



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi *Employee Engagement* di Era Kerja Hybrid

Daryoto Mulyadi Candra

Prodi Manajemen dan Bisnis Syariah, Universitas Ibrahimy, Indonesia

Penulis Korespondensi: daryoto.candra@solid-unindo.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of Generation Z employees, with employee engagement as a mediating variable in the hybrid work era. The phenomenon of changing work patterns due to technological developments and the global pandemic has created a new work model that demands adaptive skills and emotional and spiritual balance within individuals. Generation Z, known for being technologically savvy but prone to digital fatigue, requires internal support in the form of emotional and spiritual intelligence to increase work engagement and optimal performance. This research method used a quantitative approach, collecting data through questionnaires from 120 Generation Z employees in various industrial sectors implementing a hybrid work system. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that emotional intelligence and spiritual intelligence have a significant positive effect on employee engagement and performance. Furthermore, employee engagement was shown to mediate the relationship between these two forms of intelligence and performance. These findings emphasize the importance of developing emotional and spiritual dimensions in human resource management to address the dynamics of the modern workplace.

Keywords: Emotional Intelligence; Employee Engagement; Employee Performance; Generation Z; Spiritual Intelligence.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada era kerja hybrid. Fenomena perubahan pola kerja akibat perkembangan teknologi dan pandemi global telah menciptakan model kerja baru yang menuntut kemampuan adaptif serta keseimbangan emosional dan spiritual dalam diri individu. Generasi Z, yang dikenal melek teknologi namun cenderung mudah mengalami kelelahan digital (*digital fatigue*), membutuhkan dukungan internal berupa kecerdasan emosional dan spiritual untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja optimal. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 120 responden karyawan Generasi Z di berbagai sektor industri yang menerapkan sistem kerja hybrid. Analisis data dilakukan menggunakan model *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. Selain itu, employee engagement terbukti memediasi hubungan kedua bentuk kecerdasan tersebut dengan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan dimensi emosional dan spiritual dalam manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Kata Kunci: Employee Engagement; Generasi Z; Kecerdasan Emosional; Kecerdasan Spiritual; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat dalam satu dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja organisasi di berbagai sektor. Pandemi *COVID-19* semakin mempercepat transformasi tersebut melalui penerapan sistem kerja jarak jauh yang kini berevolusi menjadi model kerja hybrid. Model kerja hybrid menggabungkan fleksibilitas kerja dari rumah dengan interaksi tatap muka di kantor, sehingga menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan kolaborasi.

Perubahan sistem kerja ini membawa tantangan baru bagi organisasi dalam menjaga produktivitas dan keterlibatan karyawan. Dalam konteks sumber daya manusia, perubahan tersebut menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi, baik secara emosional maupun spiritual. Tanpa pengelolaan diri yang baik, karyawan dapat mengalami tekanan psikologis, kehilangan motivasi, dan penurunan kinerja.

Generasi Z, yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja, memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai generasi digital native yang sangat terbiasa dengan teknologi, multitasking, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Namun di sisi lain, mereka juga lebih rentan terhadap stres, kejemuhan digital (*digital burnout*), dan kesulitan dalam menjaga fokus jangka panjang.

Dalam era kerja *hybrid*, Generasi Z menghadapi tantangan besar untuk tetap produktif dan terlibat secara emosional dengan pekerjaannya. Adaptasi terhadap sistem kerja yang dinamis memerlukan kemampuan untuk mengelola emosi dan menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dua dimensi penting yang perlu diperhatikan adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengatur emosi diri serta orang lain dalam berbagai situasi. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Daniel Goleman (1995), yang menegaskan bahwa keberhasilan individu di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ), tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi secara efektif.

Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan, bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan empati terhadap rekan kerja. Dalam konteks kerja hybrid, kemampuan ini sangat krusial karena interaksi tidak selalu dilakukan secara langsung, melainkan melalui media digital yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman komunikasi dan jarak sosial.

