

BAB V PENUTUP

5.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa ada hubungan antara *hardiness* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z dengan nilai signifikansi $p > 0,05$ yaitu 0,000 dengan $r = -0,310$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini & Wijono (2023) mengatakan bahwa ada hubungan antara *hardiness* dan stres kerja dengan nilai korelasi negatif yaitu -0,458. Pada *emotional intelligence* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z juga menunjukkan adanya hubungan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,024, kemudian $r = -0,188$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Khodir and Nurwidawati (2023) yang menunjukkan ada hubungan *emotional intelligence* dengan stres kerja pada karyawan PT X dengan nilai korelasi bersifat negatif yaitu -0,635. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z.

Berdasarkan uji korelasi diatas dapat dikatakan bahwa korelasi antara *hardiness* dengan stres kerja ataupun *emotional intelligence* dengan stres kerja memiliki korelasi yang rendah. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor dari demografis yang juga dapat berpengaruh terhadap stres kerja, seperti usia dan bagian pekerjaan.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil tabulasi silang yang telah dilakukan dalam penelitian ini pada tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa mayoritas stres kerja pada tingkat sedang dengan total 74 responden, mayoritas responden pada usai 24 tahun. Pada penelitian ini untuk pembagian usia antara 19-29 tahun, dapat dikatakan responden atau kriteria dalam penelitian yang dipilih memiliki usia cenderung lebih muda. Hal tersebut dikarenakan pada saat usia muda karyawan lebih cenderung memiliki kondisi fisiologis cenderung lebih sehat seperti visual, berpikir, mengingat ataupun mendengar dan hal lainnya, sehingga resiko terhadap stres kerja yang dialami juga lebih rendah. Hal tersebut didukung oleh pernyataan

dari Zulkifli et al (2019) Semakin mudah usia seorang karyawan maka akan semakin rendah menderita stres kerja, begitu juga sebaliknya, hal tersebut dikarenakan karyawan dengan usia lebih muda cenderung memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik.

Selanjutnya pada demografi bagian pekerjaan, didapatkan bahwa dominan responden pada bagian pekerjaan staf. Hal tersebut juga didukung oleh hasil tabulasi silang pada tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat sedang memiliki 65 responden (43,04%) pada bagian pekerjaan staf, dan 32 responden (21,19%) pada kategori stres rendah dengan bagian pekerjaan yang sama. Menurut Apriani dan Praningrum (2013 dalam Safitri, 2020) beban kerja sendiri adalah sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh sebuah unit dan dalam jumlah pekerja tertentu. Data tersebut menjadi salah satu indikator tingkat stres kerja pada penelitian ini rendah, karena beban kerja yang dikerjakan oleh dalam responden ini berada pada tingkat staf. Apabila ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bagian pekerjaan staf mereka mengerjakan tugas yang bersifat administratif hal tersebut dapat dilihat berdasarkan pada tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dari responden dominan pada jenis administratif. Berdasarkan Beban kerja tentunya akan mengikuti tingkat bagian pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, sehingga apabila seseorang dengan bagian pekerjaan staf akan cenderung lebih ringan daripada beban kerja dan juga tanggung jawab dari supervisor ataupun jabatan di atasnya juga akan cenderung lebih besar dan berat. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Sabrina (2021) yang mengatakan bahwa posisi dan jabatan karyawan dalam perusahaan berhubungan dengan beban kerja dan tanggung jawab di dalam perusahaan ataupun organisasi.

Hasil tabulasi silang antara *hardiness* dan stres kerja, yang mayoritas partisipan menunjukkan kategori tinggi pada *hardiness* dan kategorisasi stres kerja pada tingkat sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa, apabila individu memiliki *hardiness* yang tinggi maka individu akan lebih kokoh, stabil apabila terdapat sebuah tekanan ataupun emosi negatif seperti stres yang muncul, karena individu berpikir bahwa hal tersebut merupakan sebuah tantangan yang dapat membuat

individu berkembang. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Kobasa (1982 dalam Muslimin, 2020) yang juga mengatakan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi akan mempunyai serangkaian sikap yang membuat mereka lebih tahan terhadap stres. Tidak hanya itu, pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan dari Fridayanti et al (2021 dalam Isnaini & Wijono, 2023) mengatakan apabila seseorang memiliki *hardiness* maka seseorang tersebut dapat mengarahkan stres yang muncul menjadi situasi yang tidak memberikan tekanan, sehingga stres yang dirasakan dalam individu juga lebih rendah dan dapat mengurangi gejala timbulnya stres kerja.

