

Adaptabilitas budaya Gen Z Surakarta: *cultural intelligence, value congruence, and attitude toward culture in workplace.*

Adam Sasando, Ahmad Faris Iman Bin Alias

Mahasiswa Universitas Diponegoro, Indonesia

Mahasiswa Universitas Islam Terengganu, Malaysia

*Penulis Korespondensi: sasando2201@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL:

Dikirim: 28 Juni 2024

Diterima: 5 Agustus 2024

Dipublikasikan: 3
September 2024

KATA KUNCI:

Generation Z, cultural adaptability, cultural intelligence, value congruence, attitudes towards culture.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cultural intelligence*, *Value Congruence*, dan *Attitude Toward Culture* terhadap Adaptabilitas Budaya pada Generasi Z di Kota Surakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis data menggunakan PLS-SEM melalui software SmartPLS 3.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden yang merupakan bagian dari populasi Gen Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Attitude Toward Culture* dan *Value Congruence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Budaya. Sementara itu, *cultural intelligence* tidak berpengaruh signifikan. Nilai *R Square* sebesar 0,650 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Model juga dinyatakan layak digunakan berdasarkan hasil uji *SRMR* dan *Q Square*. Temuan ini menegaskan bahwa sikap terhadap budaya dan kesesuaian nilai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi Generasi Z terhadap keragaman budaya di lingkungan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of cultural intelligence, Value Congruence, and Attitude Toward Culture on Cultural

Adaptability in Generation Z in Surakarta City. The approach used is quantitative descriptive with data analysis techniques using PLS-SEM through SmartPLS 3.0 software. The sample in this study amounted to 120 respondents who are part of the Gen Z population. The results of the study indicate that Attitude Toward Culture and Value Congruence have a positive and significant influence on Cultural Adaptability. Meanwhile, cultural intelligence does not have a significant effect. The R Square value of 0.650 indicates that the model has strong predictive ability. The model is also declared feasible to use based on the results of the SRMR and Q Square tests. These findings confirm that attitudes towards culture and equality values are important factors in increasing Generation Z's adaptability to cultural diversity in the workplace.

PENDAHULUAN

Beragam kecanggihan dan ilmu pengetahuan yang ada pada saat ini, membuat manusia lebih pintar dalam berperan aktif di kehidupan masing-masing. Manusia lebih mudah mengenal lebih banyak persoalan budaya di masyarakat umum maupun di dunia kerja. (Sumarlina, 2025) berpendapat bahwa setiap unsur budaya dimanapun berada, tentu memiliki fungsi, makna, maupun kegunaan termasuk di dalam dunia kerja. Budaya Tata Krama sering disebut sebagai adat sopan santun, diperagakan atas dasar aturan-aturan adat atau norma dalam hubungan-hubungan sosial. (Soehardi, 1997) Tata Krama merupakan perilaku yang mencita-citakan keteraturan dan keterlibatan masyarakat maupun di dunia kerja. Prinsip rukun dan hormat merupakan norma-norma bagi tata krama pergaulan setiap masyarakat, sekalipun memiliki beragam perbedaan. Menurut fenomena yang ada, di dalam penelitian (Viza Aulia Zahra, 2024) berpendapat bahwa masyarakat selalu berkembang, nilai-nilai yang dulu dianggap penting bisa berubah seiring waktu.

Generasi Z merupakan generasi yang hidup di era yang lebih individualis, dimana fokus pada diri sendiri dan pencapaian pribadi dibandingkan kepentingan bersama. Pendapat tersebut telah dikuatkan oleh (Sunanto, 2025) yang berpendapat bahwa meningkatnya individualisme generasi Z, menyebabkan mereka lebih fokus pada diri sendiri dan menghilangkan budaya Tata Krama di lingkungan masyarakat maupun dunia kerja. Perbedaan generasi masih menjadi isu hangat yang didiskusikan dalam masyarakat umum. (Christiani & Iksari, 2020) berpendapat bahwa generasi yang lahir (1995-2010) merupakan generasi Z yang memiliki kriteria, seperti: tumbuh cerdas, terampil, kreatif, dan kritis tetapi tidak memiliki budaya Tata Krama yang baik. Adaptasi budaya juga terlihat dalam cara masyarakat menciptakan bentuk-bentuk kehidupan yang unik. (Panjaitan & Albina, 2025) berpendapat bahwa dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh kehidupan modern, penting bagi masyarakat untuk mengembangkan sikap terbuka dan menghargai budaya yang telah ada.

