

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LITERASI
DIGITAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF MELALUI ETIKA
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
GENERASI Z**

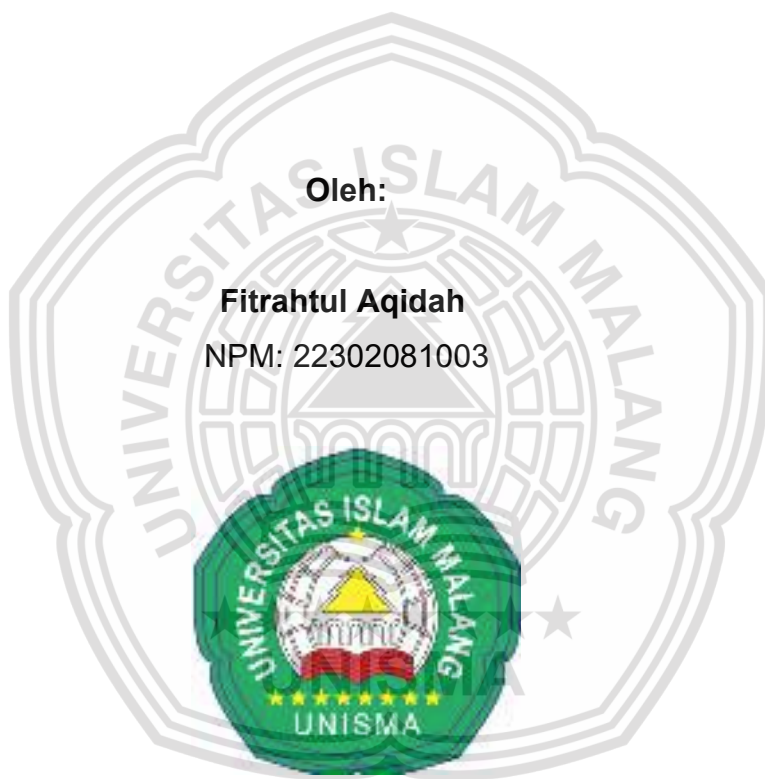
TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh:

Fitrahtul Aqidah

NPM: 22302081003



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2025**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap etika kerja pada karyawan generasi Z. Kemudian, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, literasi digital, dan etika kerja terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z. Serta menganalisis bagaimana peran mediasi etika kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 190 karyawan generasi Z yang beroperasi dalam berbagai sektor industri di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan literasi digital berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan generasi Z. Lebih lanjut, kecerdasan emosional, literasi digital dan etika kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan hasil bahwa adanya peran mediasi etika kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: Etika Kerja, Kecerdasan Emosional, Literasi Digital, Perilaku Inovatif

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of emotional intelligence and digital literacy on work ethics in Generation Z employees. Furthermore, it analyzes the influence of emotional intelligence, digital literacy, and work ethics on innovative behavior in Generation Z employees. It also analyzes the mediating role of work ethics in the relationship between emotional intelligence and digital literacy on innovative behavior in Generation Z employees.

The sample used in this study was 190 Generation Z employees operating in various industrial sectors in the Greater Jakarta area (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, and Bekasi). The results show that emotional intelligence and digital literacy have a positive effect on the work ethics of Generation Z employees. Furthermore, emotional intelligence, digital literacy, and work ethics have a positive effect on the innovative behavior of Generation Z employees. This study also reveals the mediating role of work ethics in the relationship between emotional intelligence and innovative behavior in Generation Z employees.

Keywords: *Work Ethic, Emotional Intelligence, Digital Literacy, Innovative Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, inovasi menjadi faktor penting bagi keberlangsungan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup kemampuan sumber daya manusia untuk berpikir kreatif, adaptif, dan menghasilkan solusi yang relevan terhadap tantangan organisasi. Menurut Ratasuk & Charoensukmongkol (2020), inovasi merupakan elemen strategis yang memungkinkan perusahaan bertahan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, karyawan berperan sebagai agen utama inovasi karena mereka merupakan pelaksana ide-ide baru yang muncul dari interaksi pengetahuan, kreativitas, dan motivasi kerja (Diamantidis & Chatzoglou, 2018). Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif menjadi aspek penting yang harus dikembangkan dalam lingkungan kerja modern.

Perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* (IWB) didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2008). IWB mencerminkan kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif sekaligus mewujudkan ide menjadi tindakan nyata. De Jong dan Den Hartog (2008)

membagi perilaku inovatif ke dalam tiga tahapan utama, yaitu generasi ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Tahap generasi ide melibatkan penciptaan gagasan baru melalui analisis dan eksplorasi; promosi ide menekankan pada kemampuan mengkomunikasikan serta memperoleh dukungan terhadap ide tersebut; sementara realisasi ide berfokus pada implementasi gagasan menjadi tindakan yang memberikan nilai tambah. Ketiga tahapan ini membentuk siklus inovasi yang berkesinambungan dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks dunia kerja saat ini, generasi Z menjadi kelompok yang semakin dominan dan memegang peranan penting dalam mendorong inovasi organisasi. Berdasarkan *Indonesia Gen Z Report 2024*, generasi Z merupakan kelompok usia terbanyak di Indonesia, mencapai 27,94% dari total populasi atau sekitar 74,93 juta jiwa. Sebagai generasi yang lahir dan tumbuh di era digital, mereka memiliki tingkat adaptasi tinggi terhadap teknologi serta kecenderungan untuk berpikir cepat dan kreatif. Namun, data dari Labor Market Brief Universitas Indonesia (2024) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka Gen Z mencapai 9,37% atau sekitar 4,84 juta orang. Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa 70% dari total pengangguran nasional berasal dari kelompok usia Gen Z. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki potensi besar, banyak dari generasi ini yang menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan sosial dan emosional yang baik.

Dalam konteks regional, fenomena generasi Z dalam dunia kerja menjadi sangat relevan untuk dikaji di wilayah **Jabodatabek**, yang merupakan kawasan metropolitan terbesar sekaligus pusat pertumbuhan ekonomi dan transformasi digital di Indonesia. Wilayah ini memiliki konsentrasi perusahaan nasional maupun multinasional yang tinggi, dengan karakteristik lingkungan kerja yang kompetitif, berbasis teknologi, serta berorientasi pada inovasi dan kinerja. Tingginya dinamika industri di Jabodetabek menuntut karyawan, khususnya generasi Z, untuk tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan literasi digital, tetapi juga kecerdasan emosional dan etika kerja yang kuat agar mampu beradaptasi serta berkontribusi secara inovatif. Oleh karena itu, pengujian faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif generasi Z dalam konteks Jabodetabek menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris yang kontekstual sesuai dengan karakteristik lingkungan kerja metropolitan yang dinamis.

Dalam praktik organisasi, banyak perusahaan melaporkan bahwa karyawan generasi Z sering kali menunjukkan kesenjangan antara kemampuan teknis dan perilaku kerja yang diharapkan. Mereka cenderung memiliki ide-ide kreatif namun belum mampu mengimplementasikannya secara konsisten karena keterbatasan dalam pengelolaan emosi, tanggung jawab, serta kolaborasi tim. Beberapa laporan menunjukkan bahwa 60% perusahaan yang memberhentikan karyawan Gen Z melakukannya karena rendahnya motivasi, etos kerja, dan kemampuan beradaptasi (CNBC Indonesia, 2025). Selain itu, hasil survei menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan Gen Z mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dan tekanan

emosional yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku inovatif generasi Z agar potensi kreatif mereka dapat dimaksimalkan dalam konteks organisasi.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), yang menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor kognitif, lingkungan, dan tindakan (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Dalam konteks karyawan generasi Z, kemampuan kognitif seperti kecerdasan emosional dan literasi digital, serta lingkungan organisasi yang mendukung etika kerja, saling berinteraksi untuk membentuk perilaku inovatif. Dengan kata lain, perilaku inovatif bukan hanya hasil kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi dengan norma, budaya, dan dukungan organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku inovatif adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Menurut Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain secara efektif. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang positif, dan menciptakan ide-ide baru secara konstruktif. Penelitian Jena & Goyal (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap perilaku inovatif melalui peningkatan kemampuan adaptasi dan kolaborasi. Dalam konteks generasi Z, kecerdasan emosional berperan penting dalam mengarahkan energi kreatif

mereka agar tidak hanya menghasilkan ide, tetapi juga dapat bekerja sama dengan tim dalam mewujudkannya.

Selain aspek emosional, faktor literasi digital juga menjadi penentu perilaku inovatif. Literasi digital tidak hanya berarti kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup keterampilan mengakses, mengevaluasi, dan menciptakan informasi digital secara efektif dan etis (Ng, 2012). Di era transformasi digital, kemampuan ini menjadi fondasi bagi karyawan untuk menemukan solusi berbasis teknologi, berkolaborasi melalui platform digital, serta mempercepat proses inovasi. Penelitian Fransisca *et al.* (2024) menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan di sektor perbankan, karena mendukung kemampuan berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

Faktor penting lainnya yang turut membentuk perilaku inovatif adalah etika kerja. Etika kerja mencerminkan nilai-nilai moral dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, termasuk disiplin, kejujuran, integritas, dan dedikasi terhadap tugas (Prihartini & Sudirno, 2023). Dalam konteks inovasi, etika kerja memastikan bahwa setiap ide dan tindakan kreatif dijalankan dalam koridor moral dan profesionalisme yang menjaga kepercayaan organisasi. Wulandharie & Hidayat (2025) menegaskan bahwa etika kerja merupakan elemen penting dalam membangun budaya kerja digital yang sehat dan berkelanjutan. Tanpa etika kerja yang kuat, inovasi dapat menjadi tidak terarah dan bahkan menimbulkan risiko etis yang merugikan organisasi.

Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, kecerdasan emosional dan literasi digital bukan hanya memengaruhi tindakan kreatif secara langsung, tetapi juga melalui interaksi dengan lingkungan kerja yang menekankan nilai-nilai etika (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Etika kerja berfungsi sebagai faktor penguat yang memediasi hubungan antara kompetensi individu dan perilaku inovatif, sehingga generasi Z dapat menyalurkan ide kreatifnya secara produktif dan etis.

Untuk memperkuat urgensi penelitian ini, dilakukan pra-survei terhadap 30 karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri. Tujuan pra-survei ini adalah untuk melihat sejauh mana kecerdasan emosional, literasi digital, dan etika kerja telah diinternalisasi oleh karyawan serta bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap perilaku inovatif mereka di tempat kerja.

Tabel 1.1 Hasi Pra Survey

Variabel	Pernyataan	Ya	Tidak
Kecerdasan Emosional	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.	25	5
	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja dengan baik dalam situasi kerja.	27	3
	Saya berusaha menjaga suasana kerja tetap positif meskipun sedang menghadapi masalah.	26	4
Literasi Digital	Saya mampu menggunakan berbagai aplikasi digital untuk menunjang pekerjaan saya.	28	2
	Saya mencari informasi terbaru melalui platform digital untuk mendukung inovasi kerja.	24	6
	Saya menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.	27	3
Etika Kerja	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	26	4

Variabel	Pernyataan	Ya	Tidak
Perilaku Inovatif	Saya menghindari tindakan yang dapat merugikan rekan kerja atau organisasi.	29	1
	Saya menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan integritas.	28	2
	Saya sering mengusulkan ide atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	22	8
	Saya berpartisipasi aktif dalam proyek atau kegiatan yang bersifat inovatif di tempat kerja.	21	9
	Saya termotivasi untuk mencari solusi baru ketika menghadapi kendala pekerjaan.	25	5

Sumber: Kuesioner Pra Survei, diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan generasi Z telah memiliki tingkat kecerdasan emosional, literasi digital, dan etika kerja yang baik. Namun, masih terdapat beberapa responden yang belum menunjukkan konsistensi dalam perilaku inovatif, seperti rendahnya partisipasi dalam kegiatan inovatif dan kurangnya dorongan untuk mengusulkan ide baru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan emosional dan literasi digital cukup tinggi, diperlukan penguatan integrasi nilai-nilai etika kerja agar perilaku inovatif dapat berkembang secara lebih menyeluruh.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, literasi digital, serta etika kerja dengan perilaku inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jena dan Goyal (2022) meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap inovasi karyawan dengan mediasi *person-group fit* dan *adaptive*

performance. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif melalui kedua variabel mediasi tersebut, menegaskan pentingnya kemampuan pengelolaan emosi dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. Sementara itu, Ratasuk (2023) meneliti peran kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja dan *knowledge* di industri restoran. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap inovasi, yang mengindikasikan bahwa individu dengan kemampuan emosional tinggi lebih mampu berkontribusi dalam proses inovatif melalui peningkatan kepuasan kerja dan kolaborasi pengetahuan.

Dari sisi literasi digital, Fransisca *et al.* (2024) meneliti pengaruh literasi digital terhadap perilaku inovatif di BPRS Amanah Rabbaniah. Penelitian tersebut menemukan bahwa literasi digital berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif, meskipun implementasinya masih dipengaruhi oleh regulasi dan kebijakan industri yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan penguasaan teknologi digital menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung perilaku inovatif di lingkungan kerja modern. Sementara itu, Wulandharie & Hidayat (2025) meneliti peran etika kerja dan budaya kerja digital terhadap kualitas layanan publik berbasis teknologi. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa etika kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja digital yang efektif dan beretika, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan inovasi pelayanan publik.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris, terdapat beberapa research gap yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, masih terbatas penelitian yang meneliti pengaruh simultan antara kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif dengan etika kerja sebagai variabel mediasi, padahal ketiganya memiliki keterkaitan yang kuat dalam membentuk perilaku inovatif karyawan. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut tanpa mempertimbangkan peran mediasi etika kerja yang berpotensi memperkuat hubungan antara kemampuan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif. Ketiga, penelitian yang berfokus pada perilaku inovatif generasi Z di Indonesia masih sangat terbatas, padahal generasi ini memiliki karakteristik unik sebagai digital natives yang tumbuh dalam lingkungan teknologi dan sosial yang dinamis. Keempat, penelitian mengenai peran etika kerja dalam menjembatani pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif masih jarang dilakukan, terutama dalam konteks organisasi modern yang tengah bertransformasi digital.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian menyeluruh terhadap seluruh hubungan dalam model yang diajukan, yaitu pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap etika kerja, serta pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai peran etika kerja dalam mendorong perilaku inovatif, sebuah hubungan yang masih jarang dikaji pada konteks generasi digital.

