

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap *Employee Engagement* (*Effect of Emotional Intelligence and Adaptability on Employee Engagement*)

Dhiya Ahadia Shafa^{1*}, Arga Sutrisna², Barin Barlian³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jawa Barat^{1,2,3}

dhiyaashafa29@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 18 Juli 2022

Revisi 1 pada 25 Juli 2022

Revisi 2 pada 3 Agustus 2022

Revisi 3 pada 8 Agustus 2022

Revisi 4 pada 11 Agustus 2022

Revisi 5 pada 15 Agustus 2022

Disetujui pada 30 Agustus 2022

Abstract

Purpose: This study aims to determine the emotional intelligence, adaptability, and employee engagement of non-manager employees at the Hotel Ramayana Tasikmalaya, to examine the effect of emotional intelligence, and adaptability simultaneously and partially on employee engagement of non-manager employees at the Hotel Ramayana Tasikmalaya.

Methodology/approach: The research method used in this research is descriptive quantitative method with a census approach. Data collection techniques based on data sources in this study the author uses a questionnaire method. The analytical technique used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation and determination coefficient analysis, F test, and t test.

Results/findings: Emotional intelligence and adaptability simultaneously have a significant effect on employee engagement Hotel Ramayana Tasikmalaya; adaptability partially has a significant effect on employee engagement at Hotel Ramayana Tasikmalaya; emotional intelligence partially has a significant effect on employee engagement at Hotel Ramayana Tasikmalaya.

Limitations: This study only assessed the variables of emotional intelligence, adaptability and employee involvement, and only non-manager workers who worked at the Ramayana Tasikmalaya Hotel, as well as the clear limited literacy on emotional intelligence and adaptability.

Contribution: This study provides suggestions for Hotel Ramayana Tasikmalaya to provide rewards for outstanding employees, strengthen the kinship of fellow employees, provide training, and need to improve things that can affect the level of employee engagement.

Keywords: *emotional intelligence, adaptability, employee engagement*

How to cite: Shafa, D, A., Sutrisna, A., Barlian, B. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(4), 307-322.

1. Pendahuluan

Employee engagement menjadi prioritas utama dalam dunia bisnis karena karyawan yang terlibat menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi, dan efisiensi (Bakker & Demerouti, 2017). Istilah "*employee engagement*" biasa digunakan untuk menggambarkan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan dalam organisasi mereka. Ketika para karyawan terikat, mereka akan memiliki tanggung

jawab pada pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan organisasi. Menurut [Mujiasih & Ika \(2012\)](#), Dimensi ketiga dari keterlibatan kerja adalah penyerapan atau absorpsi, penyerapan ditandai dengan seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dia akan merasa sulit untuk beberapa waktu meninggalkan pekerjaan.

Beberapa tahun terakhir ada peningkatan yang cukup tinggi dalam studi ilmiah mengenai *employee engagement* ([Bakker & Demerouti, 2017](#)). Salah satu penyebabnya karena *employee engagement* dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih banyak dan memberikan hasil yang lebih baik. Diharapkan bahwa mereka yang terlibat dalam pekerjaan akan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam hal individu, tim, dan organisasi ([Bakker & Demerouti, 2014](#)). Survei Gallup tahun 2012 menemukan bahwa hanya 13% tenaga kerja dunia yang terlibat dalam perusahaan tempat kerja dari 142 lokasi global. Dengan kata lain, menurut survei terhadap 180 juta pekerja di 180 negara, hanya satu dari setiap dua puluh pekerja benar-benar berkomitmen pada pekerjaan mereka. Menurut temuan studi, "*Employee Engagement*" adalah komitmen psikologis untuk bekerja dan memiliki potensi untuk membuat positif kontribusi untuk kesuksesan organisasi."

