

KECERDASAN EMOSIONAL DAN WORK ENGAGEMENT : STUDI KUANTITATIF PADA GENERASI Z YANG SEDANG BEKERJA

Anjanette Amelia Gunawan¹, Untung Subroto²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

¹anjanette.705220118@stu.untar.ac.id, ²untungs@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Generation Z is a group that is beginning to dominate the workforce and faces various challenges in adapting to the work environment. These conditions can affect individuals' levels of work engagement. This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and work engagement among Generation Z members who are currently employed. This study employs a quantitative approach with a correlational design. The study sample consisted of 300 Generation Z respondents aged 18–29 years, selected using convenience sampling. Data were collected using the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Data analysis employed Spearman's correlation test; the results indicated a positive and significant relationship between emotional intelligence and work engagement ($r = 0.649$; $p = 0.000$). These results indicate that individuals with higher emotional intelligence tend to have higher levels of work engagement. Thus, emotional intelligence is one of the factors associated with work engagement among Generation Z members who are currently employed.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Engagement, Generation Z

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok yang mulai mendominasi angkatan kerja dan menghadapi berbagai tantangan dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan (*work engagement*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work engagement* pada Generasi Z yang sedang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 300 responden Generasi Z berusia 18 - 29 tahun yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES - 9). Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan *work engagement* ($r = 0,649$; $p = 0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Dengan

demikian, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan *work engagement* pada Generasi Z yang sedang bekerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Work Engagement*, Generasi Z

A. Pendahuluan

Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1997 - 2012 dan saat ini mulai mendominasi angkatan kerja (Bencsik et al., 2016). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk Indonesia (BPS, 2023). Selain itu, sekitar 40,3 juta Generasi Z telah memasuki usia produktif dan menjadi bagian dari angkatan kerja nasional (BPS, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran yang semakin penting dalam dunia kerja serta menjadi salah satu kelompok yang berkontribusi terhadap perkembangan organisasi dan perekonomian.

Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi yang tinggi, cenderung cepat memperoleh informasi, serta terbiasa menggunakan berbagai

platform digital dalam kehidupan sehari - hari (Seemiller & Grace, 2016). Selain itu, Generasi Z juga memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja, kebutuhan akan umpan balik yang cepat, serta orientasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) (Deloitte, 2021).

Meskipun memiliki berbagai keunggulan, Generasi Z juga menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja. Individu yang berada pada tahap awal karier dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, perubahan dunia kerja yang semakin cepat juga menuntut Generasi Z untuk terus menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan (International Labour Organization, 2020).

Berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan yang cukup tinggi untuk meninggalkan pekerjaan. Deloitte (2022) menjelaskan bahwa

sekitar 40% Generasi Z berencana meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu dua tahun kedepan. Tingginya kecenderungan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan dan keterikatan individu terhadap individu terhadap pekerjaan masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Rendahnya keterlibatan kerja dapat berdampak pada meningkatnya *turnover intention*, menurunnya produktivitas, serta berkurangnya komitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Salah satu konsep yang digunakan untuk menjelaskan keterlibatan individu dalam pekerjaan adalah *work engagement*. Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar dalam bekerja, memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya, serta terlibat secara penuh dalam aktivitas kerja yang dilakukan. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat berdampak menurunnya motivasi kerja, produktivitas, dan komitmen

terhadap organisasi (Bakker & Demerouti, 2008).

Tingkat *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan *work engagement* adalah kecerdasan emosional. Wong dan Law (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam mengenali, menilai, menggunakan, dan mengelola emosi secara efektif, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan kerja secara adaptif serta membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja.

Dalam model *Job Demands - Resources* (JD -R), kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya personal (*personal resources*) yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Individu yang memiliki sumber daya personal yang baik cenderung lebih mampu mempertahankan energi dalam bekerja, menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, serta terlibat

secara optimal dalam aktivitas kerja. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dipandang sebagai faktor yang berpotensi mendukung terbentuknya *work engagement* pada individu yang sedang bekerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan *work engagement*. Miao et al., (2017) menemukan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Hasil ini ditemukan oleh Zhu et al. (2015), Toyama dan Mauno (2016), serta Febriana et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi berkaitan dengan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan.

Meskipun hubungan antara kecerdasan emosional dan *work engagement* telah banyak diteliti, penelitian secara khusus berfokus pada Generasi Z yang sedang bekerja masih relatif terbatas. Padahal, kelompok ini memiliki karakteristik dan tantangan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work engagement* pada Generasi Z yang sedang bekerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling melalui *purposive sampling*. Partisipan dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang sedang bekerja dengan rentang usia 18–29 tahun dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form. Kecerdasan emosional diukur menggunakan *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) yang dikembangkan oleh Wong dan Law (2002), sedangkan *work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman* untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan *work engagement*.