Pada dasarnya, adaptabilitas budaya merupakan proses dimana individu mampu menyesuaikan diri dengan norma, nilai, maupun praktik sosial yang berbeda dari budaya masyarakat dan dunia kerja (Azizah & Didin Hikmah Perkasa, 2025). Kemampuan individu dalam mengelola dan menganalisis, secara efektif adaptabilitas lingkungan budaya masyarakat dan dunia kerja perlu diperhatikan. (Putra & Wibowo, 2024) berpendapat bahwa adaptabilitas budaya perlu memperhatikan adanya *cultural intelligence*, *value congruence*, dan *attitude toward culture* di dalam budaya masyarakat maupun dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan indikator berbentuk reflektif pada tiap latinnnya, yang membuat penelitian ini menjadi lebih berkembang dan mengetahui seberapa besar signifikansi pada tiap kontruks variabelnya. Ide-ide yang baik untuk memajukan dan mengembangkan organisasi, ide-ide yang baik tidak selalu direspon ke tingkat atas, penghargaan terhadap perubahan yang minim, penghargaan apabila mengatasi masalah yang minim, dan kebebasan karyawan untuk merubah praktek-praktek yang berjalan merupakan indikator dari adaptabilitas budaya menurut (Wulan & Susanto, 2022).

Seseorang yang mampu untuk berada di lingkungan barunya yang dimana individu tersebut mampu untuk menerima suatu keadaan yang akan dihadapi dalam suatu lingkungan berbeda merupakan pengertian dari *cultural intelligence* (Nisa & Dyan Evita Santi, n.d.). Terdapat indikator penunjang pada *cultural intelligence*, seperti: mampu memahami perbedaan budaya saat berinteraksi, merefleksikan pengalaman lintas budaya, dan mengevaluasi maupun menyesuaikan pemahaman budaya selama berinteraksi.

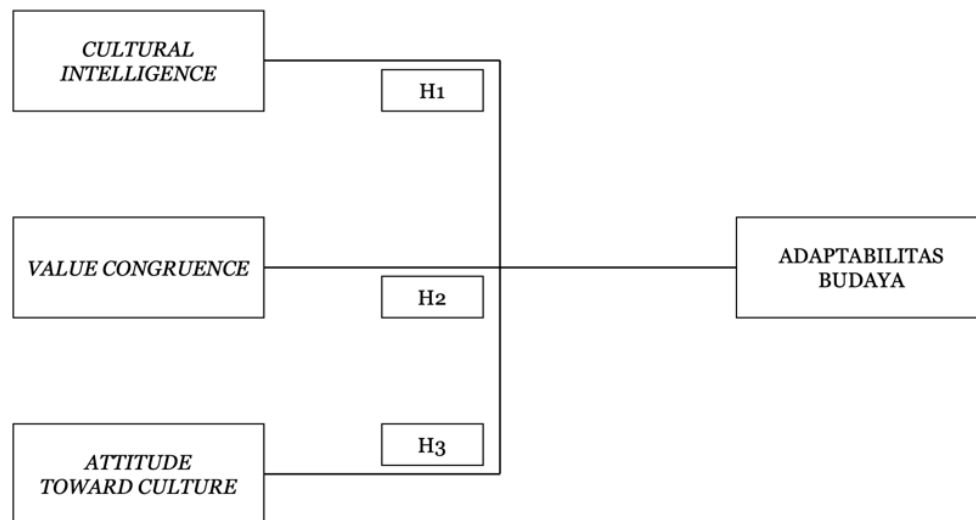
Nilai-nilai yang individu pegang sangat cocok dengan nilai-nilai organisasi tempat saya bekerja, karyawan merasa cocok bekerja di sini karena budaya dan nilai yang dijunjung selaras dengan prinsip pribadi, karyawan ingin bertahan di organisasi ini karena individu merasa nilai individu dihargai, individu sering merasa nilai-nilai organisasi bertentangan dengan nilai pribadi karyawan, individu merasa lebih bersemangat bekerja karena nilai-nilai individu diakomodasi oleh organisasi merupakan indikator penunjang yang ada di dalam *value congruence*, menurut (Yeyen, 2024).

Sikap terhadap budaya (*attitude toward culture*) merupakan aspek penting dalam memahami bagaimana individu berinteraksi dengan keberagaman budaya di sekitarnya. Sikap ini mencerminkan kecenderungan seseorang dalam menerima, menghargai, atau menolak budaya tertentu, baik dalam konteks sosial maupun profesional. Beberapa indikator utama yang sering digunakan untuk mengukur sikap terhadap budaya menurut (Habibah et al., 2024) meliputi: Keterbukaan terhadap budaya lain: Sejauh mana individu bersedia menerima perbedaan budaya dan tidak menolaknya secara langsung. Rasa hormat terhadap nilai-nilai budaya lokal: Apakah individu menghargai norma, tradisi, dan tata krama budaya setempat. Keinginan untuk mempelajari budaya lain: Termasuk minat untuk mengetahui makna simbol-simbol budaya, kebiasaan sosial, dan bahasa lokal. Kesiapan untuk beradaptasi: Kesiapan mengubah perilaku atau cara komunikasi sesuai dengan nilai budaya setempat. Persepsi terhadap pentingnya budaya dalam kehidupan sosial/kerja: Apakah seseorang menganggap budaya sebagai hal penting yang harus dijaga dalam interaksi sosial atau profesional. Tingkat kenyamanan saat berinteraksi dengan budaya lain: Apakah merasa nyaman atau canggung saat berhadapan dengan budaya yang berbeda dari budaya asalnya. Penilaian terhadap budaya lokal atau asing