Tabel 1. Survei *Employee Engagement* di 142 Negara

Kategori	2009 – 2010	2011 – 2012
<i>Actively disengaged</i>	27%	24%
<i>Not engaged</i>	62%	63%
<i>Engaged</i>	11%	13%

Sumber: www.gallup.com

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, *Employee Engagement* hanya menurun sekitar 2 persen antara 2011-2012 dan dua sebelumnya tahun di antara tenaga kerja terbesar di dunia di 142 negara, menunjukkan bahwa karyawan menjadi lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. 63 persen pekerja tidak terlibat aktif dalam pekerjaan mereka; ini mewakili penurunan 1% dari dua tahun lalu, menunjukkan bahwa mungkin ada indikator pekerja yang kurang termotivasi untuk bekerja dan yang puas hanya menyelesaikan tugas tanpa mempertimbangkan tujuan dan hasil dari organisasi mereka; 24% pekerja lainnya secara aktif tidak terlibat; ini mewakili penurunan 3% dari dua tahun lalu, menunjukkan bahwa mungkin ada indikator pekerja yang adalah aktif tidak terlibat tetapi belum secara aktif melepaskan diri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Staff Entry Data Processing* Hotel Ramayana Tasikmalaya, dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang terbagi kedalam berbagai posisi pekerjaan seperti *General Affair*, Teknisi, *Security*, *Driver*, *Room Div Supervisor*, *Receptionist*, *Room Boy*, *House Man*, *Laundry*, *Gardener*, *Chef De Partie*, *First Cook*, *Dish Washer*, *Edr Cook*, *Resto & Bqt Supervisor*, *Waiter/Ss*, *Fb Cashier*, *Admin & Store Keeper*, Dan *Sales Representative* selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan, maka dari itu sebagai salah satu hotel terkemuka, Hotel Ramayana Tasikmalaya perlu memperhatikan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya karena merupakan aset yang penting dalam kemajuan perusahaan. Setiap karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya harus memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi. Dengan memahami tingkat keterikatan karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, yang dapat dilihat dari kurangnya rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai misi, kebanggaan, dan kegembiraan. ([Salim, 2020](#)).

Menurut [Mujiasih & Ika \(2012\)](#), karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi lebih cenderung memihak kuat pada pekerjaan mereka dan lebih cenderung sulit meninggalkan posisi mereka saat ini. Berkurangnya jumlah karyawan di Hotel Ramayana Tasikmalaya telah dikaitkan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih rendah yang diukur dengan tingkat *turnover* pekerja selama 5 tahun terakhir. *Employee Engagement* dan *turnover* memiliki korelasi negatif. Ketika tingkat keterlibatan karyawan di organisasi yang bersangkutan rendah, *turnover* akan tinggi. ([Lee & Ok, 2012](#)).

Tabel 2. Data Absensi Pekerja Non Manajer Hotel Ramayana Tasikmalaya Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	36	639	10	1,5%
Februari	36	576	15	2,6%
Maret	36	652	7	1%
April	37	643	8	1,2%
Mei	37	663	7	1%
Juni	34	624	28	4,4%
Juli	35	569	41	7,2%
Agustus	33	592	19	3,2%
September	33	589	12	2%
Oktober	31	663	11	1,6%
November	31	776	21	2,7%
Desember	30	790	27	3,4%
Jumlah	409	7776	206	31,8%
Rata - rata		648	17,1	2,65%

Sumber: Staff Entry Data Processing Hotel Ramayana Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui tingkat absensi Pekerja Non Manajer Hotel Ramayana Tasikmalaya pada periode Januari sampai Desember 2021, dengan rata-rata presentase 2,65 persen. Menurut Flippo dalam [Putra dan Sudharma \(2016\)](#) apabila absensi 0 persen hingga sebanyak sebagai 2 persen dapat dianggap baik, 3 persen hingga sebanyak 10 persen dapat dianggap tinggi, dan sebanyak 10 persen dapat dianggap tidak wajar dan sangat perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan. Berdasarkan teori ini, tingkat absensi Pekerja Non Manajer Hotel Ramayana Tasikmalaya masih dianggap wajar, tetapi jika lebih dianalisis, persentase 2,65 persen sangat mendekati kriteria absensi tinggi yaitu 3 persen. Menurut Marciano dal [Akbar \(2013\)](#), keterlibatan karyawan dapat mengurangi tingkat absensi pekerja, dan itu merupakan faktor penting dalam menumbuhkan moral di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dibuat oleh Marciano dalam [Rachmatullah \(2015\)](#) bahwa keterlibatan karyawan dapat mengurangi tingkat absensi karyawan

Dalam sebuah studi oleh [Robbins & Judge \(2013\)](#), para peneliti menemukan bahwa bisnis dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi di 36 perusahaan yang berbeda dapat mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, dan mengurangi tingkat turnover dan kecelakaan kerja.

