

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Pekerja (Studi Kasus Pada Pekerja Non Manajer Pada Hotel Horison Palma Pangandaran)

Nissa Laila Amri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: nissalailaa@gmail.com

Article History:

Received: 28 Agustus 2022

Revised: 30 September 2022

Accepted: 03 Oktober 2022

Keywords: *Emotional Intelligence, Adaptability, Employee Engagement*

Abstract: *This research was conducted with the aim of knowing the effect of emotional intelligence and adaptability on employee engagement at Horison Palma Pangandaran Hotel. The method used in this study is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 47 respondents who are non-manager employees at Hotel Horison Palma Pangandaran. The technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that Emotional Intelligence and Adaptability simultaneously have a significant effect on Employee Engagement, Emotional Intelligence partially has a significant effect on Employee Engagement, and Adaptability Ability partially has no significant effect on Employee Engagement at Horison Palma Pangandaran Hotel.*

PENDAHULUAN

Work Engagement adalah bagaimana karyawan menjalani pekerjaan mereka, dengan semangat tinggi dan karyawan mau memberikan waktu dan usaha yang besar (*vigor*), menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga (*dedication*), dan menjadikannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*). Karyawan yang memiliki *work Engagement* tinggi diharapkan dapat memperkecil persentase karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Karyawan cenderung bersedia untuk lembur dikarenakan adanya insentif bukannya karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan, mereka juga menunjukkan kurang adanya antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional (EQ) yang lebih baik, cenderung dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, Sehingga dia akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan.

Di Kabupaten Pangandaran terdapat banyak sekali pegawai atau karyawan non manajer terutama pada sektor pariwisata yaitu karyawan hotel, dikarenakan Kabupaten Pangandaran adalah wilayah dengan pariwisata sebagai sektor utamanya maka cukup banyak terdapat hotel maupun penginapan sebagai bagian dari bisnis di bidang pariwisata itu sendiri. Salah satunya adalah hotel Horison Palma Pangandaran hotel ini cukup terkenal karena kualitas hotel dan pelayanan yang baik

dibalik suksesnya sebuah usaha tentu selain fasilitas yang memenuhi terdapat faktor lain yaitu pekerja non manajer yang menjadi fondasi sebuah perusahaan jika dilihat dari respon hasil wawancara dengan sebagian orang secara acak yang pernah menginap ataupun berkunjung ke hotel tersebut hotel Horison memiliki pekerja dengan work *Engagement* yang lebih dari pekerja hotel lainnya di pangandaran dan salah satu faktor dari baiknya pelayanan dari pekerja adalah kecerdasan emosional dan adaptasi terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan pesisir pantai.

Tabel 1. Tabel Turnover

Tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah Karyawan
2018	2	-	56
2019	-	3	53
2020	-	2	51
2021	-	2	49

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa sejak tahun 2019 sampai tahun 2021 terjadi adanya karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja (*resign*), menurut informasi yang didapat hal tersebut disebabkan karena adanya peraturan baru sejak masa pandemi sehingga karyawan kesulitan dalam mengontrol emosi dan tingkat adaptasi dengan kebiasaan baru itu merupakan hal yang tidak mudah, sehingga ada beberapa karyawan yang memang memutuskan untuk *resign*. Pekerja di hotel memiliki training dan aturan sendiri baik bagi seluruh pekerja atau pekerjaan tertentu dari mulai aturan berpakaian sikap dan lain-lain. Tentunya kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam hal tersebut dikarenakan proses penyesuaian atau adaptasi terhadap aturan aturan tersebut diperlukan pemahaman dan kesiapan mental juga integritas maka akan terciptanya *Engagement* kerja yang baik jika itu semua dapat terpenuhi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2014:335) : “Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional”.

Pengertian Kemampuan Adaptasi

Menurut Boylan dan Turner (2017:186) : “Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan”.