(positif/negatif): Apakah seseorang memiliki pandangan positif (kagum, hormat) atau negatif (meremehkan, menolak) terhadap suatu budaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain kerangka konseptual yang ada. Yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analisis dengan menggunakan alat olah data PLS 3.0. Di dalam penelitian (Waruwu et al., 2025) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka (numerik) untuk menjawab pertanyaan penelitian secara objektif, terstruktur, dan dapat diukur secara statistik. Pendekatan sistematis dan objektif dalam pengumpulan dan analisis data numerik, guna memperoleh informasi yang valid dan sesuai dengan fenomena, penelitian ini mengadopsi PLS 3.0 untuk alat olah data.

PLS 3.0 merupakan perangkat lunak statistik yang digunakan untuk melakukan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*. Perangkat lunak ini sangat populer dalam penelitian kuantitatif, terutama yang melibatkan

analisis hubungan antar *variabel laten* dalam model yang kompleks menurut (Setiawan & Utomo, 2024).

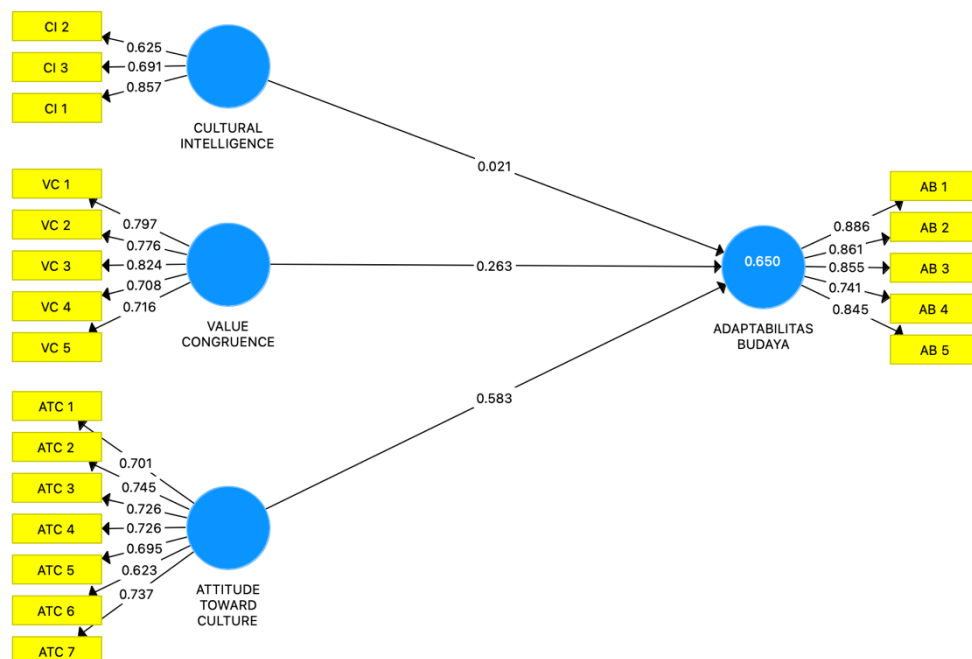
Lokasi penelitian ini adalah Generasi Z dari Kota Surakarta, Indonesia dengan jumlah sampel yaitu 100 dan jumlah populasi adalah 181.920 Jiwa. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi ketika jumlah populasinya diketahui, tetapi belum ditentukan berapa banyak responden yang akan diambil yaitu 10%, di dalam penelitian (Tunru et al., 2023) merupakan pengertian dari rumus Slovin.

Data penelitian ini selanjutnya dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang disebar menggunakan *google form* kemudian diolah dengan menggunakan uji analisis *linier* berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Full Model

Gambar 2.2 Full Model



Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SmartPLS 3.0*, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model memiliki nilai outer loading di atas 0,5, yang berarti indikator-indikator tersebut *valid* dalam mengukur konstruknya masing-masing. Selain itu, menurut (Firdaus & Komarudin, 2025) nilai *R Square* sebesar 0,650 pada konstruk Adaptabilitas Budaya menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat (lebih dari 0,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *cultural intelligence*, Value Congruence, dan *Attitude Toward Culture* terhadap Adaptabilitas Budaya.