Tidak ada argumen teoritis yang menunjukkan keterkaitan atau hubungan antara *employee engagement* dan karakter pribadi. Ini mengungkapkan bahwa dampak dari karakter pribadi pada keterlibatan karyawan tidak secara teoritis diperdebatkan atau diuji secara empiris. Satu faktor yang meningkatkan keterlibatan, menurut [Bakker dan Demerouti \(2017\)](#), adalah karakter pribadi, yaitu didefinisikan sebagai "penilaian positif terhadap nilai seseorang" dan "pengakuan atas kapasitas individu itu sendiri untuk memberikan kendali dan pengaruh atas lingkungan seseorang."

Kecerdasan emosional, kemampuan untuk memahami dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, merupakan salah satu komponen dari jenis kemampuan empati ini ([Baktio & Utama, 2013](#)). Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja seseorang tidak selalu merupakan hal yang mudah untuk diidentifikasi. Namun, ini adalah satu-satunya jenis pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, sehingga mereka harus siap untuk berurusan dengan dengan itu. Faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi adalah kemampuan karyawannya untuk menyesuaikan diri dengan sosial, lingkungan ekonomi, dan teknologi tempat mereka tinggal ([Prihutami, dkk, 2015](#)).

Berdasarkan masalah yang dibahas sebelumnya, adapun identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi, dan *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
2. Apakah Kecerdasan Emosional, dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
4. Apakah Kemampuan Adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gambaran Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi, dan *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya
4. Pengaruh Kemampuan Adaptasi secara parsial terhadap *Employee Engagement* Pekerja Non Manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan satu orang untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri, mengenali emosi mereka, dan terhubung dengan orang lain, serta mengembangkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain (Subiantoro, 2015). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan secara tepat menanggapi dirinya sendiri dan orang lain perasaan orang ([Robbins & Judge, 2014](#)). Kemampuan untuk mengekspresikan emosi seseorang, seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menghadapi kesulitan, disebut "kecerdasan emosional," dan itu sama dengan "kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa," dalam arti bahwa itu adalah "kemampuan untuk berpikir, berefleksi, dan melakukan" ([Daniel & Golema, 2016: 43](#)).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa ([Daniel & Golema, 2016:43](#)).

[Goleman \(2015:58\)](#) mengungkapkan bahwa ada total sepuluh indikator emosional yang mungkin berfungsi sebagai panduan bagi seorang individu untuk mencapai kesuksesan: Kemampuan seorang individu untuk mengelola waktu mereka sendiri dan merespon dengan tepat terhadap peristiwa yang masuk disebut sebagai "kesadaran diri." "Pengaturan diri" berarti "mengetahui diri sendiri," dan itu berarti kemampuan untuk mengatasi keraguan diri, kebencian diri, dan ketidakmampuan untuk menghadapi emosi sendiri secara langsung karena kurangnya kontrol atas perasaannya sendiri. (3) motivasi, yaitu kemampuan untuk mengubah emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menjaga diri sendiri identitas; (4) Mengidentifikasi emosi orang lain (empati), yang merupakan kemampuan untuk mengendalikan perasaan sendiri, adalah keterampilan dasar dalam suatu hubungan; ini adalah dasar keterampilan. (5) keterampilan sosial, yaitu tindakan mengekspresikan perasaan seseorang terhadap orang lain melalui interaksi sosial, teman sebaya tekanan atau sarana komunikasi pribadi lainnya.

Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi sebagai sarana untuk mengubah perilaku seseorang untuk mendapatkan hubungan yang lebih aman antara diri sendiri dan si environment (Fahmi dalam [Handayani, 2014](#)). Adaptasi mencakup kemampuan satu kelompok orang atau satu individu untuk belajar dan berubah.

Adaptasi atau pelatihan ulang tergantung pada kapasitas penduduk untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka. Prinsip-prinsip adaptasi dan adjudikasi sering dipandang sebagai dapat dipertukarkan (penyesuaian). Seperti berdiri, bentuk adaptasi ini telah dianggap tidak dapat dijalankan oleh mayoritas rakyat agar dapat diterima oleh seluruh bangsa. Adjudikasi atau kesepakatan lebih terfokus pada proses psikologis yang berjalan paralel dengan setiap transformasi karena tidak terkait dengan kekhawatiran tentang seluk beluk masyarakat pasca-modernis ([Handayani, 2014](#)).

Menurut [Pulakos, et al. \(2018\)](#), indikator untuk mengukur kemampuan adaptasi adalah sebagai berikut: (1) frekuensi pengalaman adaptif masa lalu, yaitu dasar untuk pengembangan pengalaman dan kinerja masa lalu adalah sebagai prediktor terbaik dari kinerja masa depan. Apabila individu memiliki pengalaman beradaptasi dengan jenis situasi atau keadaan tertentu maka individu harus berhasil dalam situasi masa depan yang membutuhkan adaptasi yang sama; (2) minat dalam situasi adaptif, yaitu mengukur sejauh mana ketertarikan bekerja dalam situasi yang menuntut untuk beradaptasi dengan baik; (3) tugas khusus keberhasilan diri untuk beradaptasi, yaitu penilaian seseorang bahwa individu memiliki ketrampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan melaporkan keefektifan kinerja dengan penilaian berdasarkan cara adaptasi yang relevan.

Employee Engagement

Keterlibatan karyawan dapat mengambil banyak bentuk, termasuk emosional, kognitif, atau bahkan fisik.. Keterlibatan terjadi ketika satu orang terhubung dengan orang lain dengan cara yang menyedihkan dan euforia. Begitu seorang karyawan terlibat, mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan majikan mereka, sehingga mereka dapat memberikan sumber daya terbaik untuk pekerjaan itu (Khan dalam [Rachman, 2016](#)). Keterlibatan karyawan adalah keadaan di mana seseorang merasa seperti mereka tahu identitas mereka sendiri, memiliki motivasi untuk bekerja, dapat menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien di tempat kerja lingkungan (Benthal dalam [Mujiasih, 2015](#)). Keterlibatan karyawan adalah keadaan pikiran di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas ke tingkat yang melebihi persyaratan kerja (Carpenter & Wyman dalam [Ramadhan, 2014](#)).

Berikut ini adalah beberapa indikator *employee engagement* yang ditawarkan oleh Anita J [dalam Handoyo dan Setiawan \(2017\)](#) Adanya lingkungan kerja, termasuk unsur fisik dan teknologi, mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan. Selain itu, karyawan dapat bekerja dengan konsentrasi yang lebih besar; (2) kemampuan seseorang untuk menjadi sumber inspirasi, karyawan lebih mungkin untuk bekerja untuk sebuah perusahaan jika mereka dapat berkomunikasi dengan mereka dengan cara yang mudah dimengerti. Ketiga, waktu dan hubungan antara karyawan dengan atasannya, serta hubungan antara karyawan dan atasannya, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dekat dengan perusahaan. Untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, pengusaha harus memberikan pelatihan dan insentif, seperti uang tunai dan bonus non-tunai, serta bentuk kompensasi finansial lainnya. Insentif ini mendorong karyawan untuk tetap lebih dekat hubungannya dengan perusahaan. (6) esensi organisasi, yaitu pembentukan kondisi kerja yang fleksibel dan budaya yang mendorong buka komunikasi antar karyawan; Karyawan Perusahaan lebih cenderung ingin bekerja di sana lagi karena manfaat yang mereka terima dari pekerjaan mereka.

