BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Gambar 4. 1 Logo Indotekhno Plus

Sumber : indotekhnoplus.com (2025)

PT Indo Tekhnoplus merupakan perusahaan manufaktur dan distributor alat-alat kesehatan lingkungan serta laboratorium yang berkomitmen untuk menghadirkan produk berkualitas tinggi dan layanan terbaik kepada para pengguna. Dengan prinsip Continous Support, setiap produk yang dipasarkan selalu disertai dengan layanan purna jual seperti garansi dan bantuan teknis, guna memastikan alat berfungsi optimal di berbagai instansi terkait. Perusahaan ini menjalin kerja sama bisnis dengan lebih dari 50 perusahaan internasional dalam upaya terus berinovasi dan meningkatkan teknologi produk yang dipasarkan di Indonesia. Perpaduan antara teknologi modern, desain yang fungsional, hasil analisis yang akurat, dan kemudahan penggunaan menjadi prioritas utama perusahaan dalam menciptakan produk yang mampu menunjang aktivitas pemeriksaan secara cepat dan tepat.

PT Indo Tekhnoplus telah tersertifikasi secara resmi melalui ISO SNI 9001:2015, ISO 14001:2015, dan OHSAS 18001:2007, yang menjadi bukti atas komitmen perusahaan dalam menjaga kualitas produk dan sistem organisasi dengan standar internasional. Dengan mengusung motto “We Care, We Help, We Build,” perusahaan ini terus menunjukkan kepeduliannya terhadap kesehatan lingkungan serta komitmennya dalam membantu dan membangun Indonesia menjadi lebih baik.

lib.mercubuana.ac.id

Sebagai perusahaan yang telah telah berkembang, PT Indo Tekhnoplus terus mengalami kenaikan dalam aspek bisnis, sumber daya manusia, maupun teknologi yang digunakan dalam operasional perusahaan sebagai produsen sekaligus distributor alat-alat kesehatan lingkungan dan laboratorium. Di sisi lain, perusahaan ini sebagian besar di isi dengan karyawan yang berasal dari generasi Z,yang telah terhitung sebanyak 98 karyawan dengan berbagai divisi yang berbeda, dengan total sebanyak 302 karyawan hingga saat ini.

Selain itu, PT Indo Tekhnoplus juga terus melakukan pengembangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja perusahaan di tengah perkembangan teknologi dan kebutuhan industri kesehatan yang semakin berkembang. Perusahaan tidak hanya berfokus pada kualitas produk yang dipasarkan, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara profesional dan adaptif terhadap perubahan. Melalui lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim, koordinasi antar divisi, serta komunikasi yang efektif, PT Indo Tekhnoplus berupaya menciptakan sistem kerja yang mampu menunjang produktivitas karyawan. Dengan pengalaman perusahaan yang telah berdiri selama kurang lebih 15 tahun, PT Indo Tekhnoplus menjadi salah satu perusahaan yang terus berkembang dalam bidang alat kesehatan lingkungan di Indonesia.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Visi

PT Indo Tekhnoplus memiliki visi menjadi perusahaan yang dipercaya dalam bidang alat kesehatan lingkungan dan laboratorium di Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan terus mengikuti perkembangan teknologi dan menghadirkan produk yang dapat digunakan sesuai kebutuhan berbagai instansi dan pengguna di Indonesia.

Misi

PT Indo Tekhnoplus memiliki misi menyediakan alat kesehatan lingkungan dan laboratorium dengan kualitas yang baik serta terus melakukan pengembangan

lib.mercubuana.ac.id

dalam bidang teknologi. Selain itu, perusahaan juga berupaya membangun kerja sama yang baik dengan berbagai mitra dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar dapat bekerja secara profesional dan maksimal.

4.3 Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan hasil pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Peneliti juga akan memaparkan karakteristik responden serta hasil jawaban pada setiap item pertanyaan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh *Quarter Life Crisis* terhadap Penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional Generasi Z." Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Z di PT Indo Tekhnoplus dengan jumlah responden sebanyak 98 responden.

4.4 Karakteristik Responden

4.4.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari kuesioner,karakteristik responden dari kategori jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 4. 1 Data Demografi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	56	57,1%
2.	Perempuan	42	42,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil data menunjukkan terdapat responden laki-laki dengan jumlah sebanyak 56 responden (57,1%) dan responden perempuan sebanyak 42 responden (42,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

lib.mercubuana.ac.id

4.4.2 Usia

Table 4. 2 Data Demografi Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	< 20 Tahun	2	2%
2.	20 – 23 Tahun	30	30,6%
3.	23 – 26 Tahun	55	56,1%
4.	> 26 Tahun	11	11,2%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan tabel data di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil pengumpulan data dari 98 responden terdapat 2 responden yang berusia <20 tahun (2%), 30 responden berusia 20–23 tahun (30,6%), 55 responden berusia 23–26 tahun (56,1%), dan 11 responden berusia >26 tahun (11,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 23–26 tahun.

4.4.3 Pendidikan Terakhir

Table 4. 3 Data Demografi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK Sederajat	40	40,8%
2.	Diploma (D3)	21	21,4%
3.	Sarjana (S1)	37	37,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dari jumlah responden sebanyak 98, didapatkan hasil responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 40 responden (40,8%), Diploma (D3) sebanyak 21 responden (21,4%), dan Sarjana (S1) sebanyak 37 responden (37,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

4.4.5 Divisi/Bagian Pekerjaan

Table 4. 4 Data Demografi Divisi/Bagian Pekerjaan Responden

No.	Divisi/Bagian pekerjaan	Frekuensi	Presentase
1.	Produksi	17	17,3%
2.	Marketing	28	28,6%
3.	Sales	20	20,4%
4.	Teknisi	15	15,3%
5.	Laboratorium	12	12,2%
6.	GA (General Affairs)	6	6,1%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dari jumlah responden sebanyak 98, didapatkan hasil responden yang berasal dari divisi Produksi sebanyak 17 responden (17,3%), divisi Marketing sebanyak 28 responden (28,6%), divisi Sales sebanyak 20 responden (20,4%), divisi Teknisi sebanyak 15 responden (15,3%), divisi Laboratorium sebanyak 12 responden (12,2%), dan divisi GA (*General Affairs*) sebanyak 6 responden (6,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden yang berasal dari divisi Marketing.

4.4.6 Masa Kerja

Table 4. 5 Data Demografi Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	< 1 tahun	4	4,1%
2.	1 - 2 tahun	43	43,9%
3.	3 - 4 tahun	40	40,8%
4.	> 4 tahun	11	11,2%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan tabel data di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil pengumpulan data dari 98 responden terdapat 4 responden dengan masa kerja <1 tahun (4,1%), 43 responden dengan masa kerja 1–2 tahun (43,9%), 40 responden dengan masa kerja 3–4 tahun (40,8%), dan 11 responden dengan masa kerja >4 tahun (11,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 1–2 tahun.