Deskriptif Analisis

Tabel 1.1. Karakteristik Jenis Kelamin

Kategori Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	L	71	59%
	P	49	41%
	Total	120	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 1.2. Karakteristik Usia Responden

Kategori Responden	Kategori			Frekuensi	Presentase
Usia Responden	13	-	18	13	11%
	19	-	24	40	33%
	25	-	28	67	56%
				120	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan klasifikasi usia, seluruh responden dalam penelitian ini termasuk ke dalam kelompok Generasi Z (Gen Z), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga

2012. Pada tahun 2025 ini, Gen Z berada pada rentang usia 13 hingga 28 tahun. Dalam tabel distribusi usia, responden didominasi oleh mereka yang berusia 25–28 tahun sebanyak 67 orang (56%), diikuti oleh usia 19–24 tahun sebanyak 40 orang (33%), dan usia 13–18 tahun sebanyak 13 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase dewasa muda, yang umumnya telah memiliki akses terhadap pendidikan tinggi, informasi digital, dan pengalaman sosial yang lebih luas.

Secara umum, Generasi Z dikenal sebagai generasi yang adaptif terhadap teknologi, cenderung mengutamakan kecepatan dan efisiensi dalam mengakses informasi, serta lebih terbuka terhadap perubahan sosial dan budaya. Partisipasi Gen Z dalam penelitian ini memberikan nilai penting, karena mereka merupakan kelompok usia yang tengah memasuki dunia kerja dan memiliki karakteristik unik dalam berperilaku, berkomunikasi, maupun dalam menyikapi tantangan sosial dan profesional. Dengan demikian, analisis terhadap sikap dan tanggapan Gen Z menjadi relevan dalam memahami pola pikir dan perilaku generasi masa kini.

MODEL FIT (NFI)

Menurut (Armanda et al., 2025) berpendapat bahwa *Model FIT* dalam PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) mengacu pada kesesuaian antara data empiris dengan model teoritis yang telah dibangun. Dalam konteks *PLS-SEM*, pengukuran model fit tidak komprehensif pendekatan *covariance-based SEM* (seperti *AMOS* atau *LISREL*), tetapi tetap menyediakan beberapa indikator penting untuk mengevaluasi kualitas keseluruhan model.

Tabel 1.3 Model FIT (NFI)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,095	0,095
d_ULS	1,888	1,888
d_G	1,081	1,081
Chi-Square	638,649	638,649
NFI	0,611	0,611

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel Model Fit, diperoleh nilai *SRMR* sebesar 0,095 dan *NFI* sebesar 0,611. Meskipun nilai *SRMR* sedikit mendekati batas atas 0,10, namun masih berada dalam kategori Good FIT, karena nilainya masih di bawah ambang batas maksimum yang dapat diterima. Selain itu, nilai *NFI* sebesar 0,611 atau 61,1% menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang memadai terhadap saturated model, karena telah melampaui ambang minimum 0,50. Dengan demikian, berdasarkan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *Good FIT* dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

HIPOTESIS

A. PENGARUH *CULTURAL INTELLIGENCE* TERHADAP ADAPTABILITAS BUDAYA

Cultural intelligence atau kecerdasan budaya merupakan kemampuan seseorang untuk memahami, menghargai, dan beradaptasi dengan perbedaan budaya dalam lingkungan sosial yang beragam. Kecerdasan budaya mencakup empat dimensi utama: metakognitif, kognitif, motivasional, dan perilaku. Dimensi-dimensi ini membantu individu dalam memahami norma budaya asing, termotivasi untuk

berinteraksi lintas budaya, serta mampu menyesuaikan perilaku dengan konteks budaya yang dihadapi. Dalam konteks interaksi lintas budaya, terutama pada individu yang terlibat dalam studi atau kerja di lingkungan multikultural, kecerdasan budaya menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi. Individu dengan kecerdasan budaya tinggi lebih mampu mengatasi hambatan komunikasi, konflik nilai, dan tekanan sosial yang mungkin timbul saat menghadapi budaya yang berbeda. Di dalam penelitian (Zahira Salsabila & Dina Sartika, 2024) berpendapat bahwa *cultural intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas budaya. Semakin tinggi kecerdasan budaya seseorang, semakin baik pula kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya baru.

Kemampuan individu untuk memahami, menghargai, dan menyesuaikan diri dengan berbagai budaya yang berbeda merupakan pengertian dari kecerdasan budaya (*cultural intelligence*). Konsep ini mencakup empat dimensi utama, yaitu *metakognitif* (kemampuan reflektif dan strategi berpikir dalam konteks lintas budaya), *kognitif* (pengetahuan tentang norma dan praktik budaya lain), *motivasional* (dorongan dan rasa ingin tahu untuk berinteraksi dengan budaya asing), serta perilaku (kemampuan menyesuaikan komunikasi verbal dan nonverbal sesuai budaya tertentu). Dalam konteks kerja, terutama di lingkungan multikultural, kecerdasan budaya memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan harmonis dengan rekan dari latar belakang budaya berbeda. Menurut (Ariyani & Perkasa, 2025) hubungan adaptabilitas budaya sangat erat, karena adaptabilitas budaya merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan sikap, perilaku, dan pola pikirnya saat berada di lingkungan budaya yang berbeda. Individu yang memiliki kecerdasan budaya tinggi cenderung lebih mudah mengembangkan adaptabilitas budaya karena mereka memiliki kesadaran dan pengetahuan yang memadai untuk memahami perbedaan nilai, norma, dan cara kerja antarbudaya. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan budaya tidak hanya berperan langsung dalam memperkuat keterikatan kerja dan retensi karyawan, tetapi juga membentuk habitus baru berupa sikap positif, fleksibel, dan terbuka terhadap keberagaman budaya—yang kesemuanya merupakan inti dari adaptabilitas budaya.

