

Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi sebagai Determinan Kinerja Karyawan Generasi Z pada Industri Manufaktur

Zenit Tursina, Danny Ramdani, Salim Siregar
Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
Email zenit.tursina05@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and adaptability on the performance of Generation Z employees in the manufacturing industry in Karawang Regency. The study employs a quantitative approach utilizing descriptive methods and multiple linear regression analysis processed via SPSS. The study population consists of 76,363 Generation Z employees working in the manufacturing industry in Karawang Regency. The sample was determined using a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach. Based on Slovin's formula, a sample of 400 respondents was obtained. The analysis results indicate that emotional intelligence and adaptability simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, evidenced by an F-calculated value of 144.254 exceeding the F-table value of 3.02 at a significance level of 0.000 (<0.05). Furthermore, the coefficient of determination test yielded an R^2 value of 0.421, meaning that emotional intelligence and adaptability collectively explain 42.1% of the variation in employee performance, while the remaining 57.9% is influenced by factors outside the research model. These findings demonstrate that enhancing emotional intelligence and adaptability is a crucial factor in boosting the performance of Generation Z employees in the manufacturing industry.

Keywords: *Emotional Intelligence, Adaptability, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada industri manufaktur di Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS. Populasi penelitian berjumlah 76.363 karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri manufaktur di Kabupaten Karawang. Sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh 400 responden sebagai sampel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 144,254 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,02 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,421, yang berarti bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 42,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan Generasi Z pada industri manufaktur.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dunia kerja sehingga lingkungan organisasi menjadi semakin dinamis dan kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Di sisi lain, karyawan juga dihadapkan pada berbagai tuntutan, seperti target kerja yang tinggi, perubahan sistem kerja, serta kebutuhan untuk mempertahankan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola diri dan menghadapi perubahan.¹

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berorientasi pada lingkungan kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan perilaku karyawan, seperti kemampuan mengelola emosi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.² Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan potensi individu menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.³

Salah satu kelompok tenaga kerja yang saat ini mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z. Berdasarkan data BPS Indonesia tahun 2025, Generasi Z merupakan kelompok terbesar yang berjumlah 88.786,6 jiwa. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi dan memperoleh informasi secara cepat. Namun demikian, Generasi Z juga memiliki karakteristik yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan kerja, memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, serta menginginkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karakteristik tersebut menjadi tantangan tersendiri ketika Generasi Z bekerja di lingkungan yang memiliki tuntutan tinggi.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Jawa Barat yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Berdasarkan data BPS Kabupaten Karawang tahun 2025, sektor industri manufaktur menyerap sekitar 30,09% atau sekitar 359 ribu tenaga kerja pada tahun 2025. Lingkungan kerja pada industri manufaktur memiliki karakteristik yang kompleks, seperti penerapan sistem kerja shift, target produksi yang tinggi, serta perubahan sistem kerja yang menuntut karyawan mampu menyesuaikan diri secara cepat. Kondisi tersebut menjadikan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi persyaratan penting sekaligus tantangan yang dihadapi karyawan, khususnya Generasi Z.

¹ Maulana, F. A., & Wartini, S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada CV Yamaha Jaya Motor , Kota Bekasi). UNNES Business Quarterly, 1(1).

² Marlana, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 338–359.

³ Ainayah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi (*The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity*). Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(3), 1296–1310.

Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, tercermin dari kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memenuhi target, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Namun demikian, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal individu.⁴ Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah kecerdasan emosional. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi, menjaga hubungan interpersonal, serta tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.⁵

Selain kecerdasan emosional, kemampuan adaptasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Kemampuan adaptasi memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, memahami tuntutan pekerjaan baru, serta menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan lebih mudah mempertahankan produktivitas meskipun bekerja dalam lingkungan yang dinamis.⁶

Hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan Generasi Z di industri manufaktur Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa 56,7% responden mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Selain itu, 76,7% responden mengaku mengalami kesulitan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, sedangkan 60% responden mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat kecerdasan emosional, kemampuan adaptasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik hingga baik, namun masih terdapat permasalahan yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja secara optimal.

Berdasarkan hasil pra-penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan terkait kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di industri manufaktur Kabupaten Karawang. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

⁴ Yolanda, Y., Purboyo, & Sanjaya, F. A. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan CV . Perdana Distribusi Kuala Kapuas. *Journal Of Business, Economics, and Finance*, 3(1), 755–769.

⁵ Sari, I. P., & Frinaldi, A. (2022). Systematic Literature Review: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JMIAP: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 4(4), 271–277.