4.4.7 Status Kepegawaian

Table 4. 6 Data Demografi Status Kepegawaian Responden

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
1.	Karyawan Tetap	49	50%
2.	Karyawan Kontrak	49	50%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dari jumlah responden sebanyak 98, didapatkan hasil responden dengan status karyawan tetap sebanyak 49 responden (50%), dan karyawan kontrak sebanyak 49 responden (50%). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan status karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan jumlah yang sama.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

4.4.8 Pengalaman berpindah kerja

Table 4. 7 Data Demografi Pengalaman Berpindah Kerja (1 tahun)

No.	Jumlah perpindahan	Frekuensi	Presentase
1.	Belum pernah berpindah	64	65,3%
2.	Pernah 1 kali	23	23,5%
3.	Pernah 2 kali atau lebih	11	11,2%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 98 responden, sebanyak 34 responden (34,7%) pernah berpindah pekerjaan dalam satu tahun terakhir, sedangkan 64 responden (65,3%) tidak pernah berpindah pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman bekerja yang relatif stabil di PT Indotekhno Plus. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang pernah berpindah pekerjaan sebelum bergabung dengan perusahaan. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang berada pada tahap awal pengembangan karier sehingga masih melakukan eksplorasi pekerjaan untuk memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan minat, kompetensi, dan tujuan kariernya.

4.4.9 Tabulasi Data Frekuensi

a) Analisis Variabel X *(Quarter Life Crisis)*

Bagian ini menjelaskan hasil data penelitian pada variabel X (*Quarter Life Crisis*) berdasarkan tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan.

Table 4. 8 Bingung menentukan pilihan karier.

Apakah Anda merasa bingung dalam menentukan pilihan karier?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	6	6,1%
4.	Setuju	49	50%
5.	Sangat Setuju	38	38,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.7, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa bingung dalam menentukan pilihan karier, dengan persentase sebesar 88,8% (50% setuju dan 38,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih besar dibandingkan responden yang menjawab netral (6,1%) maupun tidak setuju (5,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kebingungan dalam menentukan pilihan karier masih menjadi kondisi yang cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih berada pada tahap eksplorasi dan penyesuaian karier sehingga belum memiliki keyakinan penuh terhadap arah karier yang dijalani.

Table 4. 9 Ragu terhadap keputusan pekerjaan yang diambil.

Apakah Anda merasa ragu terhadap keputusan pekerjaan yang telah diambil?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	4	4,1%
3.	Netral	9	9,2%
4.	Setuju	38	38,8%
5.	Sangat Setuju	45	45,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa ragu terhadap keputusan pekerjaan yang telah diambil, dengan persentase mencapai 84,7% (38,8% setuju dan 45,9% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (9,2%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 6,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa keraguan terhadap keputusan pekerjaan masih menjadi kondisi yang dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden belum sepenuhnya yakin terhadap pilihan pekerjaan yang dijalani, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian dalam pengembangan karier dan

lib.mercubuana.ac.id

menjadi salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* pada fase awal kehidupan profesional.

Table 4. 10 Takut mengambil keputusan yang salah.

Apakah Anda merasa takut mengambil keputusan yang salah dalam pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	4	4,1%
3.	Netral	14	14,3%
4.	Setuju	43	43,9%
5.	Sangat Setuju	37	37,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa takut mengambil keputusan yang salah dalam pekerjaan, dengan persentase sebesar 81,7% (43,9% setuju dan 37,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (14,3%) maupun tidak setuju (4,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa takut melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung berhati-hati dan khawatir terhadap konsekuensi dari keputusan yang diambil, sehingga dapat memengaruhi kepercayaan diri, kecepatan dalam mengambil keputusan, serta menjadi salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* yang dialami pada tahap awal perkembangan karier.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 11 Cemas menjalin hubungan dengan rekan kerja.

Apakah Anda merasa cemas dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	24	24,5%
4.	Setuju	45	45,9%
5.	Sangat Setuju	22	22,4%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa cemas dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja, dengan persentase sebesar 68,3% (45,9% setuju dan 22,4% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (24,5%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kecemasan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja masih dialami oleh sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih merasa kurang percaya diri atau khawatir terhadap penerimaan dan interaksi sosial di lingkungan kerja, sehingga dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam membangun hubungan kerja yang baik dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja.

Table 4. 12 Khawatir tidak diterima di lingkungan kerja.

Apakah Anda merasa khawatir tidak diterima di lingkungan kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	14	14,3%
3.	Netral	18	18,4%
4.	Setuju	39	39,8%
5.	Sangat Setuju	26	26,5%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.12, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa khawatir tidak diterima di lingkungan kerja, dengan persentase sebesar 66,3% (39,8% setuju dan 26,5% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (18,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan berjumlah 15,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kekhawatiran terhadap penerimaan di lingkungan kerja masih dialami oleh sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih memiliki kekhawatiran mengenai kemampuan mereka untuk beradaptasi, membangun hubungan sosial, serta memperoleh penerimaan dari rekan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi rasa percaya diri dan kualitas interaksi dalam lingkungan kerja.

Table 4. 13 Sulit menjaga hubungan professional.

Apakah Anda merasa sulit menjaga hubungan profesional di tempat kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	6	6,1%
3.	Netral	16	16,3%
4.	Setuju	38	38,8%
5.	Sangat Setuju	36	36,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.13, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa sulit menjaga hubungan profesional di tempat kerja, dengan persentase sebesar 75,5% (38,8% setuju dan 36,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (16,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 8,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam menjaga hubungan profesional masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT

lib.mercubuana.ac.id

Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih menghadapi tantangan dalam membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang profesional, seperti menjalin kerja sama yang baik, menjaga komunikasi yang efektif, serta beradaptasi dengan dinamika hubungan antar rekan kerja di lingkungan organisasi.

Table 4. 14 Takut gagal dalam pekerjaan.

Apakah Anda merasa takut gagal dalam pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	6	6,1%
3.	Netral	26	26,5%
4.	Setuju	41	41,8%
5.	Sangat Setuju	24	24,5%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa takut gagal dalam pekerjaan, dengan persentase sebesar 66,3% (41,8% setuju dan 24,5% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (26,5%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa takut mengalami kegagalan dalam pekerjaan masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki kekhawatiran terhadap kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menghindari kesalahan yang dapat memengaruhi penilaian kinerja. Perasaan tersebut merupakan salah satu bentuk tekanan psikologis yang dapat muncul pada individu yang mengalami *Quarter Life Crisis*.

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 15 Merasa tertekan untuk cepat sukses.

Apakah Anda merasa tertekan untuk cepat sukses dalam karier?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	9	9,2%
3.	Netral	21	21,4%
4.	Setuju	38	38,8%
5.	Sangat Setuju	29	29,6%
Jumlah		**115**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa tertekan untuk cepat sukses dalam karier, dengan persentase sebesar 68,4% (38,8% setuju dan 29,6% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (21,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 10,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan untuk segera mencapai kesuksesan karier masih cukup dominan dirasakan oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan tuntutan untuk segera menunjukkan pencapaian, memperoleh perkembangan karier, serta memenuhi ekspektasi terhadap keberhasilan di usia muda. Tekanan tersebut dapat memunculkan perasaan tertekan sebagai salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis*, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja individu dalam lingkungan kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

.

