

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori *Affective Events Theory (AET)* yang dikembangkan oleh Weiss & Cropanzano, (1996) menjadi landasan teoritis utama dalam penelitian ini. Teori ini menjelaskan bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja dapat memicu reaksi afektif (*affective reactions*) pada karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka. *AET* menegaskan bahwa kondisi-kondisi dalam lingkungan kerja dapat memunculkan *affective events* yang berkontribusi pada pengalaman pemberian makna (*meaning-making*) bagi karyawan. Peristiwa afektif tersebut selanjutnya memicu reaksi emosional yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, sehingga *affective events* memiliki efek berantai terhadap sikap dan perilaku karyawan, seperti keterlibatan kerja (James & Ashkanasy, 2015).

Affective Events Theory berhubungan erat dengan *emotional intelligence*, *career resilience*, dan *career satisfaction*. Teori ini membagi pengaruh pengalaman emosional menjadi dua jalur utama, yaitu jalur afektif dan jalur kognitif. Pada jalur afektif, emosi secara langsung memengaruhi perilaku spontan karyawan. Sementara pada jalur kognitif, emosi memengaruhi penilaian dan sikap individu yang kemudian berujung pada perilaku tertentu. Dalam kaitannya dengan variabel penelitian ini, pengalaman emosional di

tempat kerja mengharuskan karyawan untuk mengandalkan kemampuan seperti *emotional intelligence* dan *career resilience* demi mencapai hasil karier yang diinginkan, termasuk *career satisfaction* (Weiss & Cropanzano, 1996).

Penelitian yang dilakukan oleh Barhate et al., (2025) menunjukkan bahwa pengalaman emosional karyawan Generasi Z di lingkungan *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa kerja sehari-hari, yang sejalan dengan kerangka *AET*. Teori ini menekankan bahwa kemampuan individu dalam memproses pengalaman emosional tersebut akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap karier, *career resilience* dan *career satisfaction*.

2.1.1 Career satisfaction

Career satisfaction merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pencapaian, perkembangan, dan pengalaman karier yang telah diperoleh selama bekerja, yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan karier (Pinheiro & Moreira, 2025). Pada generasi Z, *career satisfaction* menjadi aspek yang penting karena generasi ini cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan, di mana *career satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh berbagai faktor non-material seperti fleksibilitas kerja, *work-life balance*, lingkungan kerja yang suportif, dukungan organisasi, serta kesempatan pengembangan diri (Sholekha & Esthi, 2025). Pada individu yang berada pada tahap awal karier, *career satisfaction* tidak hanya

mencerminkan kepuasan terhadap pencapaian karier jangka panjang, tetapi juga evaluasi terhadap perkembangan karier yang sedang berlangsung. Bentuk kepuasan tersebut dapat berupa kesempatan belajar, pengembangan kompetensi, pengalaman kerja yang bermakna, hubungan kerja yang positif, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang dijalani mendukung tujuan karier di masa depan.

2.1.1.1 Aspek-Aspek *Career satisfaction*

Greenhaus et al., (2014) mengidentifikasi lima aspek utama yang menjadi tolok ukur sejauh mana individu merasa puas terhadap perjalanan kariernya. Kelima aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap Pencapaian Karier : Aspek ini merujuk pada sejauh mana individu merasa bahwa dirinya telah berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam perjalanan kariernya. Individu yang memiliki kepuasan tinggi pada aspek ini umumnya menilai bahwa pencapaian yang diraih sesuai atau bahkan melampaui ekspektasi yang mereka tetapkan sejak awal memasuki dunia kerja.
2. Kemajuan Pendapatan : Aspek ini berkaitan dengan kepuasan individu terhadap perkembangan penghasilan yang diperoleh dari waktu ke waktu. Kemajuan pendapatan yang dirasakan secara positif mencerminkan pengakuan organisasi atas kontribusi individu, sehingga memperkuat rasa puas terhadap karier secara keseluruhan.
3. Kemajuan Jabatan : Kemajuan jabatan mengacu pada persepsi individu mengenai perkembangan posisi atau level jabatan yang telah dicapai selama bekerja. Individu yang merasa kariernya berkembang secara

vertikal maupun horizontal cenderung memiliki tingkat *career satisfaction* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak merasakan adanya mobilitas jabatan.