Pengembangan Hipotesis

Untuk membantu seseorang mengembangkan rasa harga diri yang kuat, landasan emosional mungkin cukup membantu. Dimungkinkan untuk mengekspresikan integritas sendiri melalui cerdaan empati. Kekuatan emosional seseorang dapat mengatasi sedikit kemunduran, tetapi itu harus ditempa oleh perusahaan komitmen terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai orang itu, serta rasa kesadaran diri yang kuat. Kecerdasan Emosional mengharuskan penggunaan emosi untuk mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang produktif, dan mendapatkan kesuksesan di tempat kerja ([Setyaningrum, 2016](#)). Untuk mencapai kesuksesan di tingkat mana pun, baik subjektif maupun objektif, karyawan harus dapat memuaskan lingkungan pribadi dan profesional mereka sendiri dengan cara yang konsisten dengan tujuan mereka ([Savickas, 2012](#)). Kemampuan Berpergian untuk beradaptasi dengan lingkungan

akan membantu dalam penemuan dirinya sendiri. Selama seorang pekerja memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, dia akan dapat menggunakannya kemampuan di masa depan untuk mengikuti kecepatan bermain dan mencapai tujuan perusahaan (Savickas dalam [Rudolph, Lavigne, dan Zacher, 2017](#)). Berdasarkan kajian empiris, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara simultan terhadap *employee engagement* pekerja non manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya.

Hubungan kecerdasan emosional dan *employee engagement* didasarkan pada temuan penelitian [Andayani \(2019\)](#) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam memotivasi diri untuk bisa mengendalikan emosi pada diri sendiri dan emosi orang lain untuk mencapai semua tujuan yang sudah di rencanakan dalam aspek kehidupan. Oleh karena itu setiap individu membutuhkan kecerdasan emosional ditempat kerja karena kecerdasan emosional mampu mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, prestasi dalam bekerja individu maupun kelompok. Sehingga kecerdasan emosional memiliki hubungan yang selaras dengan keterikatan kerja, semakin baik kecerdasan emosional seseorang semakin kuat pula *employee engagement* pekerja tersebut. Berdasarkan kajian empiris, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional secara parsial terhadap *employee engagement* pekerja non manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya.

Sumber daya pribadi yang dapat dikombinasikan dengan sumber daya pekerjaan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan adalah contoh kemampuan beradaptasi di tempat kerja ([Tladinyane, 2016](#)). Kapasitas seseorang untuk adaptasi karir digambarkan sebagai keterampilan gerbang, seperangkat keterampilan dan seperangkat kemampuan yang penting untuk pekerjaan mereka agar sesuai dengan kemampuan mereka si pekerjaan yang mereka lakukan ([Maggiori dkk., 2015](#)). Kemampuan seseorang untuk beradaptasi melalui trauma memungkinkan mereka untuk menghadapi kondisi kerja yang Tidak menyenangkan, rumit, atau memberi energi, serta perubahan suasana hati dan trauma mereka selama shift mereka ([Savickas & Porfeli, 2012](#)). Seseorang yang memiliki kemampuan untuk dengan cepat menyesuaikan diri dengan situasi baru akan dapat menangani tekanan tempat kerja dan membangun kepercayaan dengan rekan kerja ([Tladinyane, 2016](#)). Berdasarkan kajian empiris, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan adaptasi secara parsial terhadap *employee engagement* pekerja non manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya.

3. Metode penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu variabel kecerdasan emosional, kemampuan adaptasi, dan *employee engagement*. Subjek dari penelitian ini yaitu pekerja non manajer pada Hotel Ramayana Tasikmalaya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada Hotel Ramayana Tasikmalaya yaitu seluruh pekerja non manajer sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan sensus. Tujuan dari metode ini, dalam hal apa pun, adalah untuk mendapatkan data dengan cara yang aman dari lokasi survei. Sebagai bagian dari proses pengumpulan data, Penulis menggunakan metode sensorik seperti entri data dan penggunaan media isyarat yang telah ditugaskan untuk tanggapan. Pada artikel ini, penulis menggunakan metode kuesioner yang secara langsung terkait dengan masalah penelitian oleh cara penjumlahan data. Karyawan Non-Manajer Hotel Ramayana diberikan izin untuk menggunakan data yang dikumpulkan sebagai hasil penelitian ini. Menggunakan skala berbasis Likert, setiap jenis respons diberi peringkat dari terendah ke tertinggi.