Table 4. 16 Khawatir tidak memenuhi ekspektasi kerja.

Apakah Anda merasa khawatir tidak memenuhi ekspektasi kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	14	14,3
4.	Setuju	42	42,9%
5.	Sangat Setuju	35	35,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.15, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa khawatir tidak memenuhi ekspektasi kerja, dengan persentase sebesar 78,6% (42,9% setuju dan 35,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (14,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus masih merasa khawatir tidak mampu memenuhi target dan harapan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut mencerminkan adanya tekanan terhadap kemampuan diri yang merupakan salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* di lingkungan kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Table 4. 17 Merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan.

Apakah Anda merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	15	15,3%
4.	Setuju	40	40,8%
5.	Sangat Setuju	37	37,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.17, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan, dengan persentase sebesar 78,6% (40,8% setuju dan 37,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (15,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 6,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus merasakan beban dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Kondisi tersebut mencerminkan adanya tekanan kerja yang menjadi salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* dan berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja di lingkungan kerja.

Table 4. 18 Merasa tantangan kerja terlalu berat.

Apakah Anda merasa tantangan kerja terlalu berat?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	21	21,4%
4.	Setuju	49	50%
5.	Sangat Setuju	21	21,4%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa tantangan kerja yang dihadapi terlalu berat, dengan persentase sebesar 71,4% (50% setuju dan 21,4% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (21,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus merasa tantangan pekerjaan yang dihadapi cukup berat. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tekanan dalam menghadapi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan, yang merupakan salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* di lingkungan kerja.

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 19 Tekanan kerja mengganggu kondisi mental.

Apakah Anda merasa tekanan kerja mengganggu kondisi mental Anda?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	7	7,1%
3.	Netral	23	23,5%
4.	Setuju	30	30,6%
5.	Sangat Setuju	36	36,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.19, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa tekanan kerja mengganggu kondisi mental mereka, dengan persentase sebesar 67,3% (30,6% setuju dan 36,7% sangat setuju). Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (23,5%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 9,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus merasakan tekanan kerja yang berdampak pada kondisi mental mereka. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan menjadi salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* yang berpotensi mengganggu kinerja serta komunikasi di lingkungan kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Table 4. 20 Merasa kemampuan diri kurang baik

Apakah Anda merasa kemampuan diri kurang baik dalam pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	5	5,1%
2.	Tidak Setuju	7	7,1%
3.	Netral	17	17,3%
4.	Setuju	42	42,9%
5.	Sangat Setuju	27	27,6%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.20, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa kemampuan diri kurang baik dalam pekerjaan, dengan persentase sebesar 70,5% (42,9% setuju dan 27,6% sangat setuju).

Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (17,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 12,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus masih memiliki penilaian yang kurang positif terhadap kemampuan diri dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya keraguan terhadap kompetensi yang dimiliki, yang merupakan salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* dan dapat memengaruhi kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Table 4. 21 Membandingkan diri dengan rekan kerja.

Apakah Anda sering membandingkan diri dengan rekan kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	5	5,1%
3.	Netral	11	11,2%
4.	Setuju	50	51%
5.	Sangat Setuju	30	30,6%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.21, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka sering membandingkan diri dengan rekan kerja, dengan persentase sebesar 81,6% (51% setuju dan 30,6% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (11,2%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,1%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus masih cenderung melakukan perbandingan diri dengan rekan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan membandingkan pencapaian, kemampuan, maupun perkembangan karier dengan orang lain, yang

lib.mercubuana.ac.id

merupakan salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* dan dapat memengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja.

Table 4. 22 Merasa kurang kompeten dalam pekerjaan

Apakah Anda merasa kurang kompeten dalam pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	21	21,4%
4.	Setuju	34	34,7%
5.	Sangat Setuju	39	39,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.22, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa kurang kompeten dalam pekerjaan, dengan persentase sebesar 74,5% (34,7% setuju dan 39,8% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (21,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang masing-masing hanya sebesar 2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa perasaan kurang kompeten masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih meragukan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugas serta memenuhi tuntutan pekerjaan, yang merupakan salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

Table 4. 23 Merasa bingung menghadapi masalah pekerjaan.

Apakah Anda merasa bingung menghadapi masalah pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	15	15,3%
4.	Setuju	45	45,9%
5.	Sangat Setuju	36	36,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.23, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa bingung menghadapi masalah pekerjaan, dengan persentase sebesar 82,6% (45,9% setuju dan 36,7% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (15,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang masing-masing hanya sebesar 1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kebingungan dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih mengalami kesulitan dalam menentukan solusi atau mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi tantangan di lingkungan kerja, yang merupakan salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

Table 4. 24 Merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan.

Apakah Anda merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	8	8,2%
3.	Netral	19	19,4%
4.	Setuju	35	35,7%
5.	Sangat Setuju	35	35,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.24, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan, dengan persentase sebesar 71,4% (35,7% setuju dan 35,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (19,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 9,2%.

lib.mercubuana.ac.id

Hasil ini menunjukkan bahwa perasaan tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa memiliki keterbatasan dalam mengendalikan situasi kerja, mengambil keputusan, maupun memengaruhi hasil pekerjaan yang dijalankan, sehingga dapat memunculkan perasaan terjebak sebagai salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

Table 4. 25 Sulit menemukan solusi atas masalah kerja.

Apakah Anda merasa sulit menemukan solusi atas masalah kerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	4	4,1 %
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	19	19,4%
4.	Setuju	40	40,8%
5.	Sangat Setuju	32	32,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.25, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa sulit menemukan solusi atas masalah kerja, dengan persentase sebesar 73,5% (40,8% setuju dan 32,7% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (19,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 7,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam menemukan solusi atas permasalahan kerja masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan dan menentukan

lib.mercubuana.ac.id

langkah yang tepat ketika menghadapi tantangan di lingkungan kerja, sehingga dapat memunculkan perasaan terjebak sebagai salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

Table 4. 26 Merasa usaha kerja tidak membuahkan hasil.

Apakah Anda merasa usaha kerja yang dilakukan tidak membuahkan hasil?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	3	3,1%
2.	Tidak Setuju	7	7,1%
3.	Netral	20	20,4%
4.	Setuju	45	45,9%
5.	Sangat Setuju	23	23,5%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.26, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa usaha kerja yang dilakukan tidak membuahkan hasil, dengan persentase sebesar 69,4% (45,9% setuju dan 23,5% sangat setuju).

Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (20,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 10,2%.

Hasil ini menunjukkan bahwa perasaan usaha kerja yang tidak membuahkan hasil masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa hasil yang diperoleh belum sesuai dengan usaha yang telah dilakukan, sehingga dapat memunculkan perasaan putus asa dan menurunnya keyakinan terhadap pencapaian karier sebagai salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 27 Kehilangan motivasi dalam bekerja.