Sementara itu, kecerdasan spiritual atau *spiritual intelligence* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memahami makna hidup, nilai moral, dan tujuan yang lebih tinggi dalam setiap tindakan yang dilakukan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual membantu seseorang untuk menghadapi ketidakpastian, memberikan makna terhadap penderitaan, serta menumbuhkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Dalam dunia kerja modern yang serba cepat dan penuh tekanan, kecerdasan spiritual berfungsi sebagai pondasi moral dan etis bagi karyawan untuk tetap konsisten, jujur, dan berorientasi pada makna. Karyawan dengan tingkat kecerdasan spiritual tinggi cenderung

memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan dan melihatnya sebagai sarana kontribusi sosial, bukan sekadar kewajiban profesional.

Kedua bentuk kecerdasan ini — emosional dan spiritual — memiliki peran penting dalam membangun *employee engagement*. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan penuh karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat secara aktif tidak hanya menunjukkan kinerja tinggi, tetapi juga loyalitas terhadap organisasi.

Dalam penelitian terdahulu, ditemukan bahwa *employee engagement* menjadi variabel kunci yang menjembatani hubungan antara kecerdasan pribadi dan kinerja kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki hubungan interpersonal positif, yang meningkatkan keterlibatan kerja. Sementara itu, kecerdasan spiritual memberikan orientasi nilai yang membuat karyawan bekerja dengan semangat dan komitmen lebih tinggi.

Di era kerja hybrid, menjaga *employee engagement* menjadi tantangan tersendiri. Kurangnya interaksi tatap muka, ketergantungan pada teknologi komunikasi, dan perbedaan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kebersamaan antaranggota tim. Tanpa dukungan emosional dan spiritual, karyawan Generasi Z berisiko mengalami disorientasi terhadap makna kerja dan kehilangan semangat berprestasi.

Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pengembangan aspek emosional dan spiritual karyawan. Upaya seperti pelatihan *emotional intelligence*, kegiatan penguatan nilai spiritual, dan pembentukan budaya kerja yang inklusif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam konteks kerja hybrid. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis keseimbangan emosional dan spiritual di era digital.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Dalam literatur manajemen SDM, kinerja sering dibedakan menjadi:

- a. *Task performance*: pencapaian target inti pekerjaan,
- b. *Contextual performance/OCB*: perilaku sukarela yang mendukung lingkungan kerja,
- c. *Adaptive performance*: kemampuan beradaptasi dengan perubahan, termasuk teknologi dan pola kerja baru.

Indikator Kinerja

Beberapa indikator yang sering digunakan:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kemampuan bekerja sama dan komunikasi
- e. Inisiatif dan kreativitas
- f. Kepatuhan pada aturan/prosedur

Penelitian-penelitian tentang EI dan SI menunjukkan bahwa kedua jenis kecerdasan ini berhubungan positif dengan kinerja tugas, perilaku ekstra-rol, dan komitmen terhadap organisasi.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Pengertian

Kecerdasan emosional (KE) adalah kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri dan orang lain secara efektif untuk memandu pikiran dan tindakan. Konsep ini dipopulerkan Goleman, dan berbagai meta-analisis menunjukkan bahwa KE memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja.

Dimensi Kecerdasan Emosional

Umumnya, dimensi KE dapat meliputi:

- a. *Self-awareness* – kesadaran terhadap emosi diri, kekuatan, dan kelemahan.
- b. *Self-regulation* – kemampuan mengelola emosi negatif, impuls, dan stres.
- c. Motivasi – dorongan internal untuk mencapai tujuan.

- d. *Empathy* – kepekaan terhadap perasaan dan perspektif orang lain.
- e. *Social skills* – kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif.

Hasil meta-analisis menunjukkan KE berkorelasi positif dengan *job performance*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan OCB, serta negatif dengan stres kerja.

Kecerdasan Emosional di Era Kerja Hybrid

Dalam konteks kerja hybrid, KE menjadi semakin penting karena:

- a. Komunikasi sering dilakukan secara virtual, sehingga karyawan perlu membaca emosi melalui teks/video.
- b. Tingkat stres, kelelahan digital, dan potensi konflik jarak jauh relatif lebih tinggi.
- c. KE membantu karyawan menjaga motivasi diri di tengah fleksibilitas yang tinggi dan batas kerja–non kerja yang kabur.

