

## Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas dalam menghadapi Burnout Generasi Z: Studi Fenomenologis pada Konteks Manajemen SDM

Tina Theresia

Universitas Pembangunan Jaya dan [Tina.theresia224@gmail.com](mailto:Tina.theresia224@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kecerdasan emosional dan adaptabilitas dalam mengatasi burnout pada karyawan Generasi Z dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Generasi Z, yang baru memasuki dunia kerja, dihadapkan pada berbagai tekanan pekerjaan yang tinggi akibat perkembangan teknologi dan globalisasi, yang meningkatkan potensi terjadinya burnout. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain fenomenologis untuk memahami pengalaman subjektif karyawan berusia 18 hingga 28 tahun yang bekerja di berbagai sektor industri. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam untuk menggali hubungan antara kecerdasan emosional, adaptabilitas, dan gejala burnout yang dialami karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik lebih mampu mengelola stress dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan efektif, sehingga mereka cenderung mengalami burnout yang lebih rendah. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan adaptabilitas berfungsi sebagai faktor protektif yang memperkuat ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk merancang program pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan adaptabilitas karyawan, khususnya bagi Generasi Z, dalam rangka mengurangi burnout dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Adaptabilitas, Burnout, Manajemen SDM, Gen Z

---

### ABSTRACT

---

This study aims to examine the role of emotional intelligence and adaptability in overcoming burnout among Generation Z employees in the context of Human Resource Management (HRM). Generation Z, who have just entered the workforce, face various high work pressures due to technological developments and globalization, which increase the potential for burnout. This study uses a qualitative method with a phenomenological design to understand the subjective experiences of employees aged 18 to 28 years working in various industrial sectors. Data were collected through in-depth interviews to explore the relationship between emotional intelligence, adaptability, and burnout symptoms experienced by employees. The findings show that employees with high emotional intelligence and good adaptability are better able to manage stress and deal with work challenges effectively, so they tend to experience lower burnout. This study also reveals that emotional intelligence and adaptability serve as protective factors that strengthen employees' resilience in facing work pressure. These results have important implications for organizations to design training programs that can improve employees' emotional intelligence and adaptability, especially for Generation Z, in order to reduce burnout and improve employee performance and well-being in the work environment.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Adaptability, Burnout, Human Resource Management, Gen Z

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja telah mengalami transformasi secara signifikan yang berdampak langsung terhadap cara individu menjalani kehidupannya. Munculnya teknologi digital, ketidakpastian ekonomi global, serta tekanan persaingan yang semakin tinggi membuat lingkungan kerja menjadi kompleks dan penuh tantangan. Fenomena ini semakin banyak ditemukan pada kelompok usia produktif muda, khususnya Generasi Z, yang kini mulai memasuki pasar kerja.

Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti kemelekan tinggi pada teknologi, harapan besar terhadap pencapaian karier, serta kebutuhan kuat akan pengakuan sosial, yang sekaligus menjadikan mereka rentan terhadap burnout. Sebenarnya, sistem kerja jarak jauh sudah mulai digunakan sebelum tahun 2020, khususnya oleh perusahaan besar dan sektor teknologi. Namun, pandemi COVID-19 mempercepat penggunaan sistem ini secara luas. Banyak perusahaan dan instansi pemerintah harus beradaptasi dengan cara kerja dari rumah untuk menjaga kelangsungan bisnis dan melindungi kesehatan karyawan. Dalam waktu singkat, work from home menjadi kebiasaan baru.