Apakah Anda merasa kehilangan motivasi dalam bekerja?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	3	3,1%
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	18	18,4%
4.	Setuju	49	50%
5.	Sangat Setuju	25	25,5%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.27, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa kehilangan motivasi dalam bekerja, dengan persentase sebesar 75,5% (50% setuju dan 25,5% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (18,4%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 6,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kehilangan motivasi dalam bekerja masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden mengalami penurunan semangat dan dorongan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi produktivitas, pencapaian tujuan kerja, serta menjadi salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Table 4. 28 Merasa masa depan karier tidak jelas

Apakah Anda merasa masa depan karier Anda tidak jelas?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	2	2%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	15	15,3%
4.	Setuju	34	34,7%
5.	Sangat Setuju	45	45,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.28, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka merasa masa depan karier tidak jelas, dengan persentase sebesar 80,6% (34,7% setuju dan 45,9% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (15,3%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 4%. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan mengenai masa depan karier masih cukup dominan dirasakan oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih mengalami ketidakpastian terhadap arah dan perkembangan karier yang akan dicapai, sehingga dapat memunculkan perasaan putus asa sebagai salah satu karakteristik Quarter Life Crisis.

b.) Hasil Tabulasi Jawaban Responden Variable X (Quarter Life Crisis)

Table 4. 29 Tabel Rata - Rata Skor Variabel X (Quarter Life Crsisi)

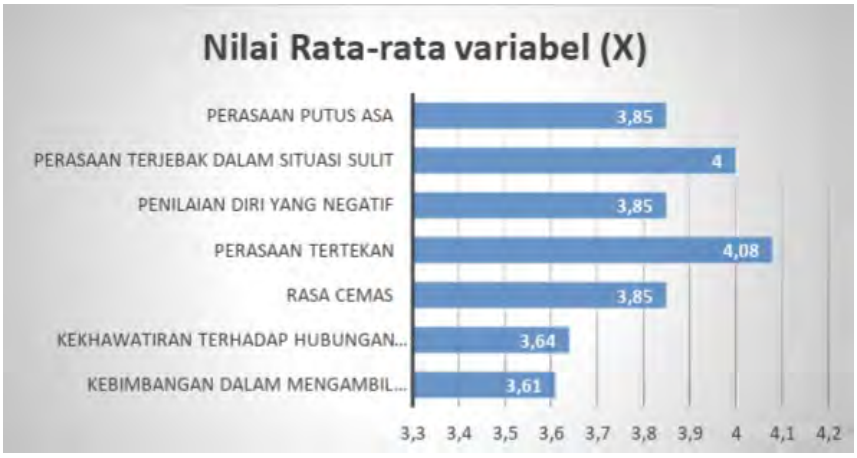
No.	Pernyataan	*Mean*
	Kebimbangan dalam mengambil keputusan	
1.	Apakah Anda merasa bingung dalam menentukan pilihan karier.	3,46
2.	Apakah Anda merasa ragu terhadap keputusan pekerjaan yang telah diambil.	3,73
3.	Apakah Anda merasa takut mengambil keputusan yang salah dalam pekerjaan.	3,66
	Kekhawatiran terhadap hubungan interpersonal	**3,61**
5.	Apakah Anda merasa cemas dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja.	3,73
6.	Apakah Anda merasa khawatir tidak diterima di lingkungan kerja.	3,60
7.	Apakah Anda merasa sulit menjaga hubungan profesional di tempat kerja.	3,60
	Rasa cemas	**3,64**
9.	Apakah Anda merasa takut gagal dalam pekerjaan.	3,86
10.	Apakah Anda merasa tertekan untuk cepat sukses dalam karier.	3,86

lib.mercubuana.ac.id

11.	Apakah Anda merasa khawatir tidak memenuhi ekspektasi kerja.	3,83
Perasaan tertekan		**3,85**
13.	Apakah Anda merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan.	3,90
14.	Apakah Anda merasa tantangan kerja terlalu berat.	4,13
15.	Apakah Anda merasa tekanan kerja mengganggu kondisi mental Anda.	4,23
Penilaian diri yang negatif		**4,08**
16.	Apakah Anda merasa kemampuan diri kurang baik dalam pekerjaan.	3,73
17.	Apakah Anda sering membandingkan diri dengan rekan kerja.	4,00
18.	Apakah Anda merasa kurang kompeten dalam pekerjaan.	3,83
Perasaan terjebak dalam situasi sulit		**3,85**
19.	Apakah Anda merasa bingung menghadapi masalah pekerjaan.	4,00
20.	Apakah Anda merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan.	3,96
21.	Apakah Anda merasa sulit menemukan solusi atas masalah kerja.	4,06
Perasaan putus asa		**4,00**
22.	Apakah Anda merasa usaha kerja yang dilakukan tidak membuahkan hasil.	3,73
23.	Apakah Anda merasa kehilangan motivasi dalam bekerja.	4,00
24.	Apakah Anda merasa masa depan karier Anda tidak jelas.	3,83
		3,85

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id



Gambar 4. 2 Mean variable (X)

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Mengacu pada gambar rata-rata skor variabel *Quarter Life Crisis* (X) dapat dipahami bahwasanya aspek yang mempunyai rerata-rata (mean) terbesar yakni aspek Perasaan tertekan, dengan nilai sebesar 4,08. Sementara aspek yang mempunyai angka rerata-rata (mean) terkecil yakni aspek Kebimbangan dalam mengambil keputusan, dengan nilai sebesar 3,61. Berdasarkan hasil analisis, Quarter Life Crisis pada karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus lebih didominasi oleh aspek perasaan tertekan, yang menunjukkan bahwa responden cenderung lebih merasakan beban akibat tuntutan pekerjaan, pencapaian karier, maupun ekspektasi lingkungan dibandingkan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan atau menjalin hubungan interpersonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan psikologis menjadi pemicu utama munculnya Quarter Life Crisis, sehingga dapat memengaruhi cara individu memandang situasi yang sedang dihadapi dan menimbulkan perasaan terjebak dalam kondisi yang sulit untuk diubah. Sementara itu, aspek penilaian diri negatif dan rasa cemas juga masih terlihat cukup kuat, yang menunjukkan bahwa tekanan yang dialami tidak hanya berdampak pada kondisi emosional, tetapi juga memengaruhi kepercayaan diri dan keyakinan responden terhadap masa depannya. Sebaliknya, dimensi kebimbangan dalam mengambil keputusan dan kekhawatiran terhadap hubungan interpersonal menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah, sehingga dapat diartikan bahw

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

permasalahan utama yang dialami responden bukan terletak pada kemampuan menentukan pilihan atau membangun relasi, melainkan pada tingginya tekanan psikologis yang dirasakan dalam menghadapi fase transisi menuju kehidupan dan karier yang lebih mapan.

b.) Analisis Variabel Y *(*Efektivitas Komunikasi Profesional)

Bagian ini menjelaskan data penelitian variable Y (Efektivitas Komunikasi Profesional) berdasarkan tanggapan responden di setiap butir kuesioner yang telah diberikan.

Table 4. 30 Kesulitan menyampaikan pesan sesuai tujuan.