Penelitian ini juga menegaskan mekanisme mediasi etika kerja dalam menjembatani pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif, sehingga menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana karakteristik psikologis dan kompetensi digital generasi Z berkontribusi terhadap inovasi di lingkungan kerja modern.

Berdasarkan konteks teoritis, temuan empiris, serta *research gap* yang telah diidentifikasi, peneliti memilih judul tesis “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital terhadap Perilaku Inovatif dengan Etika Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z.”

Pemilihan judul ini didasari oleh urgensi untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku inovatif di kalangan generasi Z, mengingat generasi ini sedang memasuki dunia kerja dalam skala besar dan menjadi kekuatan utama dalam organisasi modern. Penelitian ini dianggap penting karena organisasi perlu mengetahui bagaimana mengoptimalkan potensi inovasi generasi Z melalui penguatan kecerdasan emosional, peningkatan literasi digital, serta penanaman nilai-nilai etika kerja yang kuat.

Selain memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur tentang hubungan antara kompetensi emosional, kemampuan digital, dan nilai etis terhadap perilaku inovatif di era transformasi digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan

bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki manfaat aplikatif dalam membangun generasi pekerja muda yang produktif, kreatif, dan berintegritas tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, literasi digital terhadap perilaku inovatif melalui etika kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap etika kerja pada karyawan generasi Z?
2. Apakah literasi digital berpengaruh secara langsung terhadap etika kerja pada karyawan generasi Z?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z?
4. Apakah literasi digital berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z?
5. Apakah etika kerja berpengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z?
6. Apakah etika kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z?
7. Apakah etika kerja memediasi pengaruh literasi digital terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dirumuskan untuk memberikan gambaran dan analisis yang lebih jelas mengenai pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z. Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap etika kerja pada karyawan generasi Z.
2. Menganalisis pengaruh literasi digital terhadap etika kerja pada karyawan generasi Z.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.
4. Menganalisis pengaruh literasi digital terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.
5. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.
6. Menganalisis peran mediasi etika kerja dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.
7. Menganalisis peran mediasi etika kerja dalam hubungan antara literasi digital dan perilaku inovatif pada karyawan generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, yaitu:

1. Bagi Akademisi

- a. Menambah wawasan dan referensi ilmiah mengenai perilaku inovatif karyawan generasi Z, khususnya dalam konteks pengaruh kecerdasan emosional, literasi digital, dan etika kerja.
- b. Menjadi dasar pengembangan teori dan penelitian selanjutnya terkait manajemen sumber daya manusia, inovasi organisasi, dan generasi Z di dunia kerja.

2. Bagi Praktisi

- a. Memberikan informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan perilaku inovatif generasi Z.
- b. Membantu perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas, kreativitas, dan daya saing melalui peningkatan kecerdasan emosional, literasi digital, dan etika kerja karyawan.
- c. Memberikan panduan bagi HRD dalam melakukan penilaian, pelatihan, dan pengembangan karyawan agar selaras dengan tuntutan inovasi perusahaan.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

5.1.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etika Kerja

Pengujian hipotesis pertama merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.243. Hal ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional yang baik menyumbang kontribusi terhadap peningkatan etika kerja karyawan generasi Z secara nyata.

Kecerdasan emosional yakni keahlian individu dalam mengenali, memahami, dan mengatur perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain dalam konteks sosial dan kerja (Goleman, 2001). Individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan diri, merepresentasikan empati, serta bekerja secara etis dan disiplin di lingkungan kerja. Sejalan dengan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986) yang menegaskan bahwa perilaku terbentuk melalui interaksi faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Kecerdasan emosional sebagai faktor personal memungkinkan individu mengelola emosi, memahami konsekuensi sosial, serta menginternalisasi nilai etika kerja melalui proses pembelajaran sosial dan pengalaman kerja, sehingga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang etis.

Beberapa penelitian empiris mendukung hubungan positif antara kecerdasan emosional dan etika kerja. Jena & Goyal (2022) memaparkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan person-group fit dan adaptive performance, yang berkaitan dengan perilaku profesional dan etis. Abdullah et al. (2021) juga merepresentasikan bahwa self-management sebagai dimensi kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional.

5.1.2 Pengaruh Literasi Digital terhadap Etika Kerja

Pengujian hipotesis kedua merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Literasi Digital berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.580. Hal ini mengisyaratkan bahwa literasi digital yang baik menyumbang kontribusi terhadap peningkatan etika kerja karyawan generasi Z secara nyata.