Burnout menjadi isu yang semakin mengemuka dalam studi-studi terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks generasi muda. Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tekanan kerja yang terus-menerus. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi individu dari gangguan emosional, tetapi juga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan yang dapat meningkatkan potensi turnover intention. (Gabriel & Aguinis, 2022). Dalam perspektif Sumber Daya Manusia (SDM), kondisi ini merupakan strategi yang harus ditangani melalui pendekatan perilaku kerja. Oleh karena itu, identifikasi terhadap faktor-faktor protektif yang mampu menekan gejala burnout menjadi penting, baik dari aspek personal maupun organisasi. Dua faktor yang mendapat perhatian dalam berbagai kajian ilmiah adalah kecerdasan emosional dan adaptabilitas

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri dan orang lain secara efektif. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, membangun interaksi sosial yang sehat serta menjaga stabilitas emosional (Oglesby et al., 2020). Hal ini menjadikan kecerdasan emosional sebagai salah satu predictor utama dalam pencegahan burnout di lingkungan kerja.

Sementara itu, kemampuan beradaptasi merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Adaptabilitas memungkinkan individu untuk secara fleksibilitas menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, dinamika organisasi, serta beban kerja yang terus berkembang. Pekerja yang adaptif biasanya lebih mudah menavigasi tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan memiliki ketahanan lebih dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Narinan (2021) menyatakan kemampuan beradaptasi tinggi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan rendahnya tingkat stress kerja.

Dalam konteks Generasi Z, peran kecerdasan emosional dan adaptabilitas menjadi semakin penting. Generasi ini lahir dan tumbuh dalam lingkungan yang serba cepat, digital, dan kompetitif yang membuat rentan terhadap stress, tekanan sosial, dan ekspektasi berlebihan terhadap diri sendiri. Data menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat kecemasan dan burnout lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Henisa, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan kemampuan psikologis seperti kecerdasan emosional dan adaptabilitas sejak dini dalam lingkungan kerja.

Meski sudah banyak studi yang mengulas hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas terhadap burnout, tetapi masih sedikit kajian yang menghubungkan keduanya secara bersamaan dengan tingkat burnout, khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z. Kajian-kajian sebelumnya lebih banyak memfokuskan pada satu variabel saja atau pada populasi umum. Padahal, interaksi antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas sangat mungkin memiliki dampak sinergis dalam menurunkan risiko burnout, khususnya pada kelompok usia muda yang sedang berada dalam fase awal kehidupan karir mereka. Dengan mempertimbangkan isu tersebut penelitian ini

bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dimaknai serta dijalani oleh karyawan Generasi Z dalam menghadapi burnout di lingkungan kerja. Fokus utama diberikan pada generasi muda usia 18-28 tahun yang telah bekerja di sektor formal.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta memiliki nilai praktis bagi para pelaku organisasi dalam Menyusun strategi pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Dengan latar belakang tersebut, penting untuk memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung ketahanan kerja dan kesejahteraan mental karyawan muda. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika generasi muda dalam menghadapi tekanan kerja serta memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih adaptif dan relevan dengan karakteristik Generasi.

Tingginya tingkat burnout yang dialami oleh Generasi Z di lingkungan kerja mengharuskan organisasi untuk segera mengambil langkah-langkah strategis guna menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung dan fleksibel. Penelitian terkini juga mengungkapkan bahwa generasi ini cenderung menghadapi stres dan tekanan psikologis yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya (Henisa, 2022; Gabriel & Aguinis, 2022). Oleh sebab itu, penelitian ini sangat penting sebagai dasar ilmiah dalam merancang intervensi yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi, sehingga upaya pencegahan burnout dapat dijalankan dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

## LANDASAN TEORI

Sebagai integral dari penelitian ini, kajian pustaka bertujuan untuk mengesplorasi teori-teori dan temuan-temuan peneliti terdahulu yang relevan dengan kecerdasan emosional dan adaptabilitas, serta perannya dalam mengurangi risiko burnout pada Generasi Z dalam konteks dunia kerja. Kajian ini akan mengulas hubungan antara kecerdasan emosional, adaptabilitas, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja individu di lingkungan kerja. Melalui pembahasan literatur ini, diharapkan dapat teridentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, yang kemudian dapat dijembatani oleh penelitian ini, serta menyediakan landasan teori yang kokoh untuk analisis lebih lanjut yang akan dilakukan penelitian ini.