Apakah anda kesulitan menyampaikan pesan sesuai tujuan pekerjaan ketika sedang mengalami tekanan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	4	4,1%
4.	Setuju	45	45,9%
5.	Sangat Setuju	47	48%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Berdasarkan Tabel 4.30, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan menyampaikan pesan sesuai tujuan pekerjaan ketika sedang mengalami tekanan, dengan persentase sebesar 93,9% (45,9% setuju dan 48% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (4,1%) maupun tidak setuju (2%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam menyampaikan pesan yang berorientasi pada tujuan pekerjaan masih sangat dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan yang dirasakan responden dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi

lib.mercubuana.ac.id

secara jelas, terarah, dan sesuai dengan tujuan pekerjaan, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 31 Kesulitan memberikan informasi kerja secara jelas

Apakah Anda kurang mampu menjelaskan informasi kerja secara efektif ketika merasa cemas ?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	9	9,2%
4.	Setuju	54	55,1%
5.	Sangat Setuju	32	32,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.31, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka kurang mampu menjelaskan informasi kerja secara efektif ketika merasa cemas, dengan persentase sebesar 87,8% (55,1% setuju dan 32,7% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (9,2%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam menjelaskan informasi kerja secara efektif masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kecemasan yang dirasakan responden dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi profesional serta menghambat kelancara koordinasi kerja..

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 32 Komunikasi terhambat dalam penyelesaian pekerjaan

Kondisi emosional anda terkadang menghambat komunikasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	12	12,2%
4.	Setuju	43	43,9%
5.	Sangat Setuju	40	40,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.32, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kondisi emosional yang dialami terkadang menghambat komunikasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan, dengan persentase sebesar 84,7% (43,9% setuju dan 40,8% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (12,2%) maupun tidak setuju (3,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa hambatan komunikasi akibat kondisi emosional masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan emosional atau kecemasan yang dirasakan responden dapat memengaruhi kelancaran komunikasi dalam proses penyelesaian pekerjaan, sehingga berpotensi mengurangi efektivitas komunikasi profesional dan menghambat koordinasi kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 33 Kesulitan menyesuaikan cara komunikasi dengan lawan bicara

Apakah anda kesulitan menyesuaikan cara komunikasi dengan lawan bicara ketika sedang mengalami tekanan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	15	15,3%
4.	Setuju	45	45,9%
5.	Sangat Setuju	35	35,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.33, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan menyesuaikan cara komunikasi dengan lawan bicara ketika sedang mengalami tekanan, dengan persentase sebesar 81,6% (45,9% setuju dan 35,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (15,3%) maupun tidak setuju (3,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kesulitan dalam menyesuaikan cara komunikasi dengan lawan bicara masih cukup dominan dialami oleh karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan yang dirasakan responden dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakteristik dan kebutuhan lawan bicara, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi profesional serta menghambat kelancaran interaksi di lingkungan kerja.

Table 4. 34 Kesulitan memahami kebutuhan informasi audiens

Apakah Anda kesulitan memahami kebutuhan informasi lawan bicara saat sedang merasa cemas?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	13	13,3%

lib.mercubuana.ac.id

4.	Setuju	49	50%
5.	Sangat Setuju	34	34,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.34, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan memahami kebutuhan informasi lawan bicara saat sedang merasa cemas, dengan persentase sebesar 84,7% (50% setuju dan 34,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (13,3%) maupun tidak setuju (2%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kecemasan masih menjadi faktor yang memengaruhi kemampuan karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dalam memahami kebutuhan informasi lawan bicara. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika mengalami tekanan emosional, responden cenderung lebih sulit memahami informasi yang dibutuhkan oleh lawan bicara sehingga komunikasi menjadi kurang tepat sasaran dan berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 35 Sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi

Apakah anda sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi ketika kondisi psikologis tidak stabil?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	10	10,2%
4.	Setuju	43	43,9%
5.	Sangat Setuju	42	42,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.35, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi ketika kondisi psikologis tidak stabil, dengan persentase sebesar 86,8% (43,9% setuju dan

lib.mercubuana.ac.id

42,9% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (10,2%) maupun tidak setuju (3,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang tidak stabil masih menjadi faktor yang memengaruhi kualitas komunikasi karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan emosional atau kecemasan dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahpahaman dalam proses penyampaian maupun penerimaan informasi, sehingga komunikasi profesional menjadi kurang efektif dan berpotensi menghambat koordinasi kerja.

Table 4. 36 Kesulitan menyampaikan pesan secara singkat dan jelas

Apakah Anda kesulitan menyampaikan pesan secara singkat dan jelas ketika sedang mengalami tekanan?.			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	13	13,3%
4.	Setuju	49	50%
5.	Sangat Setuju	34	34,7%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.36, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan menyampaikan pesan secara singkat dan jelas ketika sedang mengalami tekanan, dengan persentase sebesar 84,7% (50% setuju dan 34,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (13,3%) maupun tidak setuju (2%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi secara ringkas dan jelas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika berada dalam tekanan, responden cenderung mengalami kesulitan menyusun pesan secara efektif sehingga

lib.mercubuana.ac.id

berpotensi menimbulkan ketidakjelasan informasi dan mengurangi efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 37 Kesulitan memilih kata-kata yang tepat

Apakah Anda terkadang sulit memilih kata-kata yang tepat saat berkomunikasi?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	10	10,2%
4.	Setuju	42	42,9%
5.	Sangat Setuju	45	45,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.37, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka terkadang mengalami kesulitan memilih kata-kata yang tepat saat berkomunikasi, dengan persentase sebesar 88,8% (42,9% setuju dan 45,9% sangat setuju).

Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (10,2%) maupun tidak setuju (1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus masih mengalami hambatan dalam memilih kata-kata yang tepat saat berkomunikasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan atau kondisi psikologis yang dialami responden dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyampaikan pesan secara jelas dan tepat, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman serta menurunkan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 38 Menyampaikan informasi yang kurang jelas

Apakah Anda sering menyampaikan informasi yang kurang jelas ketika sedang merasa cemas?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	0,9%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	12	12,2%
4.	Setuju	43	43,9%
5.	Sangat Setuju	42	42,9%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.38, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka sering menyampaikan informasi yang kurang jelas ketika sedang merasa cemas, dengan persentase sebesar 86,8% (43,9% setuju dan 42,9% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (12,2%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 1,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kecemasan masih memengaruhi kemampuan karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dalam menyampaikan informasi secara jelas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika mengalami kecemasan, responden cenderung kesulitan menyampaikan informasi secara tepat dan mudah dipahami, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman serta mengurangi efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 39 Kesulitan memilih media komunikasi yang sesuai

Apakah Anda kesulitan memilih media komunikasi yang sesuai ketika sedang mengalami tekanan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	2	2%
3.	Netral	9	9,2%
4.	Setuju	55	56,1%
5.	Sangat Setuju	32	32%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.39, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan memilih media komunikasi yang sesuai ketika sedang mengalami tekanan, dengan persentase sebesar 88,8% (56,1% setuju dan 32,7% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (9,2%) maupun tidak setuju (2%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menentukan media komunikasi yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika berada dalam tekanan, responden cenderung mengalami kesulitan memilih saluran komunikasi yang tepat sehingga penyampaian informasi berpotensi menjadi kurang efektif dan dapat menghambat efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 40 Kurang efektif menggunakan media komunikasi