Tidak hanya pada *hardiness* dengan stres kerja, pada hasil tabulasi silang *emotional intelligence* dengan stres kerja juga menunjukkan mayoritas partisipan berada pada kategori tinggi pada *emotional intelligence* dan sedang pada stres kerja. Individu yang memiliki kecerdasan emosi akan berpengaruh pada bagaimana individu mengatasi masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* dapat mengakibatkan karyawan dapat lebih produktif dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Issom & Aprilia, (2019) bahwa kecerdasan emosi dapat mempengaruhi individu untuk dapat ke arah yang lebih baik dengan memotivasi dirinya, tidak mudah frustrasi sehingga dapat lebih produktif dan berpikir positif.

Hal yang menarik dalam penelitian ini adalah stres kerja yang cenderung pada tingkat sedang dan rendah, sedangkan pada *hardiness* dan *emotional intelligence* pada karyawan generasi Z cenderung tinggi, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian dan juga fenomena yang terjadi di dunia kerja, dimana banyak sekali para atasan yang mengeluhkan bahwa karyawan generasi Z memiliki mental yang lemah pada saat bekerja dan tidak dapat mengontrol emosi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Sakitri, (2021) menurut survey yang telah dilakukan menunjukkan bahwa generasi Z terdapat 3 hambatan dalam emosional yang dapat menciptakan rasa kurang akan percaya diri, yaitu perasaan rendah diri (17%), kurangnya motivasi (20%), dan kecemasan (34%). Tidak hanya itu generasi Z juga dikatakan sebagai generasi *strawberry* dikarenakan generasi Z memiliki jiwa yang lemah dan mental yang mudah hancur (Christian Oliver Chandra, 2024).

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara untuk mengetahui penyebab karyawan generasi Z memiliki stres kerja pada tingkat sedang hingga rendah, *hardiness* dan *emotional intelligence* cenderung pada tingkat tinggi. Wawancara ini dilakukan kepada salah satu HR dalam beberapa perusahaan yang ada di Surabaya. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui mengapa responden di dalam penelitian ini cenderung memiliki stres kerja pada tingkat sedang. Berikut berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan :

“Kalau di perusahaanku ada program coaching dan konseling secara berkala untuk karyawan baru dengan masa kerja dibawah 3 bulan, dan juga ada panduan belajar buat karyawan orientasi, kemudian ada training dan juga gathering juga, kebanyakan dari karyawan baru tersebut masuk di usia 20 an sekitar 22 keatas”

(G, Perempuan, 20 Tahun)

“Perusahaan X biasanya coaching dan juga melakukan kunjungan langsung ke tempat karyawan untuk bertanya kabar, memberikan semangat, sehingga hal tersebut diharapkan mereka merasa dianggap dan diperhatikan, sehingga tidak hanya merasa untuk disuruh kerja”

(T, Laki-laki, 20 Tahun)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perusahaan khususnya di Surabaya dan Sidoarjo yang melakukan sebuah intervensi ataupun treatment yang dilakukan untuk dapat menurunkan stres kerja pada karyawan generasi Z dan juga seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan melakukan intervensi seperti *coaching*, konseling secara berkala, *training*, *gathering*, dan juga bertanya kabar secara langsung kepada karyawan agar merasa karyawan tersebut dianggap dan diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa intervensi yang telah dilakukan oleh beberapa perusahaan, terdapat intervensi yang dapat menurunkan stres kerja yaitu *coaching* dan konseling. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Rahayu (2020) yang mengatakan bahwa *coaching* dapat menurunkan stres kerja, burnout, dan juga

kecemasan. Tidak hanya itu, menurut Kusumajati (2010 dalam Nurhayati & Dongoran, 2022) mengatakan stres kerja karyawan dapat dikelola dan dapat diatasi dengan beberapa cara, salah satu caranya ialah dengan melakukan konseling, yaitu menyediakan fasilitas untuk konsultasi terkait masalah yang dialami oleh karyawan.