### A. Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan psikologis yang ditandai oleh tiga komponen utama: kelelahan emosional, depersonalisasi atau sikap negatif terhadap pekerjaan, dan menurunnya pencapaian pribadi. Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan bahwa burnout muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan kerja tinggi secara terus-menerus tanpa dukungan atau sumber daya internal yang memadai. Dalam pengembangannya, Maslach & Leiter (2017) menyoroti bahwa burnout sering kali muncul akibat ketidaksesuaian antara nilai individu dengan sistem kerja yang ada. Demerouti (2008) menambahkan bahwa burnout dapat menyebabkan keterputusan emosional (disengagement), yang berdampak pada menurunnya keterlibatan dan performa kerja. Studi oleh Putri (2022) dan Nazrina

(2021) menunjukkan bahwa generasi muda, khususnya Generasi Z, memiliki tingkat kerentanan yang lebih tinggi terhadap burnout, terutama jika tidak dibekali dengan kemampuan regulasi emosi dan adaptasi yang baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

### B. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional merupakan kapasitas individu dalam mengenali, memahami, serta mengandalikan emosi diri sendiri dan orang lain dalam berbagai situasi, terutama di lingkungan kerja. Melalui teori kecerdasan emosional, oleh Goleman (1995) menyebutkan bahwa kemampuan ini terdiri dari lima komponen utama, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Teori ini diperkuat oleh Mayer & Salovey (1997) serta Bar-On (1997), yang menempatkan kecerdasan emosional sebagai faktor esensial dalam mengelola stress dan membangun hubungan produktif. Penelitian Mutakhir oleh Demarchi (2020) serta Dambean & Gabor (2021) mendukung bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih resilien dan mampi menyesuaikan perilaku berdasarkan dinamika emosional.

### C. Adaptabilitas

Adaptabilitas merujuk pada kapasitas psikologis seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja serta merespons tantangan secara fleksibel dan konstruktif. Dalam teori Career Construction yang dikembangkan oleh Savickas (2005), adaptabilitas mencakup empat indikator utama: kepedulian terhadap masa depan karier, kendali terhadap keputusan, rasa ingin tahu terhadap lingkungan kerja, dan keyakinan diri dalam menghadapi hambatan. Pulakos et al. (2000) menekankan bahwa adaptabilitas menjadi kompetensi inti dalam menghadapi tekanan kerja, konflik peran, serta dinamika teknologi.

### D. Karakteristik Generasi Z

Generasi Z, yang mencakup individu kelahiran antara tahun 1997 hingga awal 2010-an, merupakan kelompok yang tumbuh dalam era digital dengan karakteristik khas seperti kecepatan akses informasi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, dan kebutuhan akan makna dalam pekerjaan. Generasi ini juga menunjukkan tingkat sensitivitas tinggi terhadap stres, serta kecenderungan mengalami tekanan emosional yang lebih intens dibandingkan generasi sebelumnya (Andini et al., 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), Hal ini mencakup penyediaan pelatihan keterampilan adaptif, penguatan kecerdasan emosional, serta sistem dukungan kerja yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Studi terkini menegaskan bahwa manajemen SDM yang sensitif terhadap karakteristik generasi ini berperan penting dalam meningkatkan retensi, produktivitas, serta penurunan risiko burnout dalam jangka panjang.

