

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *emotional intelligence* dengan *resilience* pada generasi Z yang bekerja. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner diolah menggunakan uji hubungan *Pearson* untuk melihat ada tidaknya hubungan *emotional intelligence* dengan *resilience*. Didapati nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *emotional intelligence* dengan *resilience* pada generasi Z yang bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* generasi Z yang bekerja, maka semakin tinggi pula *resilience* individu. Didapati juga nilai sumbangan efektif dari variabel *emotional intelligence* terhadap *resilience* sebesar 46,7% dan 53,3% sumbangan terhadap *resilience* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti *self-efficacy*, optimisme, motivasi karir, komitmen karir, keterampilan coping, dan adaptabilitas kognitif.

Penelitian menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap resiliensi individu. Hal ini ditandai dengan hasil tabulasi silang antara masa kerja dengan resiliensi yang memiliki tingkatan berbeda pada setiap rentangan masa kerjanya. Ketiadaan hubungan yang signifikan antara keduanya berpotensi disebabkan oleh aspek resiliensi yang membutuhkan kapasitas psikologis seperti regulasi emosi, makna personal, dan persepsi terhadap permasalahan (Connor & Davidson, 2003), bukan hanya terletak pada lamanya individu menghadapi sebuah permasalahan. Penelitian Ibrahim & Hussein (2024) terhadap insinyur di industri minyak dan gas juga menunjukkan bahwa masa kerja tidak menjadi prediktor yang signifikan terhadap resiliensi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jenis pekerjaan *self-employed* memiliki proporsi resiliensi pada kategori sangat tinggi yang lebih tinggi dibandingkan *employee*. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan perbedaan kapasitas resiliensi antara kedua. Penelitian Kerber dkk (2022) menunjukkan bahwa *self-employed* cenderung memiliki profil resiliensi yang berbeda dibanding karyawan, yaitu resiliensi bukan berdasarkan status pekerjaan melainkan trait

psikologis awal yang mempengaruhi pilihan karier (*employee* atau *self-employed*) dan perilaku adaptif. Hal ini menegaskan bahwa perbedaan resiliensi antara kedua kelompok cenderung berkaitan dengan trait individu, bukan hanya karena status pekerjaan itu sendiri.

Hasil *preliminary research* yang menyatakan bahwa responden cenderung kurang menganggap dirinya sebagai orang yang kuat dan masih belum dapat fokus meski dalam tekanan, menunjukkan adanya perbedaan antara hasil penelitian dengan *preliminary research*. Faktor yang memungkinkan terjadinya hal ini dikarenakan penyusunan butir *preliminary research* memiliki kapasitas pengukuran yang berbeda dibandingkan alat ukur yang lebih terstandar. Selain itu, penelitian milik Laratmase dkk. (2025) menjelaskan bahwa resiliensi generasi Z yang bekerja di Indonesia tergolong cukup baik, namun masih ada sebagian generasi Z yang masih mengalami kesulitan dalam mengelola tekanan psikologis. Hal ini tercermin dari rendahnya kesiapan dalam menghadapi situasi menantang serta cenderung kewalahan seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan. Keyakinan akan diri individu juga mempengaruhi kapasitas individu dalam menghadapi tekanan. Individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah membuat individu meragukan kemampuannya untuk mengelola emosi tersebut, sehingga strategi regulasi emosi yang digunakan cenderung pasif atau menghindar (Pratama, 2025).

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara variabel *emotional intelligence* dengan *resilience* menunjukkan adanya kecenderungan akan hubungan yang positif antara kedua variabel. Hal ini dapat dijelaskan melalui 35 responden (31,2%) dengan *emotional intelligence* yang tinggi juga memiliki *resilience* yang tinggi. Terdapat juga 15 responden (13,8%) yang memiliki kategorisasi sangat tinggi pada *emotional intelligence*, juga memiliki *resilience* yang sangat tinggi. Serta 15 responden (13,8%) dengan kategorisasi tinggi pada *emotional intelligence*, memiliki kategorisasi sedang pada *resilience*.