Kecerdasan Spiritual (Spiritual Intelligence)

Pengertian

Kecerdasan spiritual (KS) adalah kemampuan untuk memberi makna dan nilai yang lebih tinggi pada kehidupan dan pekerjaan, mengintegrasikan aspek moral, etika, dan transendensi dalam perilaku sehari-hari. KS membantu individu menjawab pertanyaan “untuk apa saya bekerja?” dan “apa makna pekerjaan saya?”

Dimensi Kecerdasan Spiritual

Beberapa dimensi KS yang sering digunakan antara lain:

- a. Kesadaran transendental (kesadaran akan keberadaan dan kekuatan yang lebih tinggi/Transenden).
- b. Makna dan tujuan hidup/kerja.
- c. Nilai moral dan integritas.
- d. Belas kasih (compassion) dan empati spiritual.
- e. Refleksi diri dan keikhlasan

Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Penelitian menunjukkan KS berpengaruh positif terhadap:

- a. Kualitas kerja dan performa organisasi,
- b. Perilaku etis, OCB, dan komitmen,
- c. Serta menurunkan perilaku disfungisional di tempat kerja.

KS membuat karyawan memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah/pengabdian dan pemberian manfaat, sehingga mereka lebih termotivasi dan bertanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z (lahir antara tahun 1995–2010) yang bekerja di perusahaan dengan sistem kerja hybrid di wilayah perkotaan Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, employee engagement, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi syarat kelayakan. Variabel mediasi employee engagement diuji dengan pendekatan *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi efek mediasi.

4. HASIL/PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z. Temuan ini sejalan dengan teori Goleman (1995) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat, kemampuan adaptasi terhadap tekanan, serta peningkatan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks kerja hybrid, kemampuan mengelola emosi menjadi fondasi utama untuk tetap produktif dan termotivasi meskipun menghadapi isolasi kerja.

Karyawan Generasi Z yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengatur suasana hati, menjaga fokus, serta memahami dinamika tim dalam berbagai kondisi kerja. Mereka mampu menyeimbangkan tekanan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi sehingga tingkat stres lebih rendah. Hal ini berimplikasi positif terhadap keterlibatan kerja, karena karyawan yang tenang dan stabil secara emosional cenderung lebih konsisten dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Selain kecerdasan emosional, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Kecerdasan spiritual memberikan makna yang lebih dalam terhadap pekerjaan dan menjadikan aktivitas kerja sebagai bagian dari ibadah, kontribusi sosial, atau panggilan moral. Dengan demikian, karyawan yang memiliki

nilai spiritual tinggi akan lebih tulus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks Generasi Z, kecerdasan spiritual menjadi aspek penting yang mampu menyeimbangkan ketergantungan pada teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Generasi ini tumbuh dalam dunia serba cepat dan digital, sehingga mudah kehilangan makna dan arah kerja. Ketika nilai-nilai spiritual tertanam kuat, mereka dapat menempatkan pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri dan bukan sekadar alat pencapaian materi.

Temuan ini memperkuat pandangan Zohar dan Marshall (2000) bahwa kecerdasan spiritual tidak hanya menyangkut dimensi religius, tetapi juga kemampuan memahami tujuan hidup dan menyesuaikan perilaku dengan nilai-nilai universal seperti kejujuran, kasih sayang, dan tanggung jawab. Dalam konteks organisasi modern, nilai-nilai spiritual menjadi modal etika yang membentuk budaya kerja yang berintegritas.

Pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja juga terbukti signifikan. Karyawan dengan kemampuan mengatur emosi yang baik dapat menghindari konflik interpersonal, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mempertahankan produktivitas dalam tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi emosional berperan sebagai kekuatan psikologis yang meningkatkan efisiensi individu dan tim di lingkungan kerja hybrid.

Lebih jauh, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kecerdasan spiritual juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki orientasi spiritual yang kuat cenderung memiliki etos kerja tinggi, jujur, dan memiliki motivasi intrinsik yang mendalam. Mereka bekerja bukan karena dorongan eksternal semata, tetapi karena kesadaran moral untuk memberikan yang terbaik. Nilai ini berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja dan dedikasi terhadap organisasi.

