

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir mengalami akselerasi yang sangat pesat, khususnya melalui penerapan teknologi otomatisasi di berbagai sektor industri. Otomatisasi tidak hanya menggantikan pekerjaan yang bersifat manual, tetapi juga mengubah proses kerja melalui penggunaan mesin otomatis, robot industri, sistem digital, serta kecerdasan buatan sebagai salah satu teknologi pendukungnya. Laporan World Economic Forum menyebutkan bahwa lebih dari 75% perusahaan global telah mengadopsi berbagai bentuk teknologi digital dan otomatisasi, sementara sekitar 40% jenis pekerjaan diperkirakan mengalami perubahan signifikan akibat otomatisasi dalam lima tahun ke depan.¹ Kondisi ini menunjukkan bahwa dunia kerja tengah memasuki fase transformasi yang menuntut kesiapan sumber daya manusia, baik dari aspek teknis maupun psikologis. Transformasi digital yang ditandai dengan meningkatnya penerapan otomatisasi membawa konsekuensi tidak hanya pada perubahan sistem kerja, tetapi juga pada meningkatnya tekanan psikologis karyawan. Perubahan target kerja yang lebih cepat, tuntutan untuk mengoperasikan teknologi baru, serta ketidakpastian terhadap perubahan peran kerja menjadi tantangan baru dalam organisasi modern. Fenomena ini diperkuat oleh temuan *McKinsey Global Institute* yang menyatakan

¹ World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2023 | World Economic Forum," 2023, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>.

bahwa lebih dari 60% pekerja mengalami kecemasan terkait perubahan pekerjaan akibat penerapan otomatisasi dan AI . Kondisi ini tidak hanya terjadi pada sektor digital, tetapi juga mulai dirasakan pada sektor industri manufaktur, termasuk industri otomotif, seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dan sistem otomatisasi dalam proses kerja.² Dengan demikian, kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan tetap produktif di tengah perubahan menjadi kompetensi yang semakin genting. Dalam konteks Indonesia, dampak transformasi digital juga semakin nyata. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan menekankan bahwa era digital dan otomatisasi industri menuntut penguatan *soft skills* tenaga kerja, seperti kemampuan adaptasi, pengelolaan emosi, dan ketahanan mental.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa lebih dari 27% penduduk Indonesia saat ini merupakan Generasi Z.³ Generasi ini kini menjadi bagian besar dari angkatan kerja yang mulai mendominasi berbagai sektor industri, termasuk industri manufaktur dan otomotif yang terus mengalami transformasi teknologi. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997–2012, dikenal sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi digital dan internet. Karakteristik ini seringkali membuat Generasi Z diasumsikan memiliki kesiapan tinggi terhadap perkembangan teknologi, termasuk AI. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedekatan dengan teknologi tidak selalu sejalan dengan kesiapan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja yang kompleks. Studi Laratmase dkk.

² McKinsey&Company, “Future of Work | McKinsey & Company,” 2023, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>.

³ BPS, “Badan Pusat Statistik Indonesia,” 2020, <https://www.bps.go.id/id>.

menyatakan bahwa “*meskipun Generasi Z memiliki potensi resiliensi yang cukup baik, mereka masih menunjukkan kelemahan dalam pengelolaan stres dan toleransi terhadap ketidakpastian kerja*”.⁴

Resiliensi kerja menjadi konsep penting dalam memahami kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Menurut Connor dan Davidson, resiliensi merupakan kapasitas individu untuk menghadapi kesulitan dan mempertahankan fungsi psikologis yang sehat. Dalam konteks dunia kerja digital, resiliensi menjadi kunci untuk menjaga kinerja, kesejahteraan, dan keberlanjutan karier karyawan.⁵

PT Astra Honda Motor sebagai salah satu perusahaan manufaktur otomotif terbesar di Indonesia juga tidak terlepas dari penerapan teknologi otomatisasi dalam proses produksinya. Perusahaan memanfaatkan mesin otomatis, robot industri, serta sistem digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil produksi. Kondisi tersebut menyebabkan perubahan pada pola kerja operator yang tidak lagi hanya mengandalkan keterampilan manual, tetapi juga dituntut mampu memahami, mengoperasikan, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang. Hal ini menjadi tantangan tersendiri, khususnya bagi karyawan Generasi Z yang meskipun dekat dengan teknologi, belum tentu memiliki kesiapan psikologis yang memadai dalam menghadapi tekanan kerja. Di sisi lain, penerapan teknologi dan otomatisasi juga menimbulkan fenomena psikologis

⁴ Antonia Junianty Laratmase et al., “Resilience of Generation Z in Workplace,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan Dan Pembangunan* 26, no. 02 (July 25, 2025): 1–7, <https://doi.org/10.21009/PLPB.V26I02.58431>.