Literasi digital merujuk pada kemampuan individu untuk memakai teknologi digital secara efektif, etis, dan bertanggung jawab dalam memperoleh, mengevaluasi, dan mengelola informasi (Ng, 2012; Naufal, 2021). Sehingga seorang karyawan yang berlandaskan pada literasi digital yang tinggi akan mampu bekerja lebih efisien, berkolaborasi lintas platform, serta menjaga standar etika dan profesionalisme dalam penggunaan teknologi.

Literasi digital terbukti berpengaruh terhadap etika kerja, yang mendukung pandangan teori Kognitif Sosial bahwa lingkungan dan media eksternal berperan sebagai sumber pembelajaran sosial (Zhou & Brown,

2015). Bagi Generasi Z, lingkungan digital menjadi sarana utama dalam mengamati norma, nilai, dan konsekuensi perilaku kerja, sehingga kemampuan menyaring dan memaknai informasi digital secara tepat mendorong terbentuknya etika kerja yang bertanggung jawab.

Penelitian terdahulu mendukung hal ini. Halimatusa'diah et al. (2024) merepresentasikan bahwa literasi digital meningkatkan motivasi belajar dan kinerja organisasi, yang terkait dengan etika kerja. Fransisca et al. (2024) dan Alfyon & Rostiana (2024) menegaskan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku profesional dan inovatif pada karyawan generasi Z.

5.1.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Inovatif

Pengujian hipotesis ketiga merepresentasikan bahwa hipotesis berupa "Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z" dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.226. Hal ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional yang baik menyumbang kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan generasi Z secara nyata.

Kecerdasan emosional yakni keahlian individu dalam mengenali, memahami, dan mengatur perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain dalam konteks sosial dan kerja (Goleman, 2021). Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi biasanya lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, berpikir dengan imajinasi, serta menciptakan ide-ide segar dan baru di tempat kerja.

Kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan Generasi Z, sejalan dengan teori Kognitif Sosial yang menekankan peran kognisi dan afeksi dalam pembentukan perilaku adaptif. Orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan jauh lebih efektif dalam mengatasi tingkat stres pada dirinya dan situasi yang tidak pasti, serta dapat menggunakan pengalaman yang diperoleh dari lingkungan kerja untuk menciptakan dan menerapkan gagasan baru dengan cara yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al. (2021) memaparkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, di mana *self-management* menjadi dimensi paling dominan. Ratasuk (2023) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku inovatif melalui kepuasan kerja dan berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Penelitian oleh Jena dan Goyal (2022) merepresentasikan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan inovasi karyawan melalui mediasi berurutan antara person-group fit dan adaptive performance.

5.1.4 Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Inovatif

Pengujian hipotesis keempat merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Literasi digital berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.310. Hal ini mengisyaratkan bahwa literasi digital yang

baik menyumbang kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan generasi Z secara nyata.

Literasi digital yakni kemampuan seseorang untuk memanfaatkan teknologi digital dengan cara yang efisien, etis, dan penuh tanggung jawab dalam mencari, menilai, dan mengolah informasi (Ng, 2012; Naufal, 2021). Di zaman perubahan digital, pemahaman terhadap teknologi digital menjadi salah satu elemen krusial yang membantu orang untuk menghasilkan inovasi dalam cara bekerja, meningkatkan produktivitas, serta mempermudah kerja sama antar berbagai platform.

Hasil penelitian yang merepresentasikan literasi digital berpengaruh terhadap perilaku inovatif ini konsisten dengan teori Kognitif Sosial mengenai peran lingkungan dalam pembelajaran sosial. Lingkungan digital menyediakan berbagai contoh dan praktik inovatif yang dapat diamati dan dipelajari, sehingga literasi digital meningkatkan kemampuan kognitif individu dalam mengolah informasi dan mengonversinya menjadi perilaku inovatif di tempat kerja.

Penelitian oleh Fransisca et al. (2024) merepresentasikan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif di sektor perbankan syariah, meskipun implementasi inovasi dibatasi oleh regulasi industri. Lebih lanjut, temuan Alfyon & Rostiana (2024) juga menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan perilaku inovatif pada karyawan generasi Z. Selain itu, Halimatusa'diah et al. (2024) dengan tegas memaparkan bahwa literasi

digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi belajar dan kinerja organisasi, yang secara tidak langsung mendorong perilaku inovatif.

5.1.5 Pengaruh Etika Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Pengujian hipotesis kelima merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Etika kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.361. Hal ini mengisyaratkan bahwa etika kerja yang baik menyumbang kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan generasi Z secara nyata.

Etika kerja merupakan seperangkat nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja (Prihartini & Sudirno, 2023). Etika kerja mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan integritas yang menjadi landasan perilaku profesional dalam organisasi. Orang-orang dengan semangat kerja yang tinggi biasanya memiliki dorongan dari dalam diri yang kuat, menjaga kualitas hasil kerja, serta berusaha melakukan perbaikan dan inovasi secara berkelanjutan.