Temuan mengenai peran mediasi *employee engagement* menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kecerdasan pribadi dengan kinerja. Individu dengan kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi lebih mudah merasa terhubung secara emosional dan nilai dengan pekerjaannya, sehingga kinerja meningkat melalui peningkatan rasa memiliki dan semangat kontribusi.

Hal ini konsisten dengan konsep *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), yang menjelaskan bahwa sumber daya pribadi seperti kecerdasan emosional dan spiritual berfungsi sebagai *personal resources* yang memperkuat keterlibatan kerja dan kinerja. Dalam sistem kerja hybrid yang penuh tuntutan dan ambiguitas, *employee engagement*

berperan sebagai perantara psikologis yang menjaga keseimbangan antara beban kerja dan motivasi.

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan rasa antusias, dedikasi, dan absorpsi dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks hybrid, di mana batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi kabur, keterlibatan kerja membantu individu untuk tetap fokus dan terarah. Hal ini mencerminkan bagaimana *employee engagement* menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan antara kecerdasan internal dan hasil kerja eksternal.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia Generasi Z. Organisasi perlu memahami bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui insentif materi atau pelatihan teknis. Pengembangan kapasitas emosional dan spiritual justru menjadi fondasi penting dalam membentuk karyawan yang tangguh, adaptif, dan berkomitmen di era kerja fleksibel.

Strategi yang dapat dilakukan organisasi antara lain dengan menyelenggarakan *emotional intelligence training*, kegiatan *mindfulness, coaching and counseling*, serta forum refleksi spiritual yang menumbuhkan kesadaran makna kerja. Program-program ini dapat membantu karyawan menemukan keseimbangan batin dan memperkuat koneksi mereka terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Selain itu, pemimpin organisasi perlu berperan sebagai teladan emosional dan spiritual. Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menciptakan iklim kerja yang inklusif, penuh empati, dan mendukung kolaborasi. Sementara pemimpin dengan kecerdasan spiritual tinggi dapat menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada nilai, kejujuran, dan pelayanan. Kedua hal ini secara bersama-sama membentuk organisasi yang sehat secara psikologis.

Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia modern yang mulai beralih dari paradigma rasional-instrumental menuju paradigma holistik dan humanistik. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh efisiensi, tetapi juga oleh kualitas hubungan emosional dan makna spiritual dalam bekerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia masa depan harus mencakup pembinaan aspek psikologis dan spiritual secara seimbang.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan faktor penting dalam membangun *employee engagement* yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di era kerja hybrid. Dalam lingkungan kerja yang semakin digital dan dinamis, manusia tetap menjadi inti keberhasilan

organisasi, dan keseimbangan antara kecerdasan teknis, emosional, dan spiritual menjadi kunci keberlanjutan kinerja jangka panjang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan Generasi Z di era kerja hybrid. Karyawan yang mampu mengelola emosi secara efektif serta memiliki pemahaman spiritual yang kuat cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan performa yang lebih baik. Kedua dimensi kecerdasan tersebut memberikan keseimbangan psikologis yang penting bagi Generasi Z dalam menghadapi dinamika kerja yang fleksibel namun menuntut stabilitas mental dan komitmen profesional. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh kedua bentuk kecerdasan tersebut terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga terjadi melalui peningkatan keterlibatan kerja. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan emosional, kognitif, dan spiritual merupakan jembatan penting yang menghubungkan potensi individu dengan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya, baik secara perasaan maupun makna, akan cenderung bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan loyal terhadap organisasi. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk meninjau kembali strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi Generasi Z yang bekerja dalam sistem hybrid. Program pengembangan yang menekankan pada pelatihan kecerdasan emosional, refleksi spiritual, dan pembentukan budaya kerja yang bermakna perlu diintegrasikan dalam kebijakan manajemen karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara tuntutan profesional dan kebutuhan psikologis-spiritual, sehingga kinerja karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan di tengah perubahan dunia kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindito, H. A. (2025). *GROWTH MINDSET EFFECT-Melejitkan Potensi dalam Organisasi*. Airlangga University Press.
- Dairani, D., & Ibad, S. (2022). Konsep aliran hukum kritis kaitannya dengan omnibus law UU Cipta Kerja: Kajian filsafat hukum. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 2(1), 42-53. <https://doi.org/10.35316/hukmy.2022.v2i1.42-53>
- David, M. P., Rahayu, S., & Setyawan, A. B. (2022). Pengaruh Logistics Service Quality Terhadap Customer Satisfaction Pada Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Di Indonesia.