⁵ Kathryn M. Connor and Jonathan R.T. Davidson, “Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC),” *Depression and Anxiety* 18, no. 2 (2003): 76–82, <https://doi.org/10.1002/da.10113>.

berupa kekhawatiran dan kecemasan di kalangan karyawan. Sebagian karyawan merasa resah terhadap kemungkinan tergantikannya peran mereka oleh sistem otomatisasi dan kecerdasan buatan. Perubahan sistem kerja yang semakin mengarah pada digitalisasi menyebabkan munculnya rasa ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan (*job insecurity*), yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis, motivasi, serta kinerja karyawan. Kombinasi antara tuntutan adaptasi yang tinggi dan munculnya kecemasan akibat otomatisasi menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi karyawan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan resiliensi agar karyawan mampu menghadapi tekanan, mengelola kecemasan, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam pengertian ini, resiliensi tidak sekadar bertahan hidup, melainkan bangkit dan berkembang sambil menavigasi perubahan sistem kerja berbasis teknologi.

Salah satu aspek dari dalam diri individu yang dapat memengaruhi terbentuknya resiliensi adalah kecerdasan emosional. Kemampuan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu mengenali dan memahami kondisi emosinya, mengendalikan respons emosional, serta menggunakan emosi secara tepat dalam menghadapi berbagai situasi. Kecerdasan emosional berkontribusi besar terhadap keberhasilan individu dibandingkan kecerdasan intelektual semata.⁶ Penelitian Sharma et al. menyatakan bahwa “*emotional intelligence is a significant predictor*

⁶ Goleman, “Working with Emotional Intelligence.,” 1998,
<https://www.danielgoleman.info/books/destructive-emotions/>.

of employee engagement and resilience in high-pressure work environments".⁷

Dalam konteks Generasi Z, kecerdasan emosional menjadi semakin relevan karena generasi ini dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, perubahan cepat, serta ekspektasi kinerja yang kompleks. Wardani et al. dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadi sumber daya psikologis utama dalam membangun resiliensi kerja. Dalam era otomatisasi, kecerdasan emosional menjadi semakin penting karena perubahan sistem kerja tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan mengelola stres, kecemasan, dan ketidakpastian akibat perubahan teknologi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatur respons emosional, tetap menjaga dorongan untuk bekerja, serta menghadapi berbagai situasi kerja dengan lebih tenang dan beradaptasi terhadap perubahan sehingga memiliki resiliensi yang lebih tinggi.

Selain kecerdasan emosional, kesiapan teknologi juga menjadi faktor penting dalam menghadapi era otomatisasi, Parasuraman dan Colby mendefinisikan Kesiapan teknologi sebagai kecenderungan seseorang dalam menerima, beradaptasi, serta memanfaatkan teknologi baru guna mendukung pencapaian

⁷ Chanchal Sharma et al., "The Role of Emotional Intelligence in Fostering Employee Engagement and Resilience," *European Economic Letters (EEL)* 14, no. 2 (April 3, 2024): 57–63, <https://doi.org/10.52783/EEL.V14I2.1270>.

⁸ Ice Yulia Wardani, Diva Aisyah Oktaviana, and Riska Amalya Nasution, "Resilience and Emotional Intelligence Related to Workers' Stress Level in the Quarter Life Crisis," *Health Science Journal of Indonesia* 13, no. 2 (December 31, 2022): 49–56, <https://doi.org/10.22435/HSJI.V13I2.6473>.

tujuan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan pekerjaan.⁹ Kesiapan teknologi mencakup dimensi optimisme, inovasi, ketidaknyamanan (*discomfort*), dan ketidakamanan (*insecurity*). Meskipun Generasi Z sering disebut sebagai *digital natives*, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan kesiapan teknologi. Survei Deloitte mengungkapkan bahwa hanya 16% Gen Z yang merasa sangat siap menghadapi penggunaan teknologi di tempat kerja, sementara sisanya masih merasa cemas terhadap kompleksitas teknologi dan risiko kehilangan pekerjaan.¹⁰ Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kesiapan seseorang dalam menghadapi teknologi bukan semata-mata ditentukan oleh keterampilan dalam mengoperasikannya, tetapi juga dipengaruhi oleh pola pikir dan sikap individu dalam menyikapi adanya perubahan teknologi.

. Karyawan dengan kesiapan teknologi yang rendah cenderung mengalami kecemasan dan resistensi terhadap perubahan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya resiliensi kerja.

Di tengah tantangan emosional dan perkembangan teknologi tersebut, spiritualitas kerja Islami menjadi salah satu faktor yang diperkirakan mampu memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi perubahan. Spiritualitas kerja Islami merupakan penerapan nilai-nilai Islam dalam aktivitas kerja, di mana pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT yang dilaksanakan

⁹ A. Parasuraman and Charles L. Colby, "An Updated and Streamlined Technology Readiness Index: TRI 2.0," *Journal of Service Research* 18, no. 1 (February 19, 2015): 59–74, <https://doi.org/10.1177/1094670514539730>; WEBSITE: WEBSITE: SAGE; WGROU: STRING: PUBLICATION.