Beberapa hasil wawancara diatas dapat menjadi pernyataan dan alasan mengapa hasil dalam penelitian ini memiliki tingkat *emotional intelligence* dan *hardiness* yang cenderung tinggi. Subjek-subjek yang berasal dari perusahaan-perusahaan tersebut mendapatkan sistem *people development* yang baik. Perusahaan memahami kebutuhan generasi Z dengan membuat program-program untuk generasi Z yang merupakan karyawan baru dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z, hal tersebut dapat terjadi karena beberapa prediktor diantaranya ialah *hardiness* dan *emotional intelligence* yang ada di dalam diri individu. Selain itu juga terdapat keunikan yang ada didalam penelitian ini, dimana pada penelitian sebelumnya, belum ada yang menggunakan karakteristik populasi karyawan generasi Z.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan yang sekiranya perlu untuk diperbaiki, diantaranya :

- a. Terdapat kesalahan sekaligus kekurangan dalam memberikan kategori masa kerja pada *google form* yang berisi kurang dari 1 tahun, kemudian 2-3 tahun, lebih dari 3 tahun, masa kerja pada rentang 1-2 tahun tidak ada pilihan dalam *google form* tersebut sehingga tidak semua responden memilih masa kerja yang sesuai dengan masa kerja yang dimilikinya.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan *hardiness* dan *emotional intelligence* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z. Hasil uji statistik parametrik *pearson product moment* menunjukkan $p = 0,000$ dengan $r = -0,310$ pada *hardiness* dengan stres kerja pada karyawan generasi Z. Kemudian pada hasil statistik *emotional intelligence* dengan stres kerja

menunjukkan $p = 0,021$, kemudian $r = -0,188$. Berdasarkan hasil korelasi negatif tersebut maka semakin tinggi tingkat *hardiness* dan *emotional intelligence* maka semakin rendah tingkat stres kerja yang pada karyawan generasi Z. Pada penelitian ini diketahui bahwa responden memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang sebanyak 74 responden (49,00%) *hardiness* sebanyak 92 responden (60,92%) dan *emotional intelligence* dengan 90 responden (59,06%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Pada penelitian ini memiliki korelasi yang lemah, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti usia, jabatan atau bagian pekerjaan yang dimiliki, dan juga beberapa *treatment* yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya terutama untuk karyawan generasi Z.

5.3 Saran

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan hasil dan beberapa keterbatasan dalam penelitian yang sudah dilakukan diantaranya :

b. Bagi Karyawan generasi Z

Karyawan generasi Z yang pada saat ini sedang bekerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan *hardiness* dan *emotional intelligence* yang dimilikinya. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan kemampuan secara maksimal kepada perusahaan, dan juga dapat memahami, mengenali emosi yang ada di dalam diri. Tidak hanya itu, karyawan generasi Z diharapkan mampu mengenali keadaan dan juga dapat yakin akan diri sendiri serta optimis dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi di dalam dunia kerja.

c. Bagi HRD Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dan *emotional intelligence* yang ada pada individu terhadap stres kerja, sehingga diharapkan HRD yang sedang aktif bekerja dalam perusahaan dapat memberikan program-program ataupun kegiatan yang dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawannya. Program-program yang dapat dilakukan seperti *coaching*, *training*, *gathering*, dimana *treatment* tersebut dapat membuat karyawan dapat memajemen stres kerja yang dimiliki. Hal tersebut akan berdampak pada *performance* dari

perusahaan juga, karena seperti yang sudah kita ketahui bahwa generasi Z akan menjadi pemimpin bangsa di masa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, berikutnya terdapat saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya :

1. Diharapkan penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian dengan populasi yang lebih luas dan juga lebih merata di dalam semua kota ataupun daerah terwakilkan, sehingga dapat memberikan gambaran stres di Indonesia.