4. Pengembangan Keterampilan Baru : Aspek ini mencakup kepuasan individu terhadap peluang yang diberikan organisasi untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan maupun perkembangan industri. Tersedianya program pelatihan, mentoring, dan penugasan yang menantang merupakan indikator penting dari aspek ini.
5. Ketercapaian Tujuan Karier Secara Keseluruhan : Aspek terakhir ini merupakan penilaian holistik individu mengenai sejauh mana tujuan karier jangka panjang yang telah direncanakan berhasil diraih. Aspek ini bersifat menyeluruh karena mencakup refleksi atas keseluruhan perjalanan karier, bukan hanya pencapaian pada satu titik waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *career satisfaction*

Judge et al., (1995) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi *Career satisfaction* ke dalam dua dimensi internal dan dimensi eksternal.

1. Dimensi Internal yang merupakan karakteristik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan secara langsung memengaruhi cara individu memaknai serta mengevaluasi perjalanan kariernya. Faktor-faktor yang termasuk dalam dimensi ini antara lain kepribadian, *self-efficacy*, dan motivasi intrinsik. Kepribadian individu menentukan bagaimana seseorang merespons tantangan karier, sementara *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya berperan penting

dalam mendorong usaha untuk mencapai tujuan karier. Motivasi intrinsik yang tinggi mendorong individu untuk bekerja bukan semata karena imbalan eksternal, melainkan karena adanya ketertarikan, makna, dan kepuasan yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri.

2. Dimensi Eksternal yang merujuk pada kondisi dan karakteristik lingkungan di luar diri individu yang turut membentuk tingkat *career satisfaction* yang dirasakan. Faktor-faktor dalam dimensi ini mencakup dukungan organisasi, budaya kerja, dan kejelasan jalur karier. Dukungan organisasi yang memadai, seperti tersedianya fasilitas pengembangan karier dan apresiasi atas kontribusi karyawan, berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya *career satisfaction*. Budaya kerja yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan individu, sedangkan kejelasan jalur karier memberikan arah dan kepastian bagi individu dalam merencanakan serta mengejar tujuan kariernya.

2.1.1.3 Konsekuensi *career satisfaction*

1. Konsekuensi positif dari *career satisfaction* yang tinggi. Individu dengan tingkat *career satisfaction* yang tinggi cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang tercermin dari berkurangnya tingkat stres kerja dan meningkatnya kebahagiaan serta kepuasan hidup secara umum. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk memberikan performa terbaik secara konsisten. Dari perspektif organisasi, tingginya *career satisfaction* berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasional, yaitu

keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, yang pada gilirannya menekan angka *turnover* dan memperkuat stabilitas sumber daya manusia organisasi.

2. Konsekuensi negatif *career satisfaction* yang rendah. Sebaliknya, rendahnya *career satisfaction* berisiko memicu penurunan performa kerja yang secara langsung merugikan produktivitas organisasi. Individu yang tidak puas dengan kariernya cenderung mengalami penurunan keterlibatan dalam pekerjaan, lebih rentan terhadap *burnout*, serta memiliki intensi yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga berpotensi menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif bagi rekan-rekan di sekitarnya.

2.1.2 Emotional Intelligence

Menurut Rachmad, (2022) *emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, di mana kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan pengendalian emosi negatif tetapi juga kemampuan memanfaatkan emosi positif untuk meningkatkan motivasi, kreativitas, hubungan interpersonal, serta performa individu dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Selain itu, Goleman, (1995) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* menjadi kemampuan penting dalam membantu individu memahami kondisi emosional dirinya maupun orang lain sehingga mampu membangun hubungan

sosial yang efektif, mengendalikan tekanan, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

2.1.2.1 Aspek-Aspek *Emotional intelligence*

Aspek *Emotional intelligence* dalam penelitian ini mengacu pada model empat cabang yang dikembangkan oleh Mayer & Salovey, (2008) yaitu :

1. *Perceiving Emotion* : Kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi pada diri sendiri maupun orang lain melalui ekspresi wajah, nada suara, bahasa tubuh, dan bentuk komunikasi lainnya.
2. *Using Emotion to Facilitate Thinking* : Kemampuan menggunakan emosi untuk mendukung proses berpikir, kreativitas, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah secara efektif.
3. *Understanding Emotion* : Kemampuan memahami penyebab, perubahan, serta dampak dari berbagai bentuk emosi yang dialami individu.
4. *Managing Emotion* : Kemampuan mengatur, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara tepat sehingga menghasilkan respons yang adaptif dalam berbagai situasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Emotional intelligence*

1. Faktor Biologis : berkaitan dengan temperamen bawaan, kondisi neurologis, dan karakteristik emosional individu yang memengaruhi cara seseorang merespons situasi emosional.