Tabel 1.4. Bootstrapping

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
X1-Y	0,021	0,033	0,081	0,256	0,399
X2-Y	0,263	0,271	0,077	3,402	0,000
X3-Y	0,583	0,580	0,079	7,355	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada gambar, diketahui bahwa pengaruh *cultural intelligence* terhadap Adaptabilitas Budaya menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,399, yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,256 yang lebih besar dari ambang signifikan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *cultural intelligence* terhadap adaptabilitas budaya bersifat negatif dan tidak signifikan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, tingkat kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) yang dimiliki oleh responden tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kemampuan mereka dalam beradaptasi secara budaya. Temuan ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi adaptabilitas budaya generasi Z di Surakarta, atau bisa jadi kecerdasan budaya yang dimiliki belum diimplementasikan secara optimal dalam lingkungan kerja yang multikultural.

HI : *Cultural Intelligence* Tidak Berpengaruh Signifikan Dan Negatif Terhadap Adaptabilitas Budaya

B. PENGARUH *VALUE CONGRUENCE* TERHADAP ADAPTABILITAS BUDAYA

Adaptabilitas budaya adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan sikap, perilaku, dan strategi dalam menghadapi perbedaan nilai, norma, dan praktik budaya di lingkungan yang beragam. Kemampuan ini mencakup keterbukaan terhadap perbedaan, fleksibilitas dalam berkomunikasi, serta kesiapan

untuk belajar dan berinovasi dalam konteks lintas budaya. Dalam organisasi menurut (Ketut, 2025) berpendapat bahwa adaptabilitas budaya menjadi penting untuk menciptakan kerja sama yang harmonis, meningkatkan efektivitas tim multikultural, dan memastikan keberhasilan dalam menghadapi tantangan globalisasi serta transformasi digital.

Menurut (Nahrisyah, 2024) di dalam penelitiannya berpendapat bahwa *Value congruence* atau kesesuaian nilai antara individu dan organisasi berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas budaya, karena individu yang merasa nilai pribadinya sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan norma, perilaku, dan budaya kerja yang ada. Kesesuaian ini menciptakan rasa nyaman, mengurangi konflik nilai, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks multikultural atau lingkungan kerja lintas budaya, *value congruence* memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan lebih cepat dan efektif, mendorong kolaborasi yang harmonis, serta memperkuat kohesi tim dalam menghadapi perubahan budaya dan dinamika global.

Kesesuaian nilai (*value congruence*) antara individu dan organisasi berkontribusi signifikan terhadap adaptabilitas budaya karena menciptakan rasa keterikatan, kenyamanan psikologis, dan kepercayaan antar anggota organisasi. Di dalam penelitian (Wulandary et al., 2025) berpendapat bahwa ketika nilai-nilai pribadi sejalan dengan nilai organisasi, individu lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih mudah berpartisipasi aktif dalam proses adaptasi budaya. Hal ini memperkuat kohesi tim, meningkatkan kelincahan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan, serta mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di dalam budaya kerja yang dinamis.

Value congruence, yaitu kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi, berperan sebagai dasar penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap budaya kerja. Ketika karyawan merasa nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap perubahan dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Menurut (Pambudi & IKurniawan, 2024) Kesesuaian nilai ini

menciptakan kepercayaan dan loyalitas yang tinggi, serta meminimalisir konflik internal akibat perbedaan persepsi. Dalam konteks budaya organisasi, *value congruence* membantu memperkuat integrasi antara individu dengan struktur budaya yang ada, sehingga adaptabilitas terhadap tantangan baru, baik dalam skala lokal maupun global, dapat tercapai secara lebih efektif.

Tabel 1.5. Bootstrapping

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
X1-Y	0,021	0,033	0,081	0,256	0,399
X2-Y	0,263	0,271	0,077	3,402	0,000
X3-Y	0,583	0,580	0,079	7,355	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel, diketahui bahwa variabel X2 terhadap Y memiliki nilai *T Statistic* sebesar 3,402 dan *P Value* sebesar 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y karena nilai $T > 1,96$ dan $P < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada X2 secara signifikan akan meningkatkan nilai Y. Artinya, variabel X2 memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel Y.