### E. Relasi Konseptual Antarvariabel

Kecerdasan emosional dan adaptabilitas saling melengkapi sebagai faktor protektif terhadap burnout. Individu yang dapat mengelola emosi secara efisien serta mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika kerja, cenderung lebih mampu menjaga kestabilan psikologis di bawah tekanan. Dalam konteks Generasi Z, kedua faktor ini menjadi krusial karena kelompok usia ini memiliki risiko burnout yang lebih tinggi akibat karakteristik sosial, teknologi, dan ekspektasi pribadi yang tinggi. Oleh sebab itu, memperkuat kecerdasan emosional dan adaptabilitas melalui kebijakan SDM yang adaptif dinilai strategis dalam menurunkan dampak negatif burnout di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif dan desain fenomenologis, yang bertujuan untuk mengungkap makna pengalaman pribadi individu dari Generasi Z dalam menghadapi burnout di lingkungan kerja serta bagaimana kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi berperan dalam proses tersebut. Informan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan kriteria usia (kelahiran 1997-2012), masa kerja minimal 1 tahun, serta memiliki pengalaman terkait tekanan kerja yang signifikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur secara mendalam, dengan proses transkripsi yang dilakukan secara menyeluruuh. Peneliti bertindak sebagai instrument utama, dibantu dengan panduan wawancara untuk memastikan alur penggalian data yang sistematis. Analisis data menggunakan pendekatan Colaizzi, yang terdiri atas tahap identifikasi pernyataan penting, formula makna, kategorisasi ke dalam tema, hingga penyusunan deskripsi inti fenomena dan validasi kepada informan. Validitas temuan diuji melalui uji triangulasi.

### A. Profil Informan

Nama Informan	Usia	Lama Bekerja	Posisi/ Jabatan
PF	23 Tahun	2 tahun	Customer Service
ML	24 Tahun	5 tahun	Accounting
AH	22 Tahun	5 tahun	HR
MT	25 Tahun	7 tahun	Administrasi
CT	23 Tahun	4 Tahun	Marketing
AT	20 Tahun	2 Tahun	Administrasi
AN	23 Tahun	4 Tahun	Finance
MP	19 Tahun	1 Tahun	Administrasi
TP	21 Tahun	2.5 Tahun	Purchasing
KD	23 Tahun	3 Tahun	Marketing

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sepuluh informan yang merupakan bagian dari Generasi Z dan telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di berbagai sektor industri. Pemilihan informan didasarkan pada pengalaman mereka dalam menghadapi tekanan kerja yang berdampak pada timbulnya burnout. Para informan berasal dari beragam bidang pekerjaan, seperti administrasi, layanan pelanggan (customer service), pemasaran, dan keuangan. Variasi latar

belakang tersebut memungkinkan diperolehnya data yang kaya dan mendalam, sehingga memberikan Gambaran yang lebih menyeluruh mengenai penerapan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan skala likert seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2017). Skala Likert, merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok mengenai suatu fenomena tertentu, di mana variabel penelitian dijabarkan dalam bentuk indikator-indikator yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pembuatan instrumen pertanyaan. Pada skala Likert dengan rentang 1 sampai 4, responden diberikan empat alternatif jawaban, yaitu "Sangat Tidak Setuju" (1), "Tidak Setuju" (2), "Setuju" (3), dan "Sangat Setuju" (4), tanpa memberikan pilihan netral, sehingga setiap jawaban yang dipilih akan lebih tegas dan jelas. Dengan demikian, penggunaan Skala Likert 1–4 memudahkan peneliti dalam mengolah serta menganalisis data dan menghasilkan sekaligus gambaran sikap atau persepsi responden yang lebih akurat dan bermakna terhadap topik yang sedang diteliti.

Tabel 2. Pencapaian dengan skala 4

Tingkat Pencapaian	Kualifikasi
90% - 100%	Sangat Baik
75% - 89%	Baik
65% - 74%	Cukup
55% - 64%	Kurang
0 – 54%	Sangat Kurang

Tabel 3. Persentase (%) Kecerdasan Emosional Generasi Z

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Perasaan diri dapat dikenali dengan jelas saat menghadapi tantangan di tempat kerja.		30%	30%	40%
2.	Emosi dapat dikendalikan agar tetap fokus dan produktif selama bekerja.		10%	50%	40%
3.	Motivasi untuk mencapai tujuan kerja selalu terjaga setiap hari.	20%		20%	60%
4.	Perasaan dan kebutuhan rekan kerja dapat dipahami dengan baik.	50%	30%	20%	
5.	Komunikasi dan kerja sama dalam tim berjalan dengan efektif.			20%	80%