Apakah Anda kurang efektif menggunakan media komunikasi saat kondisi emosional saya terganggu?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	3	3,1%
3.	Netral	12	12,2%
4.	Setuju	44	44,9%
5.	Sangat Setuju	39	39,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.40, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka kurang efektif menggunakan media komunikasi ketika

lib.mercubuana.ac.id

kondisi emosional terganggu, dengan persentase sebesar 84,7% (44,9% setuju dan 39,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (12,2%) maupun tidak setuju (3,1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi emosional yang terganggu masih memengaruhi kemampuan karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dalam memanfaatkan media komunikasi secara efektif. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika mengalami gangguan emosional, responden cenderung kurang optimal dalam menggunakan media komunikasi yang tersedia sehingga penyampaian informasi menjadi kurang efektif dan berpotensi menghambat kelancaran komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 41 Tidak Menyesuaikan media sesuai urgensi pesan

Apakah Anda terkadang terlambat memilih media komunikasi yang tepat sesuai urgensi pesan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	10	10,2%
4.	Setuju	47	48%
5.	Sangat Setuju	39	39,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.41, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka terkadang terlambat memilih media komunikasi yang tepat sesuai urgensi pesan, dengan persentase sebesar 87,8% (48% setuju dan 39,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (10,2%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 2%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus masih mengalami kesulitan dalam menentukan media komunikasi yang sesuai dengan tingkat urgensi pesan ketika berada dalam kondisi tertentu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekan

lib.mercubuana.ac.id

atau kondisi psikologis yang dialami responden dapat memengaruhi ketepatan dalam memilih media komunikasi, sehingga penyampaian informasi berpotensi menjadi kurang cepat, kurang efektif, dan dapat menghambat kelancaran komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 42 Tidak berkomunikasi dengan sopan

Apakah tekanan yang Anda alami terkadang membuat Anda sulit mempertahankan sikap sopan saat berkomunikasi?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	12	12,2%
4.	Setuju	44	44,9%
5.	Sangat Setuju	41	41,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.42, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa tekanan yang mereka alami terkadang membuat mereka sulit mempertahankan sikap sopan saat berkomunikasi, dengan persentase sebesar 86,7% (44,9% setuju dan 41,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (12,2%) maupun tidak setuju (1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjaga sikap sopan selama berkomunikasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika berada dalam tekanan, responden cenderung mengalami kesulitan mengendalikan cara berkomunikasi secara profesional, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas hubungan kerja serta menurunkan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

lib.mercubuana.ac.id

Table 4. 43 Tidak menyampaikan informasi secara jujur

Apakah kondisi emosional yang Anda alami terkadang memengaruhi keterbukaan Anda dalam menyampaikan informasi pekerjaan?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	5	5,1%
4.	Setuju	55	55,1%
5.	Sangat Setuju	37	37,8%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 4.43, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kondisi emosional yang mereka alami terkadang memengaruhi keterbukaan dalam menyampaikan informasi pekerjaan, dengan persentase sebesar 92,9% (55,1% setuju dan 37,8% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (5,1%) maupun tidak setuju dan sangat tidak setuju yang secara keseluruhan hanya sebesar 2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi emosional masih menjadi faktor yang memengaruhi keterbukaan karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dalam menyampaikan informasi pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika mengalami tekanan emosional, responden cenderung kurang terbuka dalam menyampaikan informasi secara lengkap dan objektif, sehingga berpotensi menghambat kelancaran pertukaran informasi serta menurunkan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Table 4. 44 Tidak menghargai lawan bicara saat berkomunikasi

Apakah tekanan yang Anda rasakan terkadang membuat Anda kesulitan menunjukkan perhatian atau penghargaan kepada lawan bicara saat berkomunikasi?			
No.	**Keterangan**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	1	1%
3.	Netral	5	5,1%
4.	Setuju	37	37,8%
5.	Sangat Setuju	55	56,1%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Olah data penelitian (2026)

lib.mercubuana.ac.id

Berdasarkan Tabel 4.44, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa tekanan yang mereka rasakan terkadang membuat mereka kesulitan menunjukkan perhatian atau penghargaan kepada lawan bicara saat berkomunikasi, dengan persentase sebesar 93,9% (37,8% setuju dan 56,1% sangat setuju). Persentase tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan responden yang menjawab netral (5,1%) maupun tidak setuju (1%), serta tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menghargai lawan bicara selama proses komunikasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika berada dalam tekanan, responden cenderung lebih sulit menunjukkan perhatian, empati, dan sikap saling menghargai kepada lawan bicara, sehingga berpotensi menurunkan kualitas interaksi serta efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

d.) Hasil Tabulasi Jawaban Responden Variable Y

(Efektivitas Komunikasi Profesional.)

Table 4. 45 Tabel Rata - Rata Skor Variabel Y (Efektivitas Komunikasi Profesional.

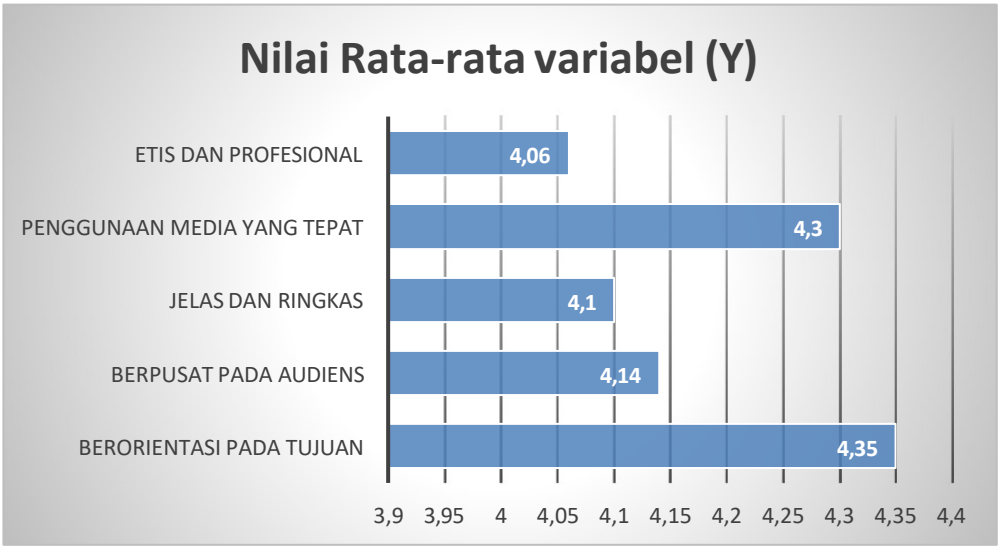
No.	Pernyataan	*Mean*
	Berorientasi pada tujuan	
1.	Apakah anda kesulitan menyampaikan pesan sesuai tujuan pekerjaan ketika sedang mengalami tekanan	4,30
2.	Apakah Anda kurang mampu menjelaskan informasi kerja secara efektif ketika merasa cemas	4,43
3.	Kondisi emosional anda terkadang menghambat komunikasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan	4,33