H2 : *Value Congruence* Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Adaptabilitas Budaya

C. PENGARUH *ATTITUDE TOWARD CULTURE* TERHADAP ADAPTABILITAS BUDAYA

Sikap terhadap budaya (*attitude toward culture*) memainkan peranan penting dalam membentuk adaptabilitas budaya seseorang. Di dalam penelitian (Ningrum & Tazqiyah, 2024) berpendapat bahwa Sikap positif, seperti keterbukaan, toleransi, dan penghargaan terhadap nilai serta tradisi budaya lain, dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan multikultural. Dalam komunikasi lintas budaya, individu dengan sikap yang terbuka terhadap

perbedaan lebih mudah menghindari konflik dan kesalahpahaman, serta mampu membangun hubungan sosial yang harmonis. Pemahaman lintas budaya yang melibatkan aspek kognitif dan afektif seperti empati, sensitivitas budaya, dan kesadaran akan bias budaya memfasilitasi proses adaptasi dalam lingkungan baru. Oleh karena itu, sikap terhadap budaya menjadi faktor krusial yang mempengaruhi seberapa baik seseorang dapat menyesuaikan diri dan berkontribusi secara efektif dalam masyarakat yang beragam secara budaya.

Sikap individu terhadap budaya sangat menentukan seberapa cepat dan efektif seseorang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan yang multikultural. Ketika seseorang memiliki sikap terbuka, menghargai perbedaan, dan bersedia untuk memahami nilai serta kebiasaan dari budaya lain, maka proses adaptasi akan berjalan lebih lancar. Menurut (Kustinah, 2024) sikap ini menjadi bekal utama dalam menjalin interaksi yang sehat dan menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi lintas budaya. Sebaliknya, jika individu menunjukkan resistensi atau prasangka terhadap budaya asing, maka hambatan dalam beradaptasi akan semakin besar. Oleh karena itu, membangun sikap positif terhadap budaya tidak hanya penting untuk pengembangan diri, tetapi juga menjadi kunci sukses dalam hidup dan bekerja di tengah keragaman budaya global.

Menurut (Ekawarna et al., 2024) berpendapat bahwa Kemampuan individu untuk beradaptasi dalam lingkungan budaya yang beragam sangat dipengaruhi oleh cara pandangnya terhadap budaya lain. Ketika seseorang menunjukkan rasa toleransi, keingintahuan, dan apresiasi terhadap perbedaan budaya, proses penyesuaian diri pun menjadi lebih mudah dan alami. Sikap terbuka tersebut membantu membangun interaksi yang lebih inklusif dan mengurangi potensi konflik dalam situasi multikultural. Sebaliknya, sikap yang defensif atau menolak terhadap budaya asing dapat memperlambat, bahkan menghambat, proses adaptasi. Karena itu, adaptabilitas budaya bukan semata soal keterampilan, tetapi juga ditentukan oleh sikap dasar seseorang dalam menyikapi keragaman budaya di sekitarnya.

Tabel 1.6. Bootstrapping

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
X1-Y	0,021	0,033	0,081	0,256	0,399
X2-Y	0,263	0,271	0,077	3,402	0,000
X3-Y	0,583	0,580	0,079	7,355	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Hasil analisis bootstrapping menunjukkan bahwa variabel *Attitude Toward Culture* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Budaya (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,583, nilai *T Statistics* 7,355, dan *P Value* 0,000. Karena nilai *T* lebih besar dari 1,96 dan *P* lebih kecil dari 0,05, maka hubungan ini secara statistik signifikan.

Artinya, semakin positif sikap generasi Z terhadap keberagaman budaya, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri di lingkungan multikultural. Sikap terbuka, toleran, dan apresiatif terhadap budaya lain menjadi kunci bagi Gen Z dalam membangun fleksibilitas sosial dan menghadapi tantangan global.

Temuan ini menegaskan bahwa *attitude toward culture* adalah faktor kunci dalam membentuk adaptabilitas budaya di kalangan generasi Z yang hidup di era digital dan penuh interaksi lintas budaya.

H3 : *Attitude Toward Culture* Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Adaptabilitas Budaya

OUTER MODEL

Outer model (model pengukuran) dalam pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* pada penelitian (Sofyani, 2025) berpendapat bahwa tahap awal evaluasi model yang berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Tujuan utama dari *outer model* adalah untuk memastikan bahwa indikator

yang digunakan benar-benar valid dan reliabel dalam mengukur konstruk laten. Terdapat lima aspek penunjang di dalam outer model, seperti:

A. *UJI RELIABILITY DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED*

Reliability (reliabilitas) dalam konteks *Partial Least Square (PLS-SEM)* menurut (Setiawan & Utomo, 2024) adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi internal dari indikator-indikator dalam mengukur sebuah konstruk laten. Artinya, reliabilitas mengukur sejauh mana indikator (misalnya item dalam kuesioner) memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Rata-rata varian (keragaman) yang dijelaskan oleh indikator-indikator dalam satu konstruk laten, dibandingkan dengan total varian (termasuk varian error) di dalam penelitian (poniman et al., 2025) merupakan pengertian dari *average variance extracted*. Berikut ini hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 1.7. Uji Reliability dan Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Y	0,894	0,896	0,922	0,704
X1	0,564	0,612	0,771	0,534
X2	0,823	0,827	0,876	0,586
X3	0,835	0,843	0,876	0,502