Etika kerja terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif, selaras dengan konsep hubungan timbal balik triadik dalam SCT. Kecerdasan emosional dan literasi digital membentuk struktur kognitif individu melalui proses pembelajaran sosial, yang kemudian terinternalisasi dalam etika kerja dan menjadi landasan munculnya perilaku inovatif yang bertanggung jawab dan selaras dengan norma organisasi.

Penelitian Wulandharie & Hidayat (2025) merepresentasikan bahwa etika kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan berbasis teknologi melalui perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, Bahagia et al. (2024) memaparkan bahwa kecerdasan emosional dan etika kerja yang baik dapat mendorong perilaku inovatif melalui berbagi pengetahuan dan kolaborasi tim. Hal ini bermakna bahwa etika kerja yang kuat dapat mewujudkan lingkungan yang kondusif bagi munculnya perilaku inovatif, karena individu bekerja tidak hanya untuk memenuhi target organisasi tetapi juga berlandaskan nilai moral dan profesionalisme yang tinggi.

5.1.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Inovatif dengan Mediasi Etika Kerja

Pengujian hipotesis keenam merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Etika kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.088. Hal ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional yang baik serta dukungan etika kerja yang juga baik akan menyumbang kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan generasi Z secara nyata.

Etika kerja berperan sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan perilaku inovatif. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengenali, mengelola, dan menyalurkan emosinya secara efektif dalam interaksi sosial dan profesional. Namun, kemampuan tersebut akan lebih optimal jika didukung oleh etika kerja yang kuat, yang

mencakup disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap kualitas kerja. Etika kerja memungkinkan karyawan untuk menerapkan kecerdasan emosional dalam pengambilan keputusan yang inovatif secara etis dan produktif.

Beberapa penelitian empiris mendukung hal ini. Ratasuk (2023) dan Bahagia et al. (2024) memaparkan bahwa knowledge sharing dan perilaku profesional yang disiplin, yang merupakan bagian dari etika kerja, memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku inovatif. Hal ini merepresentasikan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya memengaruhi kreativitas dan kemampuan beradaptasi, tetapi juga mendorong individu untuk berinovasi secara bertanggung jawab ketika didukung oleh etika kerja.

5.1.7 Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Inovatif dengan Mediasi Etika Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh merepresentasikan bahwa hipotesis berupa “Etika kerja memediasi pengaruh literasi digital terhadap perilaku inovatif karyawan generasi Z” dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh yang diberikan yakni 0.210. Hal ini mengisyaratkan bahwa literasi digital yang baik serta dukungan etika kerja yang juga baik akan menyumbang kontribusi terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan generasi Z secara nyata.

Etika kerja juga berperan sebagai mediator antara literasi digital dan perilaku inovatif. Karyawan dengan literasi digital yang baik mampu mengakses informasi, memanfaatkan teknologi, dan mengembangkan ide-

ide baru secara cepat dan efektif. Namun, pengaruh positif literasi digital terhadap inovasi akan lebih maksimal jika didukung oleh etika kerja yang kuat. Etika kerja memastikan bahwa pemanfaatan teknologi dan inovasi dilakukan secara bertanggung jawab, sesuai dengan standar profesional, dan selaras dengan nilai moral organisasi.

Penelitian terdahulu merepresentasikan bukti empiris terkait hal ini. Halimatusa'diah et al. (2024) menegaskan bahwa literasi digital meningkatkan motivasi belajar, kinerja organisasi, dan integritas profesional, yang pada gilirannya mendorong perilaku inovatif melalui etika kerja. Fransisca et al. (2024) juga merepresentasikan bahwa literasi digital berpengaruh pada inovasi karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip kerja etis, sehingga ide yang dihasilkan tidak hanya kreatif tetapi juga dapat diterapkan secara berkelanjutan.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan literasi digital berperan penting dalam membentuk etika kerja dan juga perilaku inovatif karyawan Generasi Z yang berada di kawasan Jabodetabek. Temuan ini merepresentasikan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis saja, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengelola emosi serta menggunakan teknologi digital dengan cara yang efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi harus melihat kecerdasan emosional dan literasi digital sebagai kemampuan strategis yang saling mendukung dalam mendorong perilaku kerja yang efektif dan inovatif.

Implikasi lain tampak pada fungsi etika kerja sebagai variabel perantara yang penting. Etika kerja telah terbukti dapat menghubungkan pengaruh kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap perilaku inovatif. Ini merepresentasikan bahwa meskipun karyawan Generasi Z memiliki kemampuan emosional dan digital yang baik, perilaku inovatif mereka akan lebih efektif jika didukung oleh nilai-nilai etika kerja seperti tanggung jawab, disiplin, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi harus memperkuat budaya kerja yang didasarkan pada etika sebagai dasar dalam mengelola potensi inovasi karyawan.