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, kelima indikator kecerdasan emosional menunjukkan variasi tingkat pencapaian yang berbeda. Indikator kesadaran diri dan empati menunjukkan tingkat pencapaian yang relatif rendah, di mana 60% responden memberikan skor rendah pada kesadaran diri, dan 80% responden memberikan skor rendah pada empati. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami kesulitan dalam mengenali perasaan diri sendiri serta memahami perasaan dan kebutuhan rekan kerja. Sebaliknya, indikator pengaturan diri dan motivasi menunjukkan hasil yang cukup baik dengan mayoritas responden memberikan skor sedang hingga tinggi. Keterampilan sosial menjadi indikator yang paling menonjol, dengan 80% responden menilai bahwa mereka mampu berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dalam tim.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki keunggulan pada aspek motivasi dan keterampilan sosial, namun masih terdapat kelemahan pada aspek kesadaran diri dan empati. Hal ini tergambar jelas dari salah satu wawancara mendalam serta didukung oleh berbagai kajian

literatur terkini. Salah satu responden, PF menyatakan bahwa "Saya selalu menetapkan target harian agar tetap termotivasi dan merasa mudah beradaptasi dengan berbagai anggota tim". Penemuan ini didukung oleh Outline Journal of Education (2025) yang menyatakan bahwa dua aspek tersebut merupakan bagian dari kecerdasan emosional yang paling menonjol dalam diri Gen Z.

Namun, pada aspek kesadaran diri, responden MT mengungkapkan bahwa "Saat menghadapi tekanan, saya sering merasa bingung dan tidak tahu bagaimana mengelola perasaan atau kepada siapa saya harus berbagi cerita". Hal ini mencerminkan bahwa hanya sebagian responden yang merasa mampu mengenali perasaan diri saat menghadapi tantangan, sementara sisanya masih merasa kurang yakin. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian oleh Pratama (2024) yang menemukan bahwa banyak individu Gen Z belum mampu mengatur emosinya secara efektif dalam situasi stres.

Pada aspek empati, responden KD mengaku "Saya merasa cukup kesulitan untuk memahami perasaan rekan kerja, terutama apabila mereka cenderung tertutup atau tidak banyak berbicara, karena hal tersebut, saya terkadang merasa khawatir akan salah dalam menanggapi atau merespons situasi yang terjadi sehingga terkadang takut salah untuk menanggapi". Pernyataan ini sesuai dengan temuan bahwa banyak responden memberikan skor rendah pada indikator empati serta selaras dengan hasil studi Medina et al. (2025) dan PenKoMi (2025) yang menyoroti bahwa kemampuan empati pada sebagian Gen Z masih kurang, khususnya ketika harus menghadapi dinamika social yang memerlukan kepekaan emosional tinggi.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menegaskan bahwa motivasi dan keterampilan sosial merupakan kekuatan utama Generasi Z, sementara kemampuan mengenali emosi diri dan memahami emosi orang lain masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kualitas komunikasi dan hubungan antarpribadi di lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan kerangka teori kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (1995), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain, dan kemampuan berinteraksi sosial.

Dalam konteks dunia kerja saat ini, berbagai studi terbaru juga menegaskan bahwa aspek kesadaran diri dan empati memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, kerja sama tim, dan adaptabilitas Generasi Z di lingkungan organisasi (Medina et al, 2025; Outline Journal of Education, 2025). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan kecerdasan emosional secara menyeluruh, terutama pada aspek kesadaran diri dan empati, melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan. Langkah ini akan membantu Generasi Z lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja dan membangun hubungan kerja yang harmonis serta produktif.