2. Faktor Pengalaman dan Pola Pengasuhan : pengalaman hidup, pola asuh keluarga, serta interaksi sosial sejak masa kanak-kanak berperan penting dalam pembentukan kemampuan regulasi emosi individu.
3. Faktor Lingkungan Sosial dan Organisasi : budaya organisasi, iklim kerja, dan dukungan sosial dapat membantu individu mengembangkan kemampuan pengelolaan emosi secara sehat.
4. Faktor Pengalaman Kerja : Pengalaman menghadapi tekanan, konflik, dan perubahan organisasi dapat meningkatkan kemampuan individu dalam memahami dan mengendalikan emosi secara lebih adaptif.

2.1.2.3 Konsekuensi *Emotional intelligence*

Emotional intelligence memiliki berbagai konsekuensi positif terhadap individu maupun organisasi.

1. Meningkatkan Hubungan Interpersonal : Individu dengan *Emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu membangun komunikasi efektif, empati, dan hubungan sosial yang harmonis.
2. Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan : Kemampuan memahami dan mengelola emosi membantu individu dalam memimpin tim, menyelesaikan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Meningkatkan Ketahanan Psikologis : *Emotional intelligence* membantu individu menghadapi stres, tekanan kerja, dan perubahan organisasi secara lebih adaptif sehingga meningkatkan *psychological well-being*.
4. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja : Dalam sistem kerja modern yang fleksibel dan berbasis teknologi, *Emotional intelligence*

menjadi kompetensi penting untuk menjaga keseimbangan emosional, mempertahankan motivasi, serta meningkatkan kepuasan dan performa kerja secara optimal (Pinheiro & Palma Moreira, 2025). Sebaliknya, rendahnya *Emotional intelligence* dapat menyebabkan meningkatnya konflik interpersonal, kesulitan beradaptasi terhadap perubahan organisasi, kecenderungan mengalami *burnout*, serta rendahnya *Career satisfaction* yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap individu maupun organisasi (Mayer & Salovey, 2008).

2.1.3 Career resilience

Career resilience merupakan proses individu dalam mengembangkan kemampuan adaptasi, kepercayaan diri, keterampilan, serta strategi coping untuk menghadapi tantangan, hambatan, dan ketidakpastian dalam perjalanan kariernya. *Career resilience* tidak hanya dipahami sebagai kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, tetapi juga sebagai proses berkelanjutan dalam mempertahankan dan mengembangkan karier di tengah lingkungan kerja yang penuh tekanan dan perubahan (Tokbaeva & Achtenhagen, 2023). Menurut London, (1983) kemampuan seseorang untuk menghadapi perubahan di lingkungan kerja, mengatasi tantangan dalam karier, serta tetap adaptif dan produktif dalam keadaan kerja yang selalu berubah. *Career resilience* bukan sekadar keterampilan untuk bangkit dari kesulitan, tetapi juga mencakup kemampuan yang berkelanjutan untuk mengembangkan diri, memanfaatkan kesempatan, dan menjaga kelangsungan karier di tengah pergeseran organisasi dan tuntutan pekerjaan yang terus berganti.

Career resilience juga berkaitan dengan kapasitas individu untuk menjaga kesehatan mental, mempertahankan semangat kerja, serta mengembangkan strategi penanggulangan yang dapat disesuaikan ketika menghadapi tekanan di tempat kerja. Individu yang memiliki *career resilience* tinggi cenderung lebih lihai dalam beradaptasi dengan perubahan, mengatasi rintangan dalam karier dengan cara yang konstruktif, serta mampu mempertahankan kinerja yang optimal meskipun berada dalam kondisi yang tidak menentu atau penuh tekanan (Kuntz et al., 2016).

