminary aspek commitment

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 83,3% responden (34 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti memenuhi aspek *commitment*, dimana individu akan tetap ingat akan fokus dan tujuannya pada saat terjadi sebuah permasalahan.

3. Saya selalu melihat masalah sebagai cara untuk kita dapat bertumbuh

42 jawaban



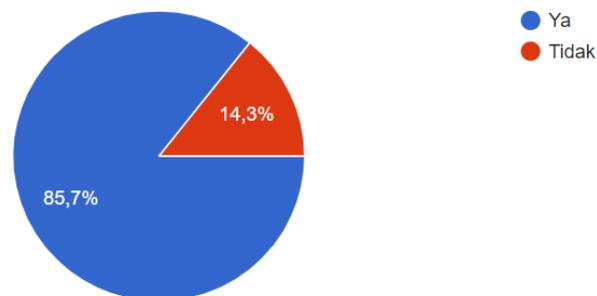
Gambar 1.6 *Pie Chart Preliminary* aspek *challenges*

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 88,1% responden (37 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti memenuhi aspek *challenges*, dimana individu akan tetap ingat akan fokus dan tujuannya pada saat terjadi sebuah permasalahan. Berdasarkan data *preliminary*, dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Z memenuhi aspek-aspek dari *hardiness*. Aspek yang memiliki paling banyak responden yang memilih jawaban “Ya” adalah aspek *challenges* kemudian disusul dengan aspek *control*, setelah itu disusul oleh aspek *commitment*.

Tidak hanya *hardiness*, penelitian ini juga dilengkapi *preliminary research* yang berisi tentang *emotional intelligence* pada karyawan generasi Z di Surabaya. Pada *preliminary research* tersebut terdiri dari 4 aspek dari *emotional intelligence* yang masing-masing setiap aspeknya diwakilkan oleh 1 indikator pertanyaan.

1. Saya mengenali emosi apa yang terjadi dalam diri saya dan orang lain

42 jawaban

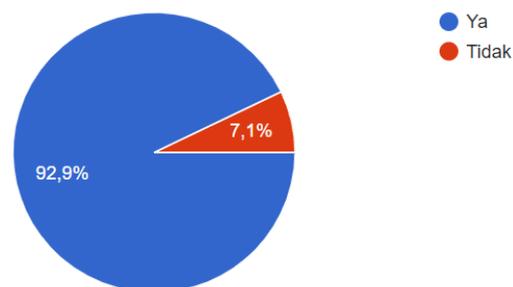


Gambar 1.7 *Pie Chart Preliminary aspek perception of emotion*

Data *preliminary research* pertama menampilkan sebanyak 85,7% responden (36 responden) dari 42 responden dapat mengenali emosi yang sedang terjadi pada dirinya dan juga orang lain. Hal ini termasuk dalam aspek *perception of emotion*.

2. Pada saat anda merasakan emosi negatif apakah anda tahu cara untuk menurunkan emosi tersebut

42 jawaban

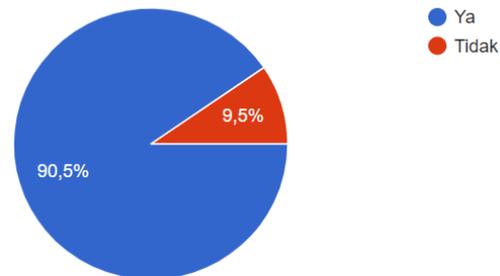


Gambar 1.8 *Pie Chart Preliminary Use of emotion to facilitate thinking*

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 92,9% responden (39 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti aspek *Use of emotion to facilitate thinking* terpenuhi dimana individu mengetahui cara untuk dapat menurunkan emosi negative.

3. Saya memahami emosi apa yang sedang terjadi pada diri saya.

42 jawaban

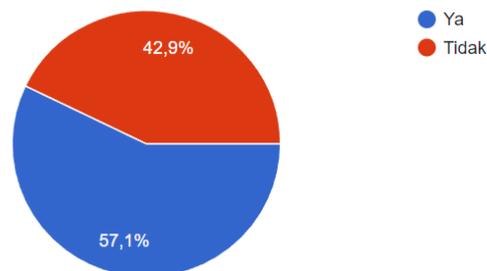


Gambar 1.9 Pie Chart *Understanding of emotion*

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 90,5% responden (38 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti memenuhi aspek *Understanding of emotion*, individu memahami akan emosi yang sedang terjadi pada dirinya.

4. Saya dapat mengendalikan emosi pada diri sendiri dan juga orang lain

42 jawaban



Gambar 1.10 Pie Chart *Management of Emotion*

Data *preliminary* selanjutnya menunjukkan 57,1% responden (24 responden) dari 42 responden memilih “Ya”. Hal ini berarti memenuhi aspek *Management of Emotion*, individu dapat mengendalikan emosi pada diri sendiri dan juga orang lain.

Berdasarkan data *preliminary*, dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Z memenuhi aspek-aspek dari *emotional intelligence*. Aspek yang memiliki paling banyak responden yang memilih jawaban “Ya” adalah aspek *Use of emotion to facilitate thinking* kemudian disusul dengan aspek *Understanding of emotion*,

setelah itu disusul oleh aspek *perception of emotion* dan yang terakhir aspek *Management of Emotion* .