Pengertian *Engagement*

Menurut Kahn dalam Ayat Hidayat (2014:42) : “*Employee Engagement* sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya sekedar fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Adapun digunakannya metode ini adalah untuk mendapatkan data secara alamiah dari tempat penelitian. Penulis melakukan studi kasus dalam pengumpulan data dan melalui media kuisioner yang disebar pada responden yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2017: 8) bahwa: “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan signifikansi $0,093 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan bawah garis nol, tidak berkumpul disuatu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF kecerdasan emosional $1,043 < 5$, dan nilai VIF kemampuan adaptasi $1,043 < 5$, dengan nilai *tolerance* kecerdasan emosional $0,959 > 0,5$ dan nilai *tolerance* kemampuan adaptasi $0,959 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du) yaitu $du (1,6204) < \text{durbin watson} (1,101) < (2,3796)$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi Secara Simultan Terhadap *Engagement* Pekerja

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap *Engagement* Pekerja Hotel Horison Palma Pangandaran dilakukan uji F. berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Pekerja. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional

dan kemampuan adaptasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada *engagement* pekerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial Terhadap *Engagement* Pekerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional dan *Engagement* Pekerja sebesar 0,428. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dengan *Engagement* Pekerja memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Kecerdasan Emosional yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat *engagement* pekerja yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Engagement* Pekerja secara parsial sebesar 18,32% [$K_d = (0,428)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap *Engagement* Pekerja dilihat dari nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap *Engagement* Pekerja.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Secara Parsial Terhadap *Engagement* Pekerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kemampuan Adaptasi dan *Engagement* Pekerja sebesar 0,362. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kemampuan Adaptasi dan *Engagement* Pekerja memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik kemampuan adaptasi yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat *engagement* pekerja yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh kemampuan adaptasi terhadap *engagement* pekerja secara parsial sebesar 13,10% [$K_d = (0,362)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kemampuan adaptasi terhadap *engagement* pekerja secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,014 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kemampuan adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan Emosional karyawan hotel horison palma pangandaran sudah baik. Hal ini berarti karyawan hotel horison palma pangandaran memiliki kemampuan emosional yang baik. Kemampuan adaptasi karyawan hotel horison palma pangandaran sudah baik. Hal ini berarti bahwa karyawan hotel horison palma pangandaran memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menjalankan kinerjanya. *Engagement* Pekerja hotel horison palma pangandaran sudah baik. Hal ini berarti bahwa *Engagement* antara karyawan dengan pihak perusahaan hotel horison palma pangandaran sudah terjalin dengan baik.
2. Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Pekerja Hotel Horison Palma Pangandaran.
3. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Pekerja Hotel Horison Palma Pangandaran.
4. Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Pekerja Hotel Horison Palma Pangandaran.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Boylan, S. A, & Turner, K. A. (2017). *Developing Organizational Adaptability for Complex Enviroment*. *Journal of Leadership Educations*
- Chang, R; Overby, J (2014). *General Chemistry The Essential Concepts (6thEd)*. New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intellegence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Mayer, John D; Salovey, Peter, Caruso, D.R (2015). *Emotional Intellegence: Theory, Findings, and Implications*. *Psychological Inquiry*, 15 (3), 197-215.
- Muraven, M & Baumeister, R (2010). *Self-regulation and Depletion of Limited Resources : Does Self-Control Resemble a Muscle*. *APA PsycNET Diect*, 126(2), 247-259.
- Pinder, J.A., Schmidt,R Austin, S.A., Gibb, A.& Saker,J. (2017). *What is Meant by Adaptability in Buildings. Facilities*, 25 (1/2), 2-20.
- Ployhart, R.E & Bliese, P.D (2011). *Individual Adapbility (I –ADAPT) therory : Conceptualizing the Antecedences, and Meansurement of Individual Differences in Adaptability. Understanding Adaptability: A Prerequisite for Performance within Complex Enviroment*, 3-39.
- Prasetyo, H. D. (2017). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja*. *Media Mahardika*, 15(2), 173-187.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W.C&Hedge, J.W. (2018). *Predicting AdaptivePerformance: Further Tests of a Model Of Adaptability*. *Human Performance*, 15(4), 299-323.