lib.mercubuana.ac.id

Berpusat pada audiens		**4,35**
5.	Apakah anda kesulitan menyesuaikan cara komunikasi dengan lawan bicara ketika sedang mengalami tekanan	4,13
6.	Apakah Anda kesulitan memahami kebutuhan informasi lawan bicara saat sedang merasa cemas	4,06
7.	Apakah anda sering mengalami kesalahpahaman dalam komunikasi ketika kondisi psikologis tidak stabil.	4,23
Jelas dan ringkas		**4,14**
9.	Apakah Anda kesulitan menyampaikan pesan secara singkat dan jelas ketika sedang tertekan.	4,16
10.	Apakah Anda terkadang sulit memilih kata-kata yang tepat saat berkomunikasi.	4,20
11.	Apakah Anda sering menyampaikan informasi yang kurang jelas ketika sedang merasa cemas	3,96
Penggunaan media yang tepat		**4,10**
13.	Apakah Anda kesulitan memilih media komunikasi yang sesuai ketika sedang mengalami tekanan	4,23
14.	Apakah Anda kurang efektif menggunakan media komunikasi saat kondisi emosional saya terganggu	4,33
15.	Apakah Anda terkadang terlambat memilih media komunikasi yang tepat sesuai urgensi pesan dengan urgensi pesan.	4,36
Etis dan profesional		**4,30**
16.	Apakah tekanan yang Anda alami terkadang membuat Anda sulit mempertahankan sikap sopan saat berkomunikasi	4,30
17.	Apakah kondisi emosional yang Anda alami terkadang memengaruhi keterbukaan Anda dalam menyampaikan informasi pekerjaan	4,33
18.	Apakah tekanan yang Anda rasakan terkadang membuat Anda kesulitan menunjukkan perhatian atau penghargaan kepada lawan bicara saat berkomunikasi	3,56
		4,06

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id



Gambar 4. 3 Mean variable (Y)

Sumber : Olah data penelitian (2026)

Mengacu pada gambar rata-rata skor variabel Efektivitas Komunikasi Profesional (Y) dapat dipahami bahwa dimensi yang mempunyai rata-rata (mean) terbesar yaitu Berorientasi pada Tujuan, dengan nilai sebesar 4,35. Sementara dimensi yang mempunyai rata-rata (mean) terkecil yaitu Etis dan Profesional, dengan nilai sebesar 4,06. Berdasarkan hasil analisis, efektivitas komunikasi profesional pada karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus lebih banyak dipengaruhi oleh hambatan dalam menyampaikan pesan yang berorientasi pada tujuan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika responden mengalami tekanan psikologis atau kondisi emosional yang kurang stabil, mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menyampaikan informasi secara efektif sehingga komunikasi belum sepenuhnya mampu mendukung tercapainya tujuan pekerjaan. Selain itu, dimensi penggunaan media yang tepat, berpusat pada audiens, serta jelas dan ringkas juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, sehingga mengindikasikan bahwa tekanan psikologis tidak hanya memengaruhi isi pesan yang disampaikan, tetapi juga memengaruhi kemampuan responden dalam memilih media komunikasi yang sesuai, menyesuaikan penyampaian pesan dengan kebutuhan lawan bicara, serta menyampaikan informasi secara jelas dan ringkas. Sementara itu, dimensi etis dan profesional memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dimensi lainnya, yang menunjukkan bahwa meskipun responden mengalami tekanan, mereka masih cenderung mampu mempertahankan sikap

lib.mercubuana.ac.id

profesional, seperti menjaga kesopanan dan etika dalam berkomunikasi. Namun, karena seluruh indikator pada variabel ini disusun dalam bentuk pernyataan negatif, tingginya nilai rata-rata tetap menunjukkan adanya kecenderungan penurunan efektivitas komunikasi profesional yang dialami responden ketika menghadapi Quarter Life Crisis.

4.5 Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi pada penelitian ini dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *Quarter Life Crisis* (X) terhadap penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional (Y) pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Analisis ini menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut hasil uji korelasi.

Correlations

		Quarter Life Crisis	Efektivitas Komunikasi Profesional
Quarter Life Crisis	Pearson Correlation	1	.229*
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	98	98
Efektivitas Komunikasi Profesional	Pearson Correlation	.229*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	98	98

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4. 4 Hasil Korelasi dengan SPSS

Sumber : Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,023 (< 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Quarter Life Crisis* (X) dengan penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional (Y) pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Hasil uji koefisien korelasi Pearson menunjukkan nilai sebesar 0,229 yang berarti hubungan kedua variabel bersifat

lib.mercubuana.ac.id

positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,229 berada pada rentang 0,20–0,399 yang menunjukkan tingkat hubungan rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan tingkat *Quarter Life Crisis* cenderung diikuti oleh menurunnya efektivitas komunikasi profesional pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Meskipun demikian, kekuatan hubungan antara kedua variabel tergolong lemah.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X (*Quarter Life Crisis*) terhadap variabel dependen Y (Efektivitas Komunikasi Profesional). Berikut merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.166	3.706		15.157	.000
	Quarter Life Crisis	.111	.048	.229	2.305	.023

a. Dependent Variable: Efektivitas Komunikasi Profesional

Gambar 4. 5 Hasil Korelasi dengan SPSS

Sumber : Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 56,166, sedangkan nilai koefisien regresi *Quarter Life Crisis* (b) sebesar 0,111. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 56{,}166 + 0{,}111X$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,111, dapat disimpulkan bahwa

lib.mercubuana.ac.id

setiap kenaikan 1 satuan pada variabel *Quarter Life Crisis* (X) akan diikuti oleh kenaikan sebesar 0,111 satuan pada variabel Efektivitas Komunikasi Profesional (Y), hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Quarter Life Crisis* yang dialami responden maka semakin besar terjadinya penurunan efektivitas komunikasi profesional.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *Quarter Life Crisis* berpengaruh signifikan terhadap penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Nilai Beta sebesar 0,229 menunjukkan bahwa arah pengaruh kedua variabel bersifat positif dengan tingkat pengaruh yang rendah. Dengan demikian, *Quarter Life Crisis* terbukti berpengaruh terhadap penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional, namun besarnya pengaruh yang diberikan tergolong rendah.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji koefisien determinasi guna mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel *Quarter Life Crisis* (X) terhadap penurunannya Efektivitas Komunikasi Profesional (Y), sehingga pengaruh kedua variabel dapat diukur secara jelas. Berikut hasil pengolahan data uji koefisien determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229[a]	.052	.043	7.225

a. Predictors: (Constant), Quarter Life Crisis

Gambar 4. 6 Hasil Korelasi dengan SPSS

Sumber : Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,229. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Quarter Life Crisis*

lib.mercubuana.ac.id

(X) terhadap Efektivitas Komunikasi Profesional (Y), dilakukan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0{,}229)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0{,}052 \times 100\%$$