Berdasarkan hasil *preliminary research* banyak karyawan generasi Z yang memenuhi aspek stres kerja, *hardiness*, *emotional intelligence*, yang mana seharusnya karyawan yang memiliki atau memenuhi aspek *hardiness* dan *emotional intelligence* mengalami stres kerja yang rendah, tetapi berdasarkan hasil *preliminary research* masih banyak karyawan generasi Z yang mengalami stres kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi & Dewi (2022) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada karyawan rumah sakit X. Hal ini memiliki arti apabila semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin stres kerja yang dimiliki semakin rendah, begitupun sebaliknya. Tidak hanya penelitian terkait *emotional intelligence* saja yang bertolak belakang, pada penelitian Isnaini & Wijono (2023) dimana ditemukan hubungan negatif antara *hardiness* dengan stres kerja karyawan restoran, yang berarti ketika individu memiliki *hardiness* tinggi maka stres kerja semakin rendah begitu juga sebaliknya, apabila *hardiness* yang dimiliki rendah maka stres kerja akan cenderung tinggi.

Apabila ditinjau dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa tingkat tinggi rendahnya *hardiness* dan *emotional intelligence* dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Oleh karena itu, apabila dilihat dari subjek yang diteliti sebelumnya hanya diteliti dalam sebuah perusahaan ataupun suatu usaha, penelitian ini ingin melihat apabila diteliti dalam secara luas apakah masih tetap memberikan hubungan negatif.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Primastio (2023) mengatakan bahwa *hardiness* pada setiap generasi X,Y,Z memiliki hasil yang tidak memiliki perbedaan cukup jauh. Dapat disimpulkan bahwa *hardiness* pada generasi X,Y,Z tidak memiliki perbedaan yang cukup signifikan antara mereka sama-sama memiliki *hardiness* yang rendah ataupun memiliki *hardiness* yang sama-sama tinggi. Pernyataan ini, didukung oleh penelitian Lukito & Rayini (2023) yang melakukan penelitian gambaran *hardiness* terhadap generasi milenial dan generasi Z yang memiliki hasil bahwa *hardiness* pada generasi milenial dan Z sama-sama

memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi. Berdasarkan beberapa literatur diatas dapat disimpulkan bahwa baik generasi X,Y,Z memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi.

Tidak hanya itu, Apabila ditinjau dari beberapa aspek *hardiness*, aspek *hardiness* adalah *challenges* dimana individu melihat suatu tantangan ataupun permasalahan merupakan sebagai peluang untuk dapat bertumbuh. Hal tersebut, bertolak belakang dengan salah satu karakteristik dari generasi Z yaitu ingin semuanya serba instan (Wijoyo, 2020). Kemudian, berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi, *hardiness* yang tinggi, serta *emotional intelligence* yang tinggi, hal tersebut sangat tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa apabila *hardiness* dan *emotional intelligence* tinggi maka stres kerja rendah. Oleh karena itu, kondisi ini menarik untuk diteliti lebih dalam lagi *hardiness* serta *emotional intelligence* pada generasi Z.

Selain itu, *hardiness* dan *emotional intelligence* sendiri penting untuk diteliti karena perusahaan pada saat ini membutuhkan beberapa keterampilan baik secara *soft skills* maupun *hard skills*. Hal tersebut didukung oleh penelitian terkait Baihaqi et al (2021) dimana menyebutkan terdapat 5 *soft skills* yang paling dibutuhkan oleh perusahaan adalah, kreativitas, persuasi, kolaborasi, adaptasi, dan kecerdasan emosional. *Soft skills* adaptasi sendiri memnuhi aspek *challenge* pada *hardiness* dimana individu akan melihat suatu permasalahan yang terjadi sebagai peluang untuk dapat bertumbuh. Tidak hanya itu, generasi Z sendiri digadang-gadang akan menjadi generasi penerus bangsa Indonesia dalam beberapa waktu kedepan, sehingga perlu diperhatikan indikator stres kerja yang terjadi pada generasi Z agar tidak dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah

1. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja .
2. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z

3. Penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk menguji hubungan *hardiness* dan *emotional intelligence* pada karyawan Generasi Z

1.3 Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja karyawan Generasi Z?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja pada Karyawan Generasi Z.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menyumbang pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait *hardiness*, dimana para karyawan memiliki sikap tangguh dalam menghadapi masalah dalam kerja, *emotional intelligence*, dimana individu dapat mengelola emosi pada saat bekerja terhadap stres pada saat bekerja, yang hal tersebut dapat berguna untuk pengembangan teori kesehatan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen dan HRD Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan seputar fenomena stres kerja yang dialami pada generasi Z pada diharapkan manajemen dan HRD perusahaan untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut.

b. Bagi subjek penelitian (Generasi Z)

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta pengetahuan pada karyawan generasi Z terkait dampak dari stres kerja.

c. Bagi Institusi Pendidikan Tinggi

Hasil penelitian ini menjadi data dan informasi bagi Universitas lainnya untuk dapat memberikan pengetahuan akan pentingnya pelatihan *emotional*

intelligence dan kepribadian yang tangguh akan masalah dan cara untuk mengelola emosi.