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5, yakni berkisar antara 0,502 hingga 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena lebih dari 50% variansi indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukurnya. Selanjutnya, nilai Composite Reliability pada keempat konstruk, yaitu Y, X1, X2, dan X3, berada dalam rentang 0,771 hingga 0,922,

yang semuanya melebihi ambang batas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang baik. Untuk menguji konsistensi internal, nilai *Cronbach's Alpha* juga diperhatikan, di mana tiga dari empat konstruk memiliki nilai di atas 0,70, sedangkan satu konstruk (X1) sedikit di bawah batas ideal namun masih dapat diterima dalam kondisi eksploratif. Secara keseluruhan, konstruk variabel adaptabilitas budaya, *value congruence*, dan *attitude toward culture* terbukti valid dan reliabel, dan layak digunakan dalam pengujian model selanjutnya.

B. DISCRIMINANT VALIDITY

Discriminant validity atau validitas diskriminan di dalam penelitian (Dwiantari et al., 2025) merupakan indikator untuk menilai sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) benar-benar berbeda secara empiris dari konstruk lain dalam model. Dalam konteks PLS-SEM, *discriminant validity* menunjukkan bahwa indikator suatu konstruk hanya mengukur konstruk tersebut, dan tidak terlalu berkorelasi tinggi dengan konstruk lain yang berbeda. Terdapat 2 penunjang di dalam perhitungan *discriminant validity*, yaitu:

1. R-SQUARE

Ukuran statistik dalam analisis model struktural (*seperti PLS-SEM*) yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model. Nilai *R Square* (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, di dalam penelitian (Andiyanti & Zulagef, 2025) merupakan pengertian dari R-Square. R- Square 0,26 mengidentifikasi bahwa model tersebut baik (kuat), 0,13 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,02 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah). Berikut ini hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 1.8. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
ADAPTABILITAS BUDAYA	0,650	0,641

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu Adaptabilitas Budaya (Y) yang dipengaruhi oleh tiga variabel independen, yaitu *cultural intelligence*, *Value Congruence*, dan *Attitude Toward Culture*. Berdasarkan hasil uji R Square, diketahui bahwa nilai R Square pada variabel Adaptabilitas Budaya sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65,0% variasi Adaptabilitas Budaya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan kriteria dari (Andiyanti & Zulagef, 2025), nilai ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh antar variabel.

2. Q-SQUARE

Menurut (Firdaus & Komarudin, 2025) *Q-Square* yaitu suatu ukuran yang digunakan dalam analisis *PLS-SEM* untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model struktural. Berbeda dengan *R Square* yang mengukur kemampuan menjelaskan (*explanatory power*), Q^2 menilai seberapa baik model mampu memprediksi nilai-nilai observasi. Berikut ini hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 1.9. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Y	600,000	268,959	0,552
X1	360,000	319,877	0,111
X2	600,000	374,757	0,375
X3	840,000	564,733	0,328

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8, seluruh variabel menunjukkan nilai *Q-Square* yang lebih besar dari 0, yang menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediktif (predictive relevance) yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini memiliki validitas prediktif yang memadai dan sesuai (*model fit*), karena semua variabel laten memperoleh nilai *cross-validation redundancy* dan *communality* yang bersifat positif dan berada di atas angka nol.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *cultural intelligence*, *Value Congruence*, dan *Attitude Toward Culture* terhadap Adaptabilitas Budaya pada Generasi Z di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0, diperoleh beberapa temuan utama:

1. *Attitude Toward Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Budaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin positif sikap Gen Z terhadap keberagaman budaya, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri di lingkungan multikultural. Variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi adaptabilitas budaya.
2. *Value Congruence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Budaya. Kesesuaian nilai antara individu dan lingkungan kerja menciptakan rasa

nyaman dan keterikatan, sehingga mendorong kemudahan dalam beradaptasi secara budaya.

3. *Cultural intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Budaya dalam konteks penelitian ini. Meskipun secara teori kecerdasan budaya penting, namun dalam praktiknya tidak ditemukan pengaruh yang berarti pada kemampuan adaptasi Gen Z di Surakarta. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor implementasi atau konteks sosial yang berbeda.
4. Secara keseluruhan, model penelitian ini dinyatakan fit dan layak digunakan, ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,650 dan *Q Square* sebesar 0,552, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif dan penjelasan yang kuat terhadap variabel adaptabilitas budaya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam membangun kemampuan adaptasi budaya di kalangan Generasi Z, sikap terhadap budaya dan kesesuaian nilai merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan, terutama dalam menghadapi dinamika kerja dan interaksi sosial yang semakin lintas budaya.