Tabel 4. Persentase (%) Adaptabilitas Generasi Z

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Persiapan menghadapi perubahan dalam karier dilakukan secara konsisten.			30%	70%
2.	Keputusan penting di lingkungan kerja dapat diambil dengan percaya diri.	40%	30%	30%	
3.	Rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru di tempat kerja selalu tinggi.				100%
4.	Adaptasi terhadap hambatan atau tantangan dilakukan dengan cepat dan tepat.			50%	50%

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada indikator adaptabilitas, terlihat bahwa tingkat kesiapan menghadapi perubahan dalam karier secara konsisten berada pada kategori baik, dengan 70% responden memilih skor 4 dan 30% memilih skor 3. Pada indikator pengambilan keputusan

penting di lingkungan kerja, distribusi skor menunjukkan 40% responden masih merasa kurang percaya diri (skor 2), sementara 30% berada pada tingkat cukup (skor 3) dan 30% sudah percaya diri (skor 4). Untuk indikator rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru di tempat kerja, seluruh responden (100%) memberikan skor tertinggi, yang menandakan minat belajar dan keterbukaan terhadap inovasi sangat tinggi di kalangan responden. Sementara itu, pada aspek adaptasi terhadap hambatan atau tantangan, hasilnya terbagi rata, yaitu 50% responden memberikan skor 3 dan 50% memberikan skor 4, yang menunjukkan kemampuan adaptasi yang cukup baik namun masih ada ruang untuk peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, adaptabilitas responden tergolong baik, terutama pada aspek kesiapan menghadapi perubahan dan rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan responden CT yang menyampaikan, "Saya selalu berusaha mempersiapkan diri menghadapi perubahan di tempat kerja, misalnya dengan mengikuti pelatihan atau mencari informasi terbaru agar tidak tertinggal perkembangan." Jawaban ini menunjukkan adanya kesadaran pentingnya kesiapan dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Temuan ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh Ramdhani dan Kurniawan (2023), yang menunjukkan bahwa akses terhadap pelatihan dan informasi meningkatkan kesiapan adaptif Generasi Z.

Pada aspek pengambilan keputusan penting, terlihat bahwa responden AH mengungkapkan, "Ketika harus mengambil keputusan penting, saya sering merasa ragu dan khawatir akan dampaknya. Namun, saya berusaha berdiskusi dengan rekan kerja agar lebih yakin sebelum menentukan pilihan". Pernyataan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri dalam mengambil keputusan penting masih menjadi tantangan bagi sebagian Generasi Z. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Setiawan (2022), yang menemukan bahwa Generasi Z cenderung mengandalkan validasi sosial karena kepercayaan diri yang belum optimal.

Sementara itu, pada aspek rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru di tempat kerja, seluruh responden menunjukkan antusiasme yang tinggi. Responden MP menuturkan, "Saya sangat antusias untuk mempelajari hal-hal baru di tempat kerja. Setiap ada kesempatan belajar, saya selalu berusaha terlibat agar bisa menambah pengetahuan dan keterampilan". Temuan ini sejalan dengan Sari dan Maulana (2021), yang mencatat bahwa Gen Z cenderung menjadi pembelajar aktif, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan ini menegaskan bahwa rasa ingin tahu dan semangat belajar merupakan kekuatan utama Generasi Z dalam menghadapi perubahan. Pada aspek adaptasi terhadap hambatan atau tantangan responden merasa mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat, sementara responden lainnya masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri. Responden TP mengatakan, "Jika menghadapi hambatan atau tantangan, saya berusaha untuk tetap tenang dan mencari solusi secepat mungkin. Namun, terkadang saya masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru." Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi masih perlu ditingkatkan agar responden dapat lebih responsif dan efektif dalam menghadapi perubahan maupun permasalahan di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat argumen Subagyo dan Lestari (2020) bahwa adaptabilitas merupakan elemen kunci dalam kesiapan kerja individu serta berdampak positif terhadap efektivitas respons kerja. Untuk itu, fokus perlu diberikan pada penguatan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan serta peningkatan kemampuan adaptasi melalui pelatihan soft skills, coaching, dan mentoring yang berkelanjutan.