2.1.3.1 Dimensi *Career resilience*

Menurut London, (1983) dimensi *career resilience* terdiri atas beberapa aspek yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tantangan karier. Adapun dimensi *career resilience* adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi masalah dan tantangan karier. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi perubahan lingkungan kerja
2. *Risk Taking* merupakan keberanian individu dalam mengambil keputusan dan menghadapi risiko dalam pengembangan kariernya. Individu yang memiliki dimensi ini cenderung terbuka terhadap peluang baru dan tidak takut menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan.
3. *Independence* dimensi ini menunjukkan kemampuan individu untuk mandiri dalam mengelola dan mengembangkan kariernya. Individu mampu mengambil keputusan sendiri, memiliki inisiatif, serta tidak

bergantung sepenuhnya pada orang lain dalam menghadapi masalah pekerjaan.

4. *Adaptability* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja, teknologi, maupun tuntutan organisasi. Individu yang adaptif akan lebih mudah bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis.
5. *Persistence* adalah ketekunan individu dalam menghadapi hambatan dan mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan karier. Individu tetap termotivasi dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The Mediating Role of Career resilience on Gen Z's Emotional intelligence and Career Outcomes.</i> (Barhate et al., 2025)	Kuantitatif dengan pendekatan Cross-Sectional Survey X : <i>Emotional intelligence</i> Y1: <i>Career satisfaction</i> Y2 : <i>Burnout</i> M : <i>Career resilience</i>	<i>Emotional intelligence</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Career resilience</i> dan <i>Career satisfaction</i> . Namun <i>Career</i>

				<i>resilience</i> berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan <i>Emotional</i> <i>intelligence</i> dan <i>Career Outcomes</i>
2.	<i>How Emotional</i> <i>intelligence and</i> <i>Spiritual</i> <i>Intelligence</i> <i>Foster Employee</i> <i>Engagement and</i> <i>Organizational</i> <i>Success</i> (Al-madadha & Al-adwan, 2026)	Kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross-Sectional</i> <i>Design</i>	X : <i>Emotional</i> <i>intelligence</i> Y : <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> M : <i>Spiritual Resilience</i>	<i>Emotional</i> <i>intelligence</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Spiritual</i> <i>Intelligence</i> dan <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>
3.	<i>The Mediating</i> <i>Role of</i> <i>Workplace</i> <i>Milieu Resources</i> <i>on the</i> <i>Study</i>	Kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross-Sectional</i> <i>Study</i>	X : <i>Emotional</i> <i>intelligence</i> Y1 : <i>Sense of</i> <i>Community</i>	<i>Emotional</i> <i>intelligence</i> berpengaruh positif terhadap pembentukan

	<i>Relationship Between Emotional intelligence and Burnout Among Leaders in Social Care</i> (Albert & Koza, 2025)		<i>Y2 : Mutual Trust Between Employees.</i> <i>M : Burnout</i>	<i>sense of community dan mutual trust,</i> Namun <i>workplace milieu resources</i> berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara <i>Emotional intelligence dan Burnout</i>
4.	<i>Emotional intelligence, Leadership, and Work Teams: A Hybrid Analysis</i> (Coronado-maldonado, 2023)	Kuantitatif dengan <i>Performance Analysis</i>	<i>X : Emotional intelligence</i> <i>Y1 : Leadership Effectiveness</i> <i>Y2 : Work Teams</i> <i>Y3 : Organizational Performance</i> <i>Y4 : Team Cohesion</i> <i>Y5 : Employee Well-being</i>	<i>Emotional intelligence</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>leadership effectiveness, work team performance, komunikasi interpersonal,</i>

				serta <i>organizational</i> <i>performance</i> .
5.	<i>Organisational culture, transformational leadership, and Emotional intelligence change Readiness</i> (Shanti et al., 2024)	Kuantitatif dengan pendekatan <i>explanatory research</i> dan <i>indesain cross-sectional survey</i>	X1 : <i>Organisational Culture</i> X2 : <i>Transformational Leadership</i> Y : <i>Change Readiness</i> M : <i>Emotional intelligence</i>	<i>Organisational culture dan Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>change readiness</i> karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Career resilience*