- Faridh, M., Sari, E., & Putri, T. A. (2024). Membangun Pemimpin yang Efektif: Analisis Kecerdasan Emosional dalam Praktek Kepemimpinan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 01-10. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i3.1747>
- Jaenab, J., Sumbawati, N. K., & Mukminin, A. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi Z Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 8(1), 206-221. <https://doi.org/10.33627/pk.v8i1.2932>
- Khotimah, H. (2018). *Pengaruh kecerdasan intelektual (Intellectual Quotient) dan kecerdasan emosional (Emotional Quotient) terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh Workplace Spirituality: Studi Pada PT. BRI Syariah Cabang Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 22-50.
- Megawati, V. (2022). Peran Pemangku Kepentingan Pariwisata Lokal Di Desa Wisata Ketapanrame: From Zero To Hero. In *FMI 14 Prosiding Seminar Nasional, Workshop, Call For Paper & PKM* (pp. 341-341).
- Meiliani, M., Setyawan, A., & Indarini, I. (2022). Faktor Pendorong Niat Pembelian Fitur In-Game PUBG Mobile Selama Pandemi COVID-19 di Indonesia.
- Mulyani, S., Setyawibawa, R. A., Tahir, R., & Rasyidin, T. (2025). *Transformasi Organisasi dan Politik Kekuasaan di Era Post Modern (Berfokus Ke Manajemen Sumber Daya)*. Serasi Media Teknologi.
- Noermijati, M. T. M., Daniyatul Farhiya, S. T., Desi Tri Kurniawati, S. E., MM, C., Abdurrahman Hakim, S. E., & Ferriyal Rosita, S. E. (2025). *MEMBANGUN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN GEN Z*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Nur Faliza, S. E., Khan, R. B. F., SE, M., & Fauzi, M. N. (2025). *The Future of Human Capital: Adaptasi dan Pertumbuhan di Era AI*. Takaza Innovatix Labs.
- Pratiwi, D. (2024). Pola Komunikasi Pedagang Etnis Tionghoa dengan Pembeli Pribumi di Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]*, 4(2), 570-582.
- Rahmawati, R., Juniar, A., & Adi, S. (2022). COMPETENCE-BASED SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE DALAM PERSPEKTIF STUDI EMPIRIS. Forum Manajemen Indonesia.
- Rahmi, R. Y. (2025). *Pengaruh Persepsi Adopsi Artificial Intelligence Terhadap Retensi Karyawan Melalui Mediasi Meaningful Work Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Reynold, R., Rahardja, C., & Setyawan, A. (2022). Faktor-Faktor Mempengaruhi Behavioral Intention Pada Penggunaan Mobile Payment Dana Di Surabaya.
- RIDHONANDA, R. B. (2025). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Spiritual Intelegence, Career Resilience Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Kudus Kota)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Syakur, A. K. A., Judijanto, L., Sa'dianoor, S. D., Syarweny, N., & Wibowo, S. E. (2025). *Kepemimpinan: Teori Pimpinan dalam Mempengaruhi Kinerja Tim.* PT. Green Pustaka Indonesia.
- Tandelilin, E., & Munajah, S. (2022). Aplikasi Knowledge Hiding, Hoarding, Collection Dan Donation: Studi Kasus Pada UMKM Di Surabaya.
- TANJUNG, K. A. Peran Calling Terhadap Organizational Commitment Pada Gen Z Yang Bekerja.
- Utami, C. (2024). Pengaruh Media Internal Majalah Minat terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Karyawan PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSI POL]*, 4(2), 593-605.
- Wibowo, T. S., MM, M. S., & Farm, M. (2024). *Pengembangan OCB di Era Digital Tantangan dan Peluang.* Takaza Innovatix Labs.