Tabel 5. Persentase (%) Burnout Generasi Z

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Energi dan semangat kerja tetap terjaga saat menghadapi tekanan pekerjaan.	60%	30%	10%	
2.	Tantangan di tempat kerja dapat dihadapi tanpa merasa kelelahan secara emosional.	50%	30%	20%	
3.	Pencapaian kerja memberikan rasa puas dan bangga saat beban kerja meningkat.	100%			

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.3, terlihat bahwa mayoritas responden mengalami penurunan energi dan semangat kerja saat menghadapi tekanan pekerjaan, dengan 60% responden memberikan skor 1 dan 30% memberikan skor 2 pada indikator tersebut. Hanya 10% responden yang merasa energinya tetap terjaga (skor 3), dan tidak ada responden yang memberikan skor tertinggi. Pada indikator tantangan di tempat kerja, sebanyak 50% responden mengaku sering merasa kelelahan secara emosional (skor 1), 30% memilih skor 2, dan 20% memilih skor 3, sehingga tidak ada yang merasa benar-benar mampu menghadapi tantangan tanpa kelelahan emosional. Sementara itu, pada indikator pencapaian kerja, seluruh responden (100%) memberikan skor 1, yang berarti mereka tidak merasakan kepuasan dan kebanggaan atas pencapaian kerja saat beban kerja meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat burnout pada generasi Z tergolong tinggi, terutama pada aspek energi, semangat kerja, dan kepuasan terhadap pencapaian kerja. Sebagian besar responden mengaku mengalami penurunan energi dan kelelahan emosional ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan CT yang menyampaikan, "Saya sering merasa kelelahan dan kehilangan semangat ketika pekerjaan sedang banyak atau ada tekanan dari atasan. Kadang rasanya energi saya cepat sekali terkuras". Selain itu, banyak responden juga mengungkapkan bahwa tantangan di tempat kerja sering menimbulkan kelelahan emosional. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Chandra (2024), yang menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja secara langsung dapat memicu burnout, terutama jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas individu dan dukungan yang tersedia. AT, salah satu responden, menuturkan, "Kalau ada masalah atau pekerjaan mendadak, saya mudah merasa stres dan lelah secara emosional. Saya jadi sulit untuk tetap fokus dan tenang."

Pada aspek kepuasan terhadap pencapaian kerja, hampir seluruh responden menyatakan bahwa mereka jarang merasa puas atau bangga atas hasil kerja yang dicapai, terutama saat beban kerja meningkat. AN mengungkapkan, "Walaupun sudah menyelesaikan banyak tugas, saya jarang merasa puas atau bangga, apalagi kalau pekerjaan terus bertambah. Rasanya pencapaian saya kurang dihargai." Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z masih menghadapi tantangan besar dalam mengelola stres dan tekanan di lingkungan kerja, sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja.

Kondisi ini sejalan dengan temuan Maslach & Leiter (2024) yang menyatakan bahwa burnout umumnya ditandai dengan menurunnya energi, meningkatnya kelelahan emosional, serta menurunnya kepuasan terhadap pencapaian kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dari organisasi untuk memberikan dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih supportif dan apresiatif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu Generasi Z menekan tingkat burnout dan meningkatkan kesejahteraan kerja mereka.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan adaptabilitas merupakan faktor krusial dalam mengurangi risiko burnout pada Generasi Z di lingkungan kerja. Temuan menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki motivasi dan keterampilan sosial yang relatif kuat, yang menjadi modal utama dalam menjalankan tugas profesional. Namun, terdapat kekurangan pada aspek kesadaran diri dan empati, di mana sebagian responden mengalami kesulitan dalam mengenali serta mengelola emosi pribadi dan memahami perasaan rekan kerja. Selain itu, kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan rasa ingin tahu yang tinggi menjadi keunggulan, meskipun aspek kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tekanan masih memerlukan peningkatan. Tingkat burnout yang cukup tinggi, khususnya terkait energi, semangat kerja, dan kepuasan terhadap pencapaian kerja, menunjukkan bahwa Generasi Z masih menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola stres pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh laporan responden yang mengindikasikan kelelahan emosional dan rendahnya rasa puas terhadap pencapaian, terutama saat beban kerja meningkat. Temuan ini konsisten dengan literatur terdahulu yang menegaskan peran penting kecerdasan emosional dan adaptabilitas sebagai proteksi terhadap burnout (Goleman, 2002; Oglesby et al., 2020; Maslach & Leiter, 2017).

Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan kecerdasan emosional dan adaptabilitas secara berkelanjutan serta pembentukan lingkungan kerja yang supportif dan apresiatif. Implementasi strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan ketahanan psikologis, kesejahteraan, dan produktivitas Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas segala dukungan, bantuan, serta partisipasi yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh informan. Kesediaan para informan untuk meluangkan waktu, berbagi pengalaman, serta memberikan data dan wawasan yang sangat berharga merupakan kunci utama dalam keberhasilan penelitian ini. Keterbukaan dan kejujuran para informan telah membantu penulis memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti, sehingga hasil penelitian menjadi lebih bermakna dan relevan. Penulis berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

## REFERENSI

- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT Sinergi Integra Service, Jurnal Ilmiah MEA

- Busti, Muhammaddinil & Yulihasri, & Rivai, Harif. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. 632-640. 10.37034/infeb.v5i2.566.,
- Demarchi, DS (2020). Kecerdasan emosional dan ketahanan pekerja muda di Indonesia. *Jurnal Psikologi Humanika*, 15(1), 45–53.
- Halomoan, V. (2020). Pengaruh employee engagement dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi di dalam organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal). [Skripsi, STIE Malangkucecwara].
- Henisa, R. (2022). Tingkat burnout dan kecemasan pada pekerja Generasi Z di era digital. *Jurnal Psikologi Humanis*, 9(2), 101–112.
- Goleman Daniel. 1995. Emotional Intellegence: New York. Bantam Books.
- Maramis, A., & Wahyuni, N. (2023). Adaptasi Karier terhadap Kepuasan Karier dan Kesuksesan Karier pada Generasi Z . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan emosional/Emotional Intelligence (EQ). *ATMOSFER: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Medina, A. S., Putri, R. D., & Santosa, Y. (2025). Kecerdasan emosional dan pengambilan keputusan karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 7(2), 45–58.
- Nazrina, S. (2022). Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan burnout terhadap kinerja karyawan PT. Galangan Kapal Najatim (Skripsi, STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Oglesby, RA, Gallardo, RJ, & Blanco, RE (2020). Kecerdasan emosional di tempat kerja: Alat untuk kesejahteraan karyawan dan pencegahan kelelahan. *Jurnal Kesehatan Perilaku di Tempat Kerja*, 35(3), 189–204.
- Outline Journal of Education. (2025). Kecerdasan emosional pada mahasiswa Generasi Z: Antara motivasi, empati, dan kerja tim. 8(1), 22–34.
- Pulakos, ED, Arad, S., Donovan, MA, & Plamondon, KE (2000). Kemampuan beradaptasi di tempat kerja: Pengembangan taksonomi kinerja adaptif .*TerapanJurnal Psikologi Terapan*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Putri, IH (2022). Pengaruh perfeksionisme, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap burnout karyawan milenial (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Perdana, Reinaldy Achmad dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital : Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Masyarakat*. 2(9), 1806-1817
- Sastia, IM, dkk. (2021). Peran hardiness dan kecerdasan emosional terhadap burnout pada penyidik. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8 (1), 12–23.

## BIOGRAFI PENULIS

	Tina Theresia, Universitas Pembangunan Jaya. Manajemen Blended Email: <a href="mailto:tina.theresia224@gmail.com">tina.theresia224@gmail.com</a>
---	---