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *career resilience* khususnya Generasi Z. Kemampuan ini berperan penting dalam membantu individu menghadapi berbagai tantangan, tekanan, dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Goleman, 1995). Individu yang memiliki *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi negatif, mempertahankan motivasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif sehingga lebih mudah beradaptasi terhadap berbagai situasi yang tidak menentu (Mayer & Salovey, 2008). Dalam konteks Generasi Z, *emotional intelligence* menjadi kompetensi yang

penting karena generasi ini menghadapi berbagai tantangan karier, seperti perubahan lingkungan kerja yang cepat, tuntutan penguasaan teknologi, serta ketidakpastian dalam pengembangan karier. Kemampuan mengelola emosi memungkinkan Generasi Z untuk tetap optimis, mampu mengatasi hambatan, serta mempertahankan komitmen terhadap tujuan karier yang ingin dicapai. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan *career resilience*, yaitu kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang ketika menghadapi tantangan maupun perubahan dalam perjalanan kariernya (London, 1983). Menurut Weiss & Cropanzano, (1996) melalui *Affective Events Theory*, kemampuan individu dalam mengelola respons emosional terhadap berbagai peristiwa di lingkungan kerja akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang mampu mengelola emosinya secara efektif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik sehingga lebih resilien dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian karier. Penelitian Coetzee et al., (2022) juga menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan adaptasi karier, ketahanan psikologis, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *career resilience* yang dimilikinya. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis pertama :

H1 : *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career resilience*.

2.3.2 Pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Career satisfaction*

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Emotional intelligence* dengan *career satisfaction*. Tingkat *career satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh pencapaian objektif seperti promosi jabatan dan peningkatan pendapatan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memaknai pengalaman kerja yang dialaminya. Dalam hal ini, *emotional intelligence* menjadi salah satu faktor personal yang berperan penting dalam membentuk penilaian positif terhadap karier. Berdasarkan *Affective Events Theory (AET)* yang dikemukakan oleh Weiss & Cropanzano, (1996), berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja akan memengaruhi respons emosional individu yang kemudian membentuk sikap dan evaluasi terhadap pekerjaannya. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung mampu mengelola pengalaman emosional secara lebih efektif sehingga memiliki persepsi yang lebih positif terhadap perkembangan dan pencapaian kariernya.

Penelitian Barhate et al., (2025) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *career satisfaction* pada Generasi Z. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih mudah menghadapi tantangan kerja, mempertahankan motivasi, dan mencapai tujuan karier yang diinginkan. Dengan demikian, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat *career satisfaction* yang dirasakan. Oleh karena itu, dalam konteks ini diajukan hipotesis kedua:

H2 : *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career satisfaction*

2.3.3 Pengaruh *Career resilience* terhadap *Career satisfaction*

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara *career resilience* dan *Career satisfaction*. Individu yang memiliki tingkat *career resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, menghadapi ketidakpastian, serta mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam perjalanan kariernya. Kemampuan tersebut membantu individu untuk tetap optimis, mempertahankan motivasi kerja, dan memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pencapaian karier yang telah diraih. Menurut Coetzee et al., (2022), individu yang memiliki tingkat *career resilience* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat *Career satisfaction* yang lebih tinggi karena mereka mampu mengelola perubahan lingkungan kerja secara efektif dan mempertahankan perkembangan karier yang berkelanjutan. Berdasarkan *Affective Events Theory* Weiss & Cropanzano, (1996) pengalaman yang dialami individu di lingkungan kerja akan memengaruhi sikap dan evaluasinya terhadap pekerjaan maupun karier. Individu yang memiliki *career resilience* tinggi cenderung mampu merespons berbagai pengalaman kerja secara lebih positif sehingga tetap memiliki keyakinan terhadap pencapaian dan perkembangan kariernya. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya tingkat *Career satisfaction* yang lebih tinggi.

Selain itu Ng, (2015) menjelaskan bahwa *career resilience* merupakan sumber daya psikologis yang penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern. Individu yang resilien lebih mampu mempertahankan komitmen terhadap tujuan karier, mengatasi tekanan kerja, serta mengembangkan strategi adaptasi yang

efektif sehingga meningkatkan persepsi positif terhadap keberhasilan dan perkembangan karier yang dicapai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *career resilience* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat *Career satisfaction* yang dirasakan. maka hipotesis berikut diajukan:

H3 : *Career resilience* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career satisfaction*