⁶ Syam, M., Widiawati, A., & Z, N. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *MANUVER: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 142–154.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik.⁷ Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan penelitian terdahulu, dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan untuk memperoleh gambaran kondisi objek penelitian serta penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri manufaktur di Kabupaten Karawang dengan jumlah sebanyak 76.363 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 400 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kriteria responden meliputi karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z, bekerja pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Karawang, serta telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dengan kriteria tersebut diharapkan data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi objek penelitian secara lebih akurat.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Version 27. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan butir pernyataan dalam mengukur konstruk penelitian serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan analisis

⁷ Millah, A. S. (2025). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Dan Disiplin Melayani Terhadap Kepuasan Mitra di BMT Al Ishlah Cabang Kuningan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 8(6), 1722-1730.

koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada industri manufaktur di Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai t-hitung sebesar 8,238 yang lebih besar dibandingkan t-tabel. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,468 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan kemampuan adaptasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Emotional Intelligence yang dikemukakan oleh Daniel Goleman yang menyatakan bahwa keberhasilan individu dalam dunia kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan intelektual, tetapi juga kemampuan mengenali emosi diri, mengendalikan emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan interpersonal.⁸ Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, menjaga hubungan dengan rekan kerja, serta mengambil keputusan secara lebih rasional sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Karakteristik Generasi Z yang bekerja di industri manufaktur menunjukkan bahwa mereka berada di lingkungan kerja dengan target produksi tinggi, sistem kerja bergilir (shift), serta perubahan prosedur kerja yang cepat. Kondisi tersebut menuntut kemampuan mengendalikan emosi agar tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mampu mengendalikan stres, mengelola konflik, serta mempertahankan motivasi akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mudah terpengaruh tekanan emosional.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan soft

⁸ Srivastava, K. (2013). Emotional intelligence and organizational effectiveness. *Industrial psychiatry journal*, 22(2), 97-99.

skills melalui pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, pengendalian stres, dan pengembangan kepemimpinan sehingga kualitas sumber daya manusia dapat meningkat secara berkelanjutan.

Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perusahaan perlu memasukkan aspek kecerdasan emosional dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, coaching, maupun penilaian kinerja. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kolaborasi antarpegawai, serta mendorong pencapaian target organisasi secara optimal.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia Islam, kecerdasan emosional merupakan bagian dari akhlak kerja yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan hawa nafsu, menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama, serta menjalankan amanah secara bertanggung jawab. Islam mengajarkan pentingnya mengendalikan amarah, bersikap sabar, dan berlaku ihsan dalam bekerja sebagai wujud ketakwaan kepada Allah SWT.⁹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran ayat 134 yang memuji orang-orang yang mampu menahan amarah dan memaafkan orang lain. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep kecerdasan emosional yang menekankan pengendalian diri, empati, dan keterampilan sosial sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

2. Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,587 yang lebih besar dibandingkan t -tabel. Nilai koefisien regresi sebesar 0,226 menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Temuan ini mendukung teori Adaptive Performance yang dikembangkan oleh Pulakos dkk yang menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku, keterampilan, dan pola pikir terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi, maupun tuntutan organisasi.¹⁰ Individu yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi akan lebih mudah menghadapi perubahan prosedur kerja,

⁹ Ikhwan, A., Rohmad, A., & Zukhrufin, F. K. (2025). Integrating Emotional and Spiritual Quotient (ESQ) with Prophetic Values in Human Resource Development. *Afkar: Jurnal Akidah dan Pemikiran Islam*, 27(1), 383-426.

¹⁰ Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.

teknologi baru, maupun perubahan kebijakan organisasi sehingga tetap mampu mempertahankan produktivitasnya.

Dalam konteks industri manufaktur di Kabupaten Karawang, perubahan teknologi produksi, digitalisasi proses kerja, sistem otomatisasi, serta dinamika permintaan pasar menuntut karyawan Generasi Z untuk mampu belajar secara cepat dan fleksibel. Generasi Z dikenal memiliki kemampuan mengakses teknologi yang tinggi, namun tetap memerlukan kemampuan adaptasi agar mampu mengelola perubahan secara efektif dan tidak mengalami penurunan produktivitas ketika menghadapi tantangan baru.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kemampuan adaptasi menjadi kompetensi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang cepat mempelajari prosedur baru, bersedia menerima perubahan, dan mampu bekerja dalam kondisi yang dinamis cenderung menunjukkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang fleksibel.

Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang adaptif melalui pelatihan peningkatan kompetensi, job rotation, continuous learning, mentoring, serta penguatan budaya inovasi sehingga karyawan mampu merespons perubahan lingkungan bisnis secara lebih cepat.