Berdasarkan beberapa temuan di atas, setidaknya memberi sudut pandang baru bagi organisasi terhadap sumber daya manusia, terutama dalam aspek resiliensinya. Perlu beberapa pertimbangan bagi organisasi agar dapat menyusun rancangan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan ketahanan individu,

antara lain yaitu trait dan kecerdasan emosi individu. Organisasi juga tidak hanya memandang masa kerja individu yang lama sebagai individu yang resilien, namun juga mempertimbangkan aspek lainnya yang menjadi prediktor yang signifikan terhadap resiliensi individu. Sehingga penyusunan intervensi dalam meningkatkan kapasitas resiliensi individu dapat diimplementasikan secara tepat dan efektif.

Resilience dalam konteks pekerjaan digambarkan dengan kemampuan yang dimiliki individu dalam menjaga keseimbangan di tengah tantangan yang ada dalam lingkungan pekerjaannya (Jackso dkk, 2007, dalam Odedokun, 2022). Individu dengan *resilience* menunjukkan kemampuan untuk tetap tangguh, produktif dan termotivasi dalam menghadapi perubahan, ketidakpastian, dan tantangan dalam konteks dunia kerja (Fourie & Van Vuuren, 1998). Individu yang memiliki *resilience* dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang sejalan dengan aspek kompetensi pribadi, standar yang tinggi, dan ketekunan, yaitu individu yakin akan kemampuan diri, memiliki pencapaian yang tinggi serta tekun dalam mencapai tujuan (Connor & Davidson, 2003). Dilakukan juga wawancara lanjutan pada salah satu responden yang bekerja sebagai agen properti dan memiliki kategorisasi sangat tinggi pada variabel *resilience*, dengan pertanyaan “bagaimana Anda tetap dapat percaya akan kompetensi Anda pada saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan?”.

“Dengan dukungan dari orang lain dan juga pengalaman yang saya miliki sebelumnya, ya saya percaya bisa closing lagi”

(J, Laki-laki, 21 tahun, wawancara pribadi, 2025)

Berdasarkan pernyataan tersebut, responden J tetap percaya akan kompetensi yang dimilikinya dikarenakan J memiliki pengalaman yang ia percayai akan terulang di masa depan. Ia percaya bahwa kompetensinya saat ini sudah teruji melalui pengalaman yang ada di masa lalunya dan akan terulang ke depannya. Tercermin juga aspek ketekunan pada saat responden J tetap menjalani apa yang sudah berhasil berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Generasi Z yang bekerja akan menunjukkan perilaku-perilaku yang menggambarkan aspek penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang

aman. ketika memiliki *resilience*. Individu dengan aspek ini memiliki pandangan yang positif terhadap perubahan. (Connor & Davidson, 2003). Peneliti melanjutkan pertanyaan dengan responden J, dengan pertanyaan “Apa langkah inovatif yang Anda ambil dalam konteks pekerjaan Anda?”.

“Kalau agen properti kan dulu pemasaran hanya melalui banner, iklan koran, tapi kan sekarang sudah ada konten, sosial media, dan lain-lain, begitu.”

(J, Laki-laki, 21 tahun, wawancara pribadi, 2025)

Seiring dengan perkembangan zaman, responden J juga berusaha mengikuti perkembangan dunia digital. Meskipun pekerjaan agen properti sudah lama, namun seiring berkembangnya waktu, J berhasil membawa langkah inovatif dalam pekerjaan agen properti. Memanfaatkan teknologi dan sosial media merupakan inovasi baru dalam dunia pemasaran agen properti. Sehingga J menunjukkan adanya sikap pada aspek penerimaan positif terhadap perubahan

Generasi Z yang menunjukkan adanya resiliensi dalam karir juga akan menunjukkan perilaku-perilaku yang mencerminkan aspek kontrol, yaitu ketika individu menunjukkan tanggung jawab dalam menghadapi tantangan, memandang bahwa dirinya memiliki kendali atas dirinya. (Connor & Davidson, 2003). Pertanyaan yang diajukan peneliti kepada responden J yaitu “Apa pengalaman yang mengharuskan Anda untuk melakukan pengambilan keputusan dan atas dasar apa Anda melakukan tindakan pengambilan keputusan tersebut?”