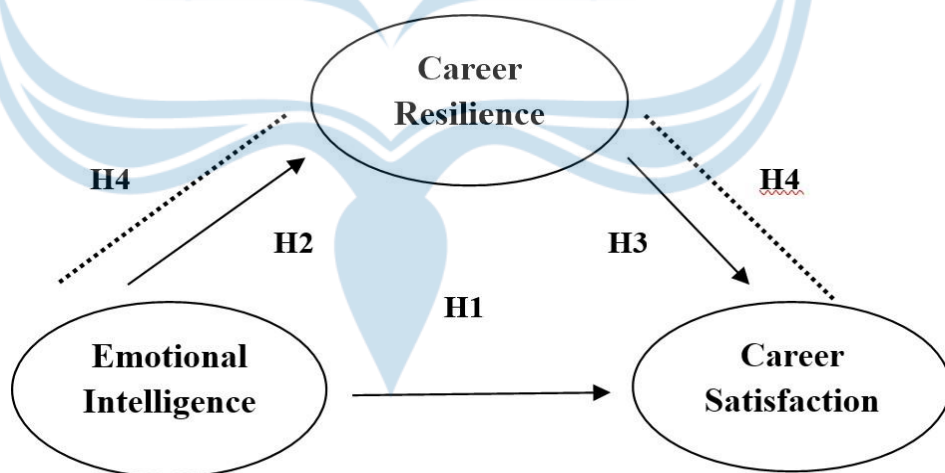
2.3.4 Pengaruh Mediasi *Career resilience* terhadap *Emotional intelligence* dan *Career satisfaction*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *career resilience* dapat memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dan *career satisfaction*. Ketika individu memiliki *career resilience* yang baik, mereka akan lebih mudah menghadapi tantangan kerja, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan karier sehingga meningkatkan *career satisfaction* (London, 1983). Berdasarkan *Affective Events Theory* dari Weiss & Cropanzano, (1996) menjelaskan bahwa pengalaman emosional yang dialami individu di lingkungan kerja akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja yang pada akhirnya menentukan berbagai *outcome career*. Dalam konteks ini, *emotional intelligence* memungkinkan individu untuk mengelola respons emosional secara efektif sehingga mampu mempertahankan sikap yang positif terhadap berbagai peristiwa kerja. Kemampuan tersebut tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap *career satisfaction*, tetapi juga mendorong terbentuknya *career resilience* sebagai sumber daya psikologis yang mendukung keberlangsungan karier.

Secara empiris, Barhate et al., (2025) menemukan bahwa *career resilience* memediasi secara positif hubungan antara *emotional intelligence* dan *career satisfaction* pada Generasi Z. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki *career resilience* yang lebih baik, yang selanjutnya meningkatkan tingkat *career satisfaction* yang dirasakan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *career resilience* merupakan faktor penting yang menjelaskan bagaimana *emotional intelligence* dapat menghasilkan *career outcome* yang lebih positif., hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Peran mediasi terhadap pengaruh *Emotional intelligence* ke *Career satisfaction*

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber : (Barhate et al., 2025)

Kerangka penelitian ini menjelaskan hubungan antara *emotional intelligence*, *career resilience*, dan *career satisfaction* pada Generasi Z. Dalam penelitian ini, *emotional intelligence* berperan sebagai variabel independen, *career resilience* sebagai variabel mediasi, dan *career satisfaction* sebagai variabel dependen. Kerangka penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi dapat memengaruhi *career satisfaction* secara langsung maupun tidak langsung melalui kemampuan bertahan dan beradaptasi dalam karier (Barhate et al., 2025).

Emotional intelligence menggambarkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengontrol emosi diri sendiri maupun orang lain. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang baik, serta mengambil keputusan karier secara efektif. Kemampuan tersebut membantu individu menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan *career satisfaction* (Titrek et al., 2022).

Selanjutnya, *career resilience* merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan tetap produktif dalam menghadapi perubahan maupun tantangan karier. Dalam konteks Generasi Z, kemampuan ini menjadi penting karena generasi ini menghadapi lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan penuh ketidakpastian (Zahra et al., 2023). Individu yang resilien cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja, mempertahankan motivasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi sehingga dapat meningkatkan *career satisfaction* (Peeters et al., 2026).

Kerangka penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap *career satisfaction*, pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career resilience*, serta pengaruh *career resilience* terhadap *career satisfaction*. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran mediasi *career resilience* dalam hubungan antara *emotional intelligence* dan *career satisfaction*. Artinya, individu dengan *emotional intelligence* tinggi diperkirakan akan lebih mampu membangun *career resilience*, yang pada akhirnya meningkatkan *career satisfaction*. Dengan demikian, kerangka penelitian ini menjelaskan bahwa *career satisfaction* pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kemampuan mengelola emosi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam bertahan dan beradaptasi terhadap tantangan karier (Barhate et al., 2025).