Dalam manajemen syariah, kemampuan adaptasi merupakan bentuk ikhtiar seorang muslim dalam menghadapi perubahan tanpa meninggalkan nilai-nilai syariat. Islam mendorong umatnya untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.¹¹ Firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 menyatakan bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Ayat tersebut mengandung makna bahwa perubahan menuju kondisi yang lebih baik memerlukan usaha, kesiapan, dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi tidak hanya menjadi tuntutan organisasi modern, tetapi juga merupakan implementasi nilai ikhtiar dan pembelajaran berkelanjutan (continuous improvement) dalam Islam.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 144,254

¹¹ Nasution, K., & Aslami, N. (2023). Adapting to the Era of Change: Optimizing Individual Potential Within the Frame of Islamic Management. *Jurnal Fokus Manajemen*, 3(1), 75-80.

yang lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,02 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 42,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan employee engagement.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga harus diimbangi dengan pengembangan kompetensi psikologis dan perilaku. Kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola tekanan kerja, sedangkan kemampuan adaptasi memungkinkan karyawan menghadapi perubahan organisasi secara efektif. Kedua kemampuan tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan perspektif Human Capital Theory, yang menjelaskan bahwa investasi organisasi terhadap pengembangan kompetensi individu akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan.¹² Individu yang memiliki kompetensi emosional dan kemampuan beradaptasi yang tinggi akan lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja modern sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan manufaktur perlu menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif dengan mengintegrasikan pelatihan kecerdasan emosional, peningkatan kemampuan adaptasi, pembelajaran berkelanjutan (continuous learning), serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Strategi tersebut akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan kualitas kinerja Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja terbesar di masa depan.

Ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya diukur dari pencapaian target organisasi, tetapi juga dari kualitas moral, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sebagai bentuk ibadah. Konsep kerja dalam Islam menempatkan manusia sebagai khalifah di bumi yang berkewajiban melaksanakan amanah secara profesional, jujur, dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi menjadi kompetensi yang mendukung terwujudnya nilai-nilai amanah, ihsan, itqan (bekerja secara profesional dan sempurna), serta masalah dalam organisasi. Dengan

¹² Teixeira, P. N. (2014). Gary Becker's early work on human capital-collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1), 12.

demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan aspek emosional dan kemampuan adaptasi tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga mendukung terbentuknya sumber daya manusia yang berkarakter Islami sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen syariah.

D. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada industri manufaktur di Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kemampuan adaptasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih besar. Selain itu, kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 42,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 57,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengelola emosi serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Perusahaan manufaktur disarankan untuk meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kecerdasan emosional, manajemen stres, komunikasi interpersonal, serta pengembangan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan fleksibilitas agar karyawan Generasi Z mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di industri manufaktur di Kabupaten Karawang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor industri maupun wilayah lain. Selain itu, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun belum dianalisis. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan cross-sectional sehingga belum mampu menggambarkan perubahan perilaku responden dalam jangka panjang.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian Emotional Intelligence Theory dan Adaptive Performance Theory dengan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z pada lingkungan kerja yang dinamis. Secara manajerial, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan soft skills, coaching, mentoring, serta sistem pengelolaan talenta yang berorientasi pada peningkatan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi. Secara

praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, employee engagement, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri dan wilayah agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi (*The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity*). *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2025.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan Jiwa), 2025.
- Ikhwan, A., Rohmad, A., & Zukhrufin, F. K. (2025). Integrating Emotional and Spiritual Quotient (ESQ) with Prophetic Values in Human Resource Development. *Afkar: Jurnal Akidah dan Pemikiran Islam*, 27(1), 383-426.
- Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2025 (Issue 12). (2025).
- Marlena, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 338–359.
- Maulana, F. A., & Wartini, S. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi Kasus pada CV Yamaha Jaya Motor , Kota Bekasi). *UNNES Business Quarterly*, 1(1).
- Millah, A. S. (2025). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Dan Disiplin Melayani Terhadap Kepuasan Mitra di BMT Al Ishlah Cabang Kuningan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 8(6), 1722-1730.
- Nasution, K., & Aslami, N. (2023). Adapting to the Era of Change: Optimizing Individual Potential Within the Frame of Islamic Management. *Jurnal Fokus Manajemen*, 3(1), 75-80.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Sari, I. P., & Frinaldi, A. (2022). Systematic Literature Review: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JMIAP: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 4(4), 271–277.
- Srivastava, K. (2013). Emotional intelligence and organizational effectiveness. *Industrial psychiatry journal*, 22(2), 97-99.
- Syam, M., Widiawati, A., & Z, N. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *MANUVER: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 142–154.
- Teixeira, P. N. (2014). Gary Becker's early work on human capital–collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1), 12.
- Yolanda, Y., Purboyo, & Sanjaya, F. A. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan CV . Perdana Distribusi Kuala Kapuas. *Journal Of Business, Economics, and Finance*, 3(1), 755–769.