“Kalau dalam dunia agen, kadang ada proses DP rumah dan segala macam. Sebagai agen harus nentuin (menentukan) enaknya DP berapa supaya klien ini mau komit untuk proses jual beli sampai akhir. Nah ya aku kan sebagai agen juga harus mempertimbangkan karakternya si klien, karakternya pemilik, kalau mereka plin-plan, aku juga harus tegas, asal SOP kantor tetap jalan”

(J, Laki-laki, 21 tahun, wawancara pribadi, 2025)

Berdasarkan jawaban responden J, bentuk tanggung jawab berupa pengambilan keputusan tetap harus mempertimbangkan faktor eksternal, namun dalam prinsipnya menggunakan SOP yang sudah ditetapkan oleh kantor. Sehingga pengambilan keputusan dapat secara akurat sesuai SOP kantor dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil penelitian ini memberi kesimpulan bahwa generasi Z yang bekerja telah menunjukkan aspek-aspek dari *resilience*. Pertama, mereka menunjukkan aspek *belief in oneself* dengan percaya pada kompetensi dirinya dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang tercermin melalui pengalaman kerjanya. Mereka juga menganggap pentingnya untuk mengeksplorasi cara inovatif dalam pengembangan karir dan tidak hanya terpaku pada cara tradisional saja (*disregard for traditional sources of career success*). Selain itu mereka juga menunjukkan sikap kemandirian dalam pengambilan keputusan (*self-reliance*), tetap ada faktor eksternal yang terlibat namun mengandalkan kemampuan diri sendiri dalam pengambilan keputusannya. Mereka juga percaya bahwa kemampuan untuk mengikuti tren pasar (*receptivity to change*) juga diperlukan dalam beradaptasi di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan sumbangan efektif untuk *emotional intelligence* terhadap *resilience* sebesar 46,7%. Hasil tersebut dikarenakan aspek *resilience* generasi Z yang bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah aspek dari *emotional intelligence*, yaitu *other's emotion appraisal* milik Salovey & Mayer (1990, dalam Wong & Law, 2002). Didukung oleh pernyataan dari responden J yang menyatakan bahwa memahami orang lain, dalam konteks pekerjaan adalah klien, juga diperlukan untuk pengambilan keputusan secara akurat.

Pada penelitian ini, sumbangan efektif variabel *emotional intelligence* terhadap *resilience* masuk ke dalam kategori tinggi (Cohen, 1988). Hal tersebut dikarenakan beberapa aspek dari *emotional intelligence* seperti *self-emotion appraisal* dan *other's emotion appraisal* berkontribusi secara positif terhadap beberapa aspek *resilience*. Pada aspek *self-reliance* yang melibatkan interaksi dengan lingkungan eksternal, tentu diperlukan pemahaman akan emosi orang lain yang (*other's emotion appraisal*). Pada aspek *belief in oneself* juga diperlukan

pemahaman emosi akan diri sendiri (*self-emotion appraisal*) dan bagaimana menggunakan emosi (*use of emotion*) yang ada untuk berkembang dalam menghadapi tantangan.