¹⁰ Survei Deloitte, "Deloitte's 2024 Gen Z and Millennial Survey | Deloitte Global," 2024, <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>.

dengan penuh amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan niat memperoleh keridaan-Nya.¹¹ Nilai-nilai tersebut diyakini mampu membantu individu menghadapi tekanan kerja, menjaga keseimbangan psikologis, serta meningkatkan kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan akibat otomatisasi. Oleh karena itu, spiritualitas kerja Islami diperkirakan dapat memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional, kesiapan teknologi, dan resiliensi karyawan.¹² Namun demikian, penelitian yang menguji peran spiritualitas kerja Islami sebagai variabel moderasi pada hubungan antara kecerdasan emosional, kesiapan teknologi, dan resiliensi masih sangat terbatas, khususnya pada konteks karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur Indonesia yang sedang menghadapi era otomatisasi. Sebagian besar penelitian terdahulu masih menguji variabel-variabel tersebut secara parsial atau menggunakan konsep spiritualitas kerja secara umum, bukan spiritualitas kerja Islami.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan emosional dan kesiapan teknologi memengaruhi resiliensi pada karyawan Generasi Z dalam menghadapi era Otomatisasi dengan spiritualitas kerja islami sebagai variabel moderasi pada PT Astra Honda Motor. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang perilaku organisasi, sekaligus memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu

¹¹ "View of Islamic Workplace Spirituality and Subjective Career Success Among Indonesian Muslim Teachers: The Mediating Role of Career Commitment | Islamic Guidance and Counseling Journal," accessed July 10, 2026,
<https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/igcj/article/view/5592/1922>.

¹² "Journal of Islamic Accounting and Business Research | Emerald Publishing,"
<https://www.emerald.com/jiabr>.

menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi secara berkelanjutan.

Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian kecerdasan emosional dan kesiapan teknologi sebagai faktor yang memengaruhi resiliensi dalam satu model penelitian dengan menempatkan spiritualitas kerja Islami sebagai variabel moderasi. Selain itu, penelitian ini secara khusus mengkaji fenomena tersebut pada karyawan operator Generasi Z di perusahaan manufaktur otomotif yang sedang menghadapi penerapan teknologi otomatisasi, yaitu PT Astra Honda Motor, yang masih relatif jarang diteliti pada penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor?
2. Apakah kesiapan teknologi berpengaruh terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor?
3. Apakah spiritualitas kerja Islami memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor?
4. Apakah spiritualitas kerja Islami memoderasi pengaruh kesiapan teknologi terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tetap terarah, ruang lingkup penelitian dibatasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja sebagai operator dan pernah menjadi operator pada unit produksi PC4 (Plant Code 4) di PT Astra Honda Motor, dengan variabel penelitian meliputi kecerdasan emosional, kesiapan teknologi, resiliensi, dan spiritualitas kerja islami.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan penelitian yang telah ditetapkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor.
2. Mengetahui pengaruh kesiapan teknologi terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor.
3. Mengetahui peran spiritualitas kerja Islami dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor.
4. Mengetahui peran spiritualitas kerja Islami dalam memoderasi pengaruh kesiapan teknologi terhadap resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi era otomatisasi di PT Astra Honda Motor.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai keterkaitan kecerdasan emosional dan kesiapan teknologi dengan resiliensi karyawan Generasi Z dalam menghadapi perkembangan otomatisasi, dengan spiritualitas kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji permasalahan dengan tema yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Astra Honda Motor dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosional, kesiapan teknologi, resiliensi, serta spiritualitas kerja karyawan Generasi Z dalam menghadapi perkembangan otomatisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak lain yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

F. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun secara sistematis dan terstruktur agar pembahasan yang disajikan dapat dipahami dengan lebih mudah serta membantu pembaca dalam mengikuti isi dan hasil penelitian. Terdiri dari beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, dalam bab ini penulis membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: Landasan teori, dalam bab ini penulis membahas tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III: Metode penelitian, pada bab ini akan dijelaskan metode penelitian yang akan digunakan yang berisikan, (a) Objek dan Lokasi penelitian, (b) Jenis Penelitian, (c) Defenisi Operasional variael (d) Populasi dan sampel. (e) Sumber data dan (f) teknik analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan, pada bab ini penulis menjelaskan hasil dari penelitian yang telah di kelola.

BAB V: Penutup, bab ini merupakan isi dari kesimpulan dan saran mengenai hasil analisa data dari bab-bab sebelumnya.