DAFTAR REFERENSI

- Andiyanti, S. & Zulagef. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) Kantor Pusat. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(2), 1469–1484. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V10i2.52297>
- Ariyani, Y., & Perkasa, D. H. (2025). Bagaimana Kecerdasan Budaya Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Retensi Karyawan Dalam Tim Multikultural: Literature Review. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1411–1422. <https://doi.org/10.38035/Jemsi.V6i3.3663>
- Armanda, F. I., Pradana, F., & Nugraha Putra, W. H. (2025). Analisis Penerimaan Teknologi Sistem Informasi Manajemen Tugas Menggunakan Model Task Technology Fit (Ttf). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 12(2), 339–350. <https://doi.org/10.25126/Jtiik.2025129414>
- Azizah, S. & Didin Hikmah Perkasa. (2025). Strategi Kompensasi Terhadap Adaptasi Budaya Ekspatriat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1480–1488. <https://doi.org/10.38035/Jemsi.V6i3.3923>
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020, Oktober). *Generasi Z Dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi Dalam Perspektif Budaya Jawa*. Untidar.

- Dwiantari, S., Setiawan, I. N., & Heriawan, B. (2025). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Variasi Menu Terhadap Kepuasan Konsumen Dimoderasi Oleh Atmosfer Cafe Niwa Canting*. 09(01).
- Ekawarna, W. A., Kuntarto, E., Idrus, A., & Suhada, S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensitas Berwirausaha Mahasiswa Universitas Jambi*. 5(5).
- Firdaus, I., & Komarudin, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening Pada Sd Negeri Di Kota Cilegon*. 10.
- Habibah, S. M., Sapriya, S., Sundawa, D., & Fitriarsi, S. (2024). Surabaya Youth's Multicultural Attitude Towards Global Citizenship (Phenomenological Study In High School Culture Junior). *The Journal Of Society And Media*, 8(1), 186–201. <https://doi.org/10.26740/Jsm.V8n1.P186-201>
- Ketut, S. (2025). *Budaya Organisasi Dan Manajemen Lintas Budaya*. Widina.
- Kustinah, L. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai*. 12.
- Nahrishyah, P. (2024). *Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional Dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja: Need-Supplies Sebagai Pemediasi: (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh)*. 2(3).
- Ningrum, A. C., & Tazqiyah, I. (2024). *Peran Bahasa Dalam Komunikasi Lintas Budaya: Memahami Nilai Dan Tradisi Yang Berbeda*.
- Nisa, M. N. K. & Dyan Evita Santi. (N.D.). *Homesickness Pada Mahasiswa Rantau Tahun Pertama: Apakah Berhubungan Dengan cultural intelligence Dan Happiness?*
- Pambudi, I. R., & Ikurniawan, I. S. (2024). Organizational Citizenship Behavior: Peran Person Job-Fit, Motivasi Intrinsik, Perceived Supervisor Support Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Diy. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 418–427. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V13i02.31819>
- Panjaitan, P. F., & Albina, M. (2025). *Adaptasi Budaya Dalam Kehidupan Modern*. 2(3).
- Poniman, Thoriq, F., Mandati, S. A., Batutah, M. A., & Utomo, Y. (2025). Customer Loyalty Analysis On Valuation Of Price, Location, Facilities, And Service Standards With The Structural Equation Modeling Method—Partial Least Squares (Sem-Pls). *Tibuana*, 8(1), 32–39. <https://doi.org/10.36456/Tibuana.8.1.9970.32-39>
- Putra, N. A. S., & Wibowo, D. H. (2024). *Hubungan Antara cultural intelligence Dan Sociocultural Adjustment Mahasiswa Rantau*.
-

- Setiawan, D., & Utomo, P. E. P. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi Dengan Pendekatan Hot-Fit Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*.
- Soehardi. (1997). *Pengembangan Tata Krama Dalam Rangka Pembinaan Nilai Budaya*.
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (Pls) Dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94. <https://doi.org/10.18196/Rabin.V9i1.26199>
- Sumarlina, E. S. N. (2025). *Peran, Fungsi, Dan Kausalitas Manuskrip Mantra Di Era Generasi Z*.
- Tunru, A. A., Ilahi, R., & Hikmah, N. (2023). Analisis Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Di Sdn 027 Samarinda Ulu Kota Samarinda. 4(1).
- Waruwu, M., Pu'At, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V10i1.3057>
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22–33. <https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V2i3.251>
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2025). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pt Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.3.2.196>
- Yeyen, K. (2024, April 17). *The Impact Of Organizational Culture, Leadership, Self Efficacy On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As An Intervening Variable (Study On The Maha Bhoga Marga Foundation)*. Journal Of Tourism Economics And Policy.
- Zahira Salsabila & Dina Sartika. (2024). Pengaruh Cross-Cultural Mentoring Dan cultural intelligence Terhadap Cross-Cultural Adjustment Mahasiswa Iisma Universitas Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.61132/Jumabedi.V1i4.349>