Generasi Z yang bekerja dapat memiliki *resilience* yang baik ketika mereka memiliki *emotional intelligence* yang baik. Hal ini dikarenakan generasi Z yang memiliki *emotional intelligence* yang baik dapat secara akurat mengidentifikasi emosi diri sendiri dan orang lain, meregulasi emosinya, serta mengelola emosi tersebut menjadi perilaku yang produktif dan menunjang kinerja individu (Wong & Law, 2002). Penelitian milik Van der Horst & Klehe (2024) menyatakan adanya keterkaitan antara kemampuan mengelola emosi secara efektif, seperti mengendalikan amarah, mengatasi kecemasan, dan menjaga ketenangan dalam tekanan, berkontribusi aktif terhadap ketahanan psikologis dalam karir. Sehingga individu mampu mempertahankan kestabilan emosi saat menghadapi stres kerja, perubahan organisasi, maupun konflik interpersonal.

Penelitian Van der Horst & Klehe (2024) juga menyatakan bahwa kemampuan mengenali dan memahami emosi diri sendiri membantu individu menyadari kondisi emosional saat menghadapi tantangan karir, seperti kegagalan, kritik, atau perubahan pekerjaan. Individu dengan kesadaran emosi diri yang tinggi mampu mengidentifikasi penyebab stres atau rasa frustrasi secara akurat, sehingga yang ditimbulkan lebih konstruktif dan efektif dalam menghadapi tantangan tersebut.

Resilience sangat penting untuk dimiliki generasi Z yang bekerja, mengingat bahwa mereka adalah generasi yang tergolong baru memasuki dunia kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi dunia kerja yang penuh persaingan, terlebih adanya angkatan kerja yang telah lebih lama memasuki dunia kerja, maka diperlukan ketahanan generasi Z agar dapat bertahan dalam dunia kerja. Maka dari itu, *resilience* dibutuhkan generasi Z untuk tetap dapat bertahan meskipun adanya banyak tantangan dan persaingan dalam dunia pekerjaan. *Resilience* dapat ditingkatkan melalui pengembangan *emotional intelligence*, karena pemahaman dan pengelolaan emosi akan menjadi prediktor perilaku-perilaku yang menunjang ketahanan individu.

Pada penelitian ini, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu disadari dan dapat menjadi bahan evaluasi kedepannya, antara lain:

1. Interval masa kerja yang tidak dirumuskan secara tegas memungkinkan responden menafsirkan sendiri posisi masa kerjanya. Responden dengan masa kerja yang berada di batas interval tertentu berpotensi mengklasifikasikan dirinya ke kategori yang berbeda berdasarkan persepsi pribadi, bukan berdasarkan kriteria objektif. Kondisi ini dapat mempengaruhi akurasi pengelompokan pengalaman kerja dalam analisis resiliensi.
2. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu yang terbatas, sehingga belum menggambarkan dinamika resiliensi secara longitudinal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan konteks penelitian.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif antara *emotional intelligence* dengan *resilience* pada generasi Z yang bekerja. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *emotional intelligence* maka semakin tinggi *resilience*. Sebaliknya semakin rendah *emotional intelligence* maka semakin rendah *resilience*. Kesimpulan di atas dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi *Pearson* dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), disertai koefisien korelasi dalam kategori besar yaitu 46,7%.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan pada pihak-pihak yang bersangkutan:

1. Bagi universitas

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran institusi untuk mendorong pengembangan *resilience* yang dapat meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja melalui program-program universitas. Selain itu, pengadaan pelatihan dan seminar yang mendukung tingkat kematangan emosi akan juga berkontribusi terhadap ketahanan karir individu dalam dunia kerja.

2. Bagi generasi Z yang sedang bekerja

Penelitian ini sekiranya dapat memberi gambaran mengenai bagaimana generasi Z dapat meningkatkan resiliensinya dalam dunia karir melalui kemampuan emosional. Dengan banyaknya tantangan dalam dunia kerja serta pesaing yang juga semakin banyak, maka diperlukan resiliensi agar dapat bertahan dan berkembang