Tabel 1 Reliabilitas Dimensi *Wong and Law Emotional Intelligence Scale*

Dimensi	Cronbach's Alpha
<i>Self-Emotion Appraisal</i>	0,795
<i>Others' Emotion Appraisal</i>	0,831
<i>Use of Emotion</i>	0,789
<i>Regulation of Emotion</i>	0,776
Keseluruhan	0,939

Tabel 2 Reliabilitas Dimensi *Utrecht Work Engagement Scale*

Dimensi	Cronbach's Alpha
<i>Vigor</i>	0,795
<i>Dedication</i>	0,831
<i>Absorption</i>	0,789
Keseluruhan	0,934

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* dan *Utrecht Work Engagement Scale* memenuhi kriteria validitas serta memiliki nilai reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, seluruh item dipertahankan dan digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kecerdasan emosional dan work engagement pada partisipan penelitian.

Tabel 3 Gambaran Tingkat Kecerdasan Emosional

Variabel	N	Mean	SD	Kat.
KE	300	26,62	5,49	Sedang
WE	300	41,80	6,89	Sedang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 26,62 dengan standar deviasi sebesar 5,49. Sementara itu, variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 41,79 dengan standar deviasi sebesar 6,88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan *work engagement* partisipan berada pada kategori sedang.

Tabel 4 Uji Korelasi Variabel Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement*

Variabel	P	Hasil (r)	Ket
Kecerdasan Emosional dengan <i>Work Engagement</i>	0,000	0,649	Terdapat hubungan positif yang signifikan

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan *work*

engagement ($r = 0,649$; $p = 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Kemampuan mengenali, menggunakan, dan mengelola emosi memungkinkan individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, mempertahankan motivasi kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja.

Temuan tersebut mendukung teori Wong dan Law (2002) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, menilai, menggunakan, dan mengelola emosi secara efektif. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan respons emosional ketika menghadapi tekanan pekerjaan sehingga dapat tetap terlibat dalam aktivitas kerja yang dilakukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Dalam model tersebut, kecerdasan emosional dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya personal (*personal resources*) yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki sumber daya personal yang baik cenderung lebih mampu mempertahankan energi (*vigor*), menunjukkan dedikasi (*dedication*), serta terlibat secara optimal dalam pekerjaannya (*absorption*).

Pada Generasi Z, kecerdasan emosional menjadi semakin penting karena kelompok ini berada pada tahap awal karier dan menghadapi berbagai tuntutan adaptasi di lingkungan kerja. Kemampuan mengelola emosi membantu individu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, membangun hubungan kerja yang positif, serta menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif. Kondisi tersebut dapat membantu Generasi Z mempertahankan tingkat *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian

sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan work engagement (Miao et al., 2017; Zhu et al., 2015; Toyama & Mauno, 2016; Febriana et al., 2023). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *Others' Emotion Appraisal* (OEA) memiliki hubungan paling kuat dengan work engagement. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan memahami emosi orang lain membantu individu membangun komunikasi yang efektif, menciptakan hubungan interpersonal yang positif, serta meningkatkan kerja sama dalam lingkungan kerja sehingga mendorong munculnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan work engagement pada Generasi Z yang sedang bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan work engagement pada Generasi Z yang sedang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan

emosional yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki. Selain itu, hasil analisis dimensi menunjukkan bahwa dimensi *Others Emotion Appraisal* (OEA) memiliki hubungan paling kuat dengan work engagement, sedangkan dimensi *Self Emotion Appraisal* (SEA) memiliki hubungan paling rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan memahami emosi orang lain memiliki peranan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada Generasi Z.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perubahan hubungan antara kecerdasan emosional dan work engagement dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan pendekatan mixed method agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait pengalaman individu dalam mengelola emosi dan keterlibatan kerjanya. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti self-efficacy, well-being, kepuasan kerja, dan budaya kerja

yang diduga berhubungan dengan work engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Fenomena Gen Z susah cari kerja*. BPS Kabupaten Bandung.
<https://bandungkab.bps.go.id/id/news/2024/07/30/75/fenomena-gen-z-susah-cari-kerja-.html>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
<https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change: The Deloitte global 2022 Gen Z & Millennial survey*.
<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2022/deloitte-2022-gen-z-millennial-survey.pdf>
- Deloitte. (2023). *Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial Survey reveals workplace progress despite new setbacks*.
Deloitte. Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial Survey reveals workplace progress despite new setbacks
- Febrina, S. F., & Hartika, D. (2023). Work engagement: the role of emotional intelligence to employee. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 185–193.
<https://doi.org/10.32734/psikologia.v18i2.12542>
- International Labour Organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Emotional Intelligence and Leadership: Uji validitas konstruk terhadap adaptasi dari wong and law emotional intelligence scale (WLEIS). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 5(2), 99–126.
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v5i2.10789>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational*

- Behavior 17th Global Edition.*
 Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In *Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 135–177). Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/978-1-60752-705-320251007>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. John Wiley & Sons.
- Toyama, H., & Mauno, S. (2016). Associations of trait emotional intelligence with social support, work engagement, and creativity in Japanese eldercare nurses. *Japanese Psychological Research*, 59(1), 14-25.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: The mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15–16), 2115–2124.