$$Kd = 5{,}2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,052 atau 5,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Quarter Life Crisis* memberikan pengaruh sebesar 5,2% terhadap komunikasi profesional yang berdampak pada penurunan efektivitas komunikasi profesional. Sementara itu, sebesar 94,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.390	1	277.390	5.314	.023[b]
	Residual	5010.946	96	52.197		
	Total	5288.337	97			

a. Dependent Variable: Efektivitas Komunikasi Profesional

b. Predictors: (Constant), Quarter Life Crisis

Gambar 4. 7 Hasil Uji F

Sumber : Olah data penelitian

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Menurut Ghozali (2018), model regresi dapat dikatakan layak atau signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05

lib.mercubuana.ac.id

(0,023 < 0,05). Selain itu, nilai F hitung sebesar 5,314 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,94.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan untuk menjelaskan pengaruh *Quarter Life Crisis* terhadap penurunan Efektivitas Komunikasi Profesional pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Artinya, *Quarter Life Crisis* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Komunikasi Profesional. Semakin tinggi tingkat *Quarter Life Crisis* yang dialami responden, semakin besar terjadinya penurunan efektivitas komunikasi profesional.

4.9 Hasil Uji

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.166	3.706		15.157	.000
	Quarter Life Crisis	.111	.048	.229	2.305	.023

a. Dependent Variable: Efektivitas Komunikasi Profesional

Gambar 4. 8 8 Hasil Uji T

Sumber : Olah data penelitian

Pengambilan keputusan hipotesis mengacu pada ketentuan bahwa apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,305 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) serta derajat kebebasan (df = n – 2 = 98 – 2 = 96). Dengan demikian, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985.

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa t hitung (2,305) > t tabel (1,985), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Quarter Life Crisis* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Komunikas

lib.mercubuana.ac.id

Profesional pada Generasi Z di PT Indotekhno Plus. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *Quarter Life Crisis* cenderung diikuti oleh menurunnya efektivitas komunikasi profesional yang dimiliki responden.

4.10 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Generasi Z di PT Indotekhno Plus, diperoleh hasil bahwa Quarter Life Crisis berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan efektivitas komunikasi profesional. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,111 dengan nilai signifikansi 0,023 (<0,05). Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,305 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,985, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Quarter Life Crisis* yang dialami karyawan Generasi Z, semakin besar kecenderungan terjadinya penurunan efektivitas komunikasi profesional di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*), diketahui bahwa *Quarter Life Crisis* memberikan kontribusi sebesar 5,2% terhadap penurunan efektivitas komunikasi profesional, sedangkan 94,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persentase tersebut menunjukkan bahwa *Quarter Life Crisis* memang memiliki pengaruh yang signifikan, namun bukan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas komunikasi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi profesional di lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain.Meskipun kontribusi pengaruh hanya sebesar 5,2%, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *Quarter Life Crisis* responden berada pada kategori tinggi, dengan dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu *perasaan tertekan* sebesar 4,08. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z masih merasakan tekanan dalam menghadapi berbagai tuntutan, baik tuntutan untuk mencapai target pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, memenuhi ekspektasi atasan, maupun membangun karier yang stabil di usia dewasa awal. Sebagai karyawan yang masih berada pada tahap awal

lib.mercubuana.ac.id

perjalanan karier, Generasi Z cenderung menghadapi tekanan untuk menunjukkan kompetensi, menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat, serta mampu bersaing dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman. Tuntutan tersebut dapat memunculkan kecemasan, keraguan terhadap kemampuan diri, rasa takut melakukan kesalahan, hingga kesulitan mengelola tekanan kerja. Kondisi psikologis tersebut merupakan salah satu karakteristik *Quarter Life Crisis* yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam lingkungan organisasi.

Di sisi lain, hasil analisis deskriptif pada variabel penurunan efektivitas komunikasi profesional juga menunjukkan kategori tinggi, dengan dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi 4,35 yaitu *berorientasi pada tujuan*. Karena instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan negatif, nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa responden masih mengalami hambatan dalam melakukan komunikasi yang berorientasi pada tujuan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika individu berada dalam tekanan akibat *Quarter Life Crisis*, perhatian mereka tidak sepenuhnya terfokus pada tujuan komunikasi, melainkan terbagi dengan tekanan psikologis yang sedang dialami. Akibatnya, penyampaian informasi menjadi kurang terarah, pemilihan kata menjadi kurang tepat, penyampaian instruksi memerlukan klarifikasi ulang, serta koordinasi antarpegawai menjadi kurang efektif. Dengan kata lain, perasaan tertekan yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan dapat mengurangi kemampuan individu dalam membangun komunikasi profesional yang jelas, efektif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Bagi PT Indotekhno Plus, kondisi tersebut dapat berdampak pada proses koordinasi kerja, terutama apabila komunikasi yang tidak berorientasi pada tujuan terus terjadi. Penyampaian informasi yang kurang jelas berpotensi menyebabkan perbedaan pemahaman antarpegawai, meningkatnya kebutuhan klarifikasi terhadap instruksi kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya efektivitas koordinasi antar divisi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi efisiensi kerja dan pencapaian tujuan organisasi apabila tidak diantisipasi melalui

lib.mercubuana.ac.id

penguatan komunikasi profesional dan dukungan terhadap kondisi psikologis karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Tindakan Komunikatif yang dikemukakan oleh Jürgen Habermas. Habermas menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif tercapai apabila individu mampu membangun pemahaman bersama (*mutual understanding*) melalui komunikasi yang terbuka, rasional, dan berorientasi pada kesepakatan. Dalam konteks penelitian ini, kondisi *Quarter Life Crisis* yang ditandai oleh tekanan psikologis dan kecemasan diduga memengaruhi kemampuan karyawan Generasi Z dalam menyampaikan informasi secara jelas, memahami pesan yang diterima, serta menjaga komunikasi tetap berorientasi pada tujuan pekerjaan. Akibatnya, proses membangun pemahaman bersama menjadi kurang optimal sehingga efektivitas komunikasi profesional mengalami penurunan. Meskipun Habermas juga menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif didukung oleh terpenuhinya klaim validitas seperti kebenaran, ketepatan, kejujuran, dan keterpahaman, penelitian ini tidak mengukur keempat klaim tersebut secara langsung sehingga konsep tersebut hanya digunakan sebagai landasan teoritis dalam menjelaskan proses komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Tarigan dan Ritonga (2024) yang menyatakan bahwa *Quarter Life Crisis* ditandai oleh kecemasan, tekanan psikologis, dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi perilaku komunikasi individu. Selain itu, Littlejohn, Foss, dan Oetzel (2019) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif bergantung pada kemampuan individu dalam menyampaikan informasi secara terbuka, membangun koordinasi, dan berpartisipasi aktif dalam pertukaran informasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kondisi psikologis akibat *Quarter Life Crisis* dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas komunikasi profesional pada Generasi Z di lingkungan kerja, meskipun masih terdapat berbagai faktor lain yang memiliki kontribusi lebih besa

lib.mercubuana.ac.id