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat merumuskan interval masa kerja yang lebih tegas dan operasional, misalnya dengan batasan waktu yang jelas, guna meminimalkan subjektivitas responden dalam pengisian data demografis. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan desain longitudinal agar dapat menggambarkan perkembangan resiliensi individu dari waktu ke waktu. Selain itu metode pengambilan sampel yang lebih representatif berdasarkan demografi daerah, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas ke populasi Generasi Z yang bekerja di daerah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of Educational Management*, 25(6), 635–650. <https://doi.org/10.1108/09513541111159095>
- Acosta-Prado, César, J., Zárate-Torres, R., & Tafur-Mendoza, A. (2022). Psychometric Properties of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale in a Colombian Manager Sample. *Journal of Intelligence*, 10(29). <https://doi.org/10.3390/jintelligence10020029>
- Afiati, E., Faturohman, N., & Saripudin, M. (2022). The development of Adolescent Career Resilience Scale (ACRS): A Rasch model analysis. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 06(01). <https://doi.org/10.24036/00558za0002>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Junral Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–30.
- Ang, W. H. D., & Lau, Y. (2024). Trait emotional intelligence as a predictor of resilience among undergraduate nursing students: A structural equation modelling approach. *Nurse Education Today*, 136, 106132.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2015). Relationships Between Emotional Stability, Psychosocial Mentoring Support and Career Resilience. *Europe's Journal of Psychology*, 11(1), 16–33. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i1.835>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Barhate, B., Winton, B. G., & Maugh Funderburk, C. (2024). The mediating role of career resilience on Gen Z's emotional intelligence and career outcomes. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/ejtd-01-2024-0014>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2020). The work readiness–career resilience linkage: implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917–935. <https://doi.org/10.1108/ijmpb-04-2020-0129>
- Burger, R., Fisher, G., Hudson, A., & Rader, M. E. (2021). Generation Z and the 21st Century Workplace: A Scoping Review. *Journal of Academy of Business and Economics*, 21(1), 41–54.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford University Press.
- Chen, Y.-C., Lin, Y.-C., & Chang, Y.-C. (2024). Effects of resilience and personal accomplishment on the relationship between work-life quality and turnover intention. *Journal of Nursing Research*, 32(1), 1–9
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Career adaptability and career resilience: A psychological perspective. *Journal of Industrial Psychology*, 41(1), a1212. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1212>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Deloitte. (2022). *2022 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global.
- Dian, A., & Reskido, P. (2023). Resiliensi dan Growth Mindset sebagai Solusi Peningkatan Kematangan Karier Mahasiswa pada Era VUCA. *Proceeding Conference on Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 22–31.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1992). Can you study real teams in contrived settings? *Human Factors*, 34(6), 613–623.

- Ekasari, S., Haji, W. H., Ishak, O., Nurdiani, T. W., & Wulansari, M. (2024). Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance in Gen Z. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(2), 812–818. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.378>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150–170. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Construct validity of the Career Resilience Questionnaire. *South African Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 32–38.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *South African Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52–59.
- Ghazaly, V. A., Chianesen, W., Rajani, A. A. C., & Sudrajat, E. K. (2024). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN RESILIENSI PADA MAHASISWA GEN Z YANG MENGIKUTI PROGRAM MAGANG INDUSTRI. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 115–132. <https://doi.org/10.33508/exp.v12i1.5578>
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). *Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees*. *Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