Selain itu, besar dampak literasi digital terhadap etika kerja dan perilaku inovatif jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional merepresentasikan bahwa Generasi Z sebagai generasi yang dibesarkan di era digital sangat terpengaruh oleh kemampuan mereka dalam mengakses, mengatur, dan memanfaatkan teknologi digital. Implikasi ini merepresentasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di zaman digital perlu menitikberatkan pada kesiapan digital serta pengembangan karakter kerja yang etis. Hal ini penting agar inovasi yang dicapai dapat berlangsung secara berkelanjutan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

5.3 Kontribusi Penelitian

5.3.1 *Theoretical recommendation*

Secara teoritis, studi ini memberikan sumbangan untuk memperkaya literatur yang berkaitan dengan hubungan antara kecerdasan emosional, literasi digital, etika kerja, serta perilaku inovatif. Selain itu, hasil riset ini memberikan bukti nyata bahwa etika kerja bisa berfungsi sebagai jembatan yang efektif untuk menjelaskan cara kecerdasan emosional dan literasi digital memengaruhi perilaku inovatif. Studi ini juga mengembangkan penelitian tentang ciri-ciri Generasi Z dalam lingkungan pekerjaan. Dengan merepresentasikan pentingnya peran literasi digital, penelitian ini memperkuat teori kelompok generasi yang menegaskan bahwa generasi yang dibesarkan dalam suasana digital memiliki pola perilaku dan kebutuhan pengembangan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, kerangka konseptual yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian berikutnya untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau pemberdayaan psikologis, dalam konteks generasi muda serta transformasi digital.

5.3.2 Practical recommendation

Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi organisasi di area Jabodetabek dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan dari Generasi Z. Organisasi dianjurkan untuk menyusun program pelatihan yang tidak hanya menekankan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kecerdasan emosional, seperti kemampuan dalam mengelola stres, berempati, dan bekerja sama dalam tim. Pengembangan aspek ini dipastikan dapat

memperbaiki etika kerja dan memicu perilaku inovatif karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, organisasi harus meningkatkan kemampuan literasi digital karyawan melalui pelatihan penggunaan teknologi, keamanan digital, serta pemanfaatan platform digital dengan cara yang produktif dan etis. Dengan memperhatikan pengaruh besar literasi digital pada etika kerja dan perilaku inovatif, organisasi yang dapat membangun lingkungan kerja digital yang baik akan memiliki peluang lebih besar untuk menciptakan inovasi yang relevan dan bersaing. Sebaliknya, penanaman nilai-nilai etika dalam bekerja harus dimasukkan ke dalam kebijakan organisasi, sistem evaluasi kinerja, serta budaya kerja sehari-hari, sehingga potensi inovasi karyawan dapat diarahkan dengan cara yang positif dan bertanggung jawab.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai batasan yang perlu dicermati guna memperbaiki atau mengembangkan penelitian yang akan datang. Pertama-tama, penelitian ini dilakukan pada pegawai Generasi Z yang beroperasi di area Jabodetabek, sehingga temuan penelitian ini belum bisa diterapkan secara luas ke daerah lain atau pada generasi yang berbeda. Perbedaan ciri-ciri wilayah serta budaya organisasi memungkinkan terjadinya variasi hasil ketika penelitian dilakukan di konteks yang berbeda.

Kedua, penerapan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner menyebabkan hasil penelitian sangat terikat pada pandangan subjektif para responden. Ini memiliki kemungkinan menyebabkan bias dalam jawaban. Ketiga, variabel yang dianalisis masih

terbatas pada kecerdasan emosional, literasi digital, etika kerja, dan perilaku inovatif, sehingga belum mencakup faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap perilaku inovatif karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan.

Ketiga, penelitian ini tidak difokuskan pada satu instansi atau perusahaan tertentu, melainkan melibatkan responden dari berbagai latar belakang organisasi. Kondisi ini menyebabkan karakteristik kebijakan, budaya organisasi, serta sistem kerja yang berbeda-beda tidak dapat dikendalikan secara spesifik, sehingga hasil penelitian lebih bersifat umum dan tidak merepresentasikan kondisi pada satu institusi tertentu secara mendalam.

Keempat, penelitian ini tidak melakukan pembagian responden secara spesifik berdasarkan wilayah, seperti jumlah responden dari Bogor, Jakarta, atau daerah lainnya. Hal ini disebabkan karena dalam kuesioner, karakteristik responden hanya mencakup aspek usia, masa kerja, dan jenis kelamin, tanpa mencantumkan asal perusahaan maupun wilayah domisili atau lokasi kerja responden. Dengan demikian, penelitian ini belum dapat menggambarkan variasi hasil berdasarkan perbedaan wilayah geografis, sehingga analisis yang dilakukan tidak mempertimbangkan kemungkinan adanya pengaruh konteks regional terhadap variabel yang diteliti.

Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti di masa mendatang untuk mengembangkan studi dengan jumlah responden yang lebih banyak, menggunakan berbagai pendekatan metodologis, serta menambah variabel lain demi mendapatkan



pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif dari karyawan Generasi Z.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partai Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hada, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Issue May). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, N. H., Xuan, L. Y., Hamid, N. A. A., Takala, J., & Wahab, E. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior. *Journal of Techno Social*. <https://doi.org/10.30880/jts.2021.13.01.004>
- Alfyoni, G. A., & Rostiana. (2024). The Role of Digital Literacy and Innovative Work Behavior on Work Engagement among Generation Z Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6138–6153.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Bahagia, R., Daulay, R., Arianty, N., & Astuti, R. (2024). Transformational leadership , emotional intelligence , and innovative work behavior : Mediating roles of knowledge sharing at public hospitals in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 103–114. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.10](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.10)
- Bii, P. K., & Chelangat, M. N. (2025). Relationship of Emotional intelligence and innovative work behavior : A survey of microfinance institution in Kenya. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 08(01), 488–494. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8>
- Fiantika, F. R., Sri, M. W., Sri, J. L. H., Wahyuni, Jonata, E. M., Hasanah, I. M. N., Maharani, A., Nuryami, K. A. R. N., & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Global Eksekutif Teknologi*.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jiph/index>
- Fransisca, F., Caroline, A., Kornarius, Y. P., Gunawan, T., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Perusahaan BPRS Amanah Rabbaniah Fasya. *MES Management Journal*, 3(1), 277–297.
- Hair, J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Halimatusa'diah, H., Faeni, D. P., Wahyu, N., Setyawati, Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM , Peran Industri 5 . 0 , Literasi

- Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36–49.
- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100729>
- Kumar, A. (2022). Observation method. *Mentalizing in Child Therapy*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.4324/9781003167242-6>
- Lestari, C. E., Ariyati, Y., Ramadhan, D. A., & Dinata, Y. R. (2025). Analysis of the Influence of Work Ethics , Problem-Solving Skills , Emotional Intelligence , and Resilience on the Competitiveness of Generation Z Workers. *DIJEMSS*, 6(6), 5244–5256.
- Maulida, M. P., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Nuju Coffee Bandar Lampung. *JURNAL MANEKSI*, 14(01), 104–111.
- Mrisho, D. H., & Mseti, S. (2024). Emotional Intelligence: Concept, Theoretical Perspectives and Its Relevance on Job Performance. *East African Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 28–37. <https://doi.org/10.37284/eajis.7.1.1817>
- Naufal, H. A. (2021). Literasi Digital. *Perspektif*, 1(2), 195–202. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.32>
- Pahwa, M., Cavanagh, A., & Vanstone, M. (2023). Key Informants in Applied Qualitative Health Research. *Qualitative Health Research*, 33(14), 1251–1261. <https://doi.org/10.1177/10497323231198796>
- Prihartini, E., & Sudirno, D. (2023). PENGARUH ETIKA, PENGALAMAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BERAU AGROTECH CIHAUR. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4, 220–231.
- Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BALAI PENELITIAN TANAMAN SEREALIA DI KABUPATEN MAROS. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(2), 210–221.
- Ratasuk, A. (2023). Roles of Emotional Intelligence in Promoting the Innovative Work Behavior of Restaurant Employees. *Thammasat Review*, 26(2), 44–73.
- Ratasuk, A., & Charoensukmongkol, P. (2020). Does cultural intelligence promote cross-cultural teams' knowledge sharing and innovation in the restaurant business? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 183–203. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2019-0109>
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Bagenda, L. E. R. C., Nihlatul Falasifah Ade Putra Ode Amane, Gazi, C. P. T., Saloom, S, S., Fadhilatunisa, N. B. G. Della, & Fakhri, M. M. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Sahoo, R. (2022). Interview as a Tool for Data Collection in Educational

- Research. *Tools for Data Collection*, 2(1), 1–13.
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. *How to Write a Research Paper*, June, 1–6.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89–101.
<https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>
- Wahyuni, R., Marsella, L., Suseno, L. J., & Miftahul Hasanah. (2023). Analisis Manajemen Risiko Dampak Penggunaan Aplikasi TikTok pada Gen Z. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Bisnis (SENATIB)*, 1(1), 84–89.
- Wulandharie, L. R., & Hidayat, M. R. R. (2025). Penguatan Etika Kerja dan Budaya Kerja Digital dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Berbasis Teknologi Informasi di Kecamatan Marga Punduh. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 17(1), 50–64.
- Zhou, M., & Brown, D. (2015). Educational Learning Theories. *Education Open Textbooks*, 130.
<https://oer.galileo.usg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=education-textbooks>