- Hasudungan, G. N., & Mustika, M. D. (2024). The role of personality on resilience-moderated work stress in employees. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 53–59. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.31035>.
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement, and job satisfaction among engineers. *BMC Public Health*, 24.
- Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE). (2025). Generation Z, employability, and workplace expectations in Indonesia. Vol. 8(3), 9542–9555.
- Indrayani, I. G. A. P. W., Sekarti, N. K., Adi, I. A. S. P., Arthini, N. N. S., & Pitanatri, M. U. (2024). Decoding Emotional Intelligence of Hospitality Workforce in Bali: Generation Z Perspectives. *TRJ Tourism Research Journal*, 8(1), 90–110.
- International Labour Organization. (2013). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva.
- Kerber, J. D., Kopp, J., & Thurik, R. (2022). The resilient type and entrepreneurial action: Implications for self-employment. *Small Business Economics*, 58(2), 819–840. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00489-2>
- Laratmase, A. J., Suhendar, B., Ihsan, M., Andrean, S., & Rahmani, S. F. (2025). Resilience of Generation Z in workplace. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan*, 26(2), 1–7. <https://doi.org/10.21009/plpb.v26i02.58431>
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665–673. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.665>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- London, M. (1997). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Maulana, R. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi* (Tesis magister, Universitas Muhammadiyah Malang). Repository Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 92–117). Jossey-Bass.
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(2), 207–228. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Nurida, U. (2020). *Peran harapan orang tua dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri dalam keputusan karier siswa SMA* [Tesis, Universitas Indonesia]. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Odedokun, S. A. (2022). Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Mentoring Support as Facilitators of Correctional Officers' Career Resilience in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 10(3), 59–73. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol10n3pp5973>
- Papaioannou, A., Papavassiliou-Alexiou, I., & Moutiaga, S. (2022). Career resilience and self-efficacy of Greek primary school leaders in times of socioeconomic crisis. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 164–178. <https://doi.org/10.1108/ijem-01-2021-0024>
- Pelealu, D. R. (2025). An exploration of work-life balance in Generation Z who have just entered the workforce. *International Journal of Enterprise Modelling*. <https://doi.org/10.35335/int.jo.emod.v19i2.136>
- Perwitasari, P., & Wulandari, R. P. (2024). Validity And Reliability Of Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) 10 Items On Pregnant Women.

- International Journal of Midwifery Research*, 4(1).
<https://doi.org/10.47710/ijmr.v4i1.68>
- Pratama, R. C. (2025). Resilience, self-efficacy, and emotional maturity among Generation Z in Indonesia. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 45–58.
- Putra, R. H., & Dewi, A. S. (2025). Generation Z and the reality of employment in Indonesia: A problematic portrait of the youngest workforce. *Priviet Social Sciences Journal*. <https://doi.org/10.55942/pssj.v5i12.781>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations. *Human Resource Management*, 54(4), 599–622.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Sharma, S. (2024). Comparative Study A Comparative Study on Workplace Stress, Happiness & Resilience among Generation X and Generation Z. *The International Journal of Indian Psychology*, ISSN(2), 2349–3429.
<https://doi.org/10.25215/1202.081>
- Septama, A., & Darmawan, E. S. (2022). Perbandingan Gaya Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Kerja pada Generasi X, Y dan Z: Studi Kasus di Rumah Sakit Pusat Pertamina. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1).
<https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.454>
- Sintya, S. (2024). Hubungan antara Resiliensi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial PT X. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Smith, J., Lee, A., & Kim, H. (2023). *Examining the role of psychological and cognitive flexibility in career satisfaction*. *International Journal of Indian Psychology*, 18(1), 302.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, J., Suryani, A., & Sudarnoto, L. (2023). Mengukur Resiliensi Kerja dari Generasi Z Sebagai Generasi Strawberry. *Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*, 9(20).
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. *Positive Organizational Scholarship*, 94–110.
- Saputri, H., Zulhijrah, Larasati, N., & Shaleh. (2023). Analisis instrument assesmen : Validitas, reliabilitas, tingkat kesukaran dan daya beda butir soal. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(5).
- Te'eni-Harari, T., Sela, Y., & Bareket-Bojmel, L. (2022). Gen Z during the COVID-19 crisis: A comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values, and attitudes. *Current Psychology*, 42(4), 24223–24232.
- Tolani, K. C., & Patil, K. (2022). A study of self-efficacy and resilience amongst Generation Z in IT sector. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 9(11).
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.
- Van der Horst, A. C., & Klehe, U.-C. (2024). *How emotional intelligence fosters career resilience: The mediating role of adaptive coping and self-efficacy*. *Journal of Vocational Behavior*, 150, 104950. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104950>
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1)