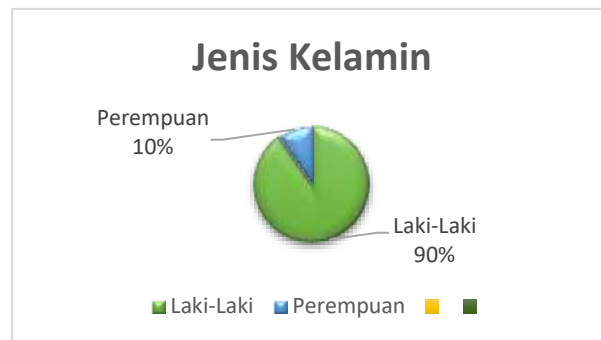
Sebagai tanggapan atas pertanyaan tersebut, jawabannya adalah "ya." SS, S, TAP, TS, dan STS semuanya dapat digunakan sebagai bentuk pernyataan, dengan sistem penilaian 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif. Skor yang disebutkan di atas dibangun pada skala yang lebih tinggi sesuai dengan prinsip-prinsip struktural yang lebih tepat, sehingga bahwa

ia akan mendekati langit-langit nilai skor jawaban yang meningkat. Beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: validitas uji, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier regresif, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi koefisien, dan uji simultan (uji F) dan parsial uji hipotesis (uji t). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk Windows versi 25.

4. Hasil dan pembahasan

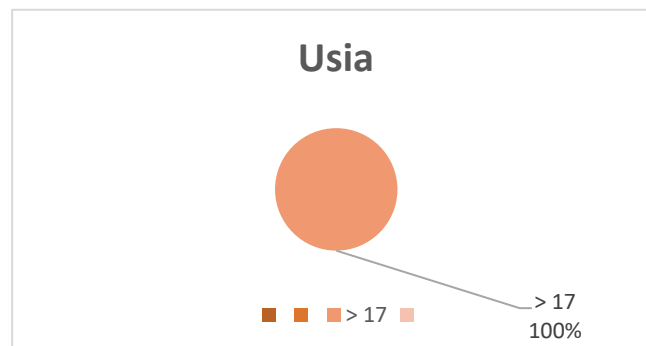
Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 31 responden yang merupakan karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya dapat diketahui gambaran deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.



Gambar 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih sedikit daripada responden laki-laki. Dimana responden perempuan hanya sebanyak 3 orang atau 10% dan responden laki-laki sebanyak 28 orang atau 90% dari jumlah responden penelitian ini.



Gambar 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 2, dapat terlihat bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 17 tahun.

Tanggapan Responden

Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk menggunakan dan menyalurkan perasaan sendiri untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta menyalurkan perasaan sendiri perasaan untuk mencapai kolaborasi yang bermanfaat.

Tabel 3. Rekapitulasi Pernyataan Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya dapat mengetahui kelebihan	155	87	Cukup Baik

	yang diri saya miliki			
2	Saya mampu mengetahui perasaan saya sendiri	155	100	Cukup Baik
3	Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru	155	101	Cukup Baik
4	Saya mampu mengendalikan emosi saya sendiri	155	89	Cukup Baik
5	Saya selalu bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja	155	78	Kurang Baik
6	Saya selalu optimis untuk mencapai kesuksesan	155	87	Cukup Baik
7	Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya	155	100	Cukup Baik
8	Saya dapat merasakan perasaan orang lain	155	101	Cukup Baik
9	Saya suka membangun sebuah ikatan demi menjalin sebuah hubungan yang baik	155	89	Cukup Baik
10	Saya mampu berinteraksi baik dengan pekerja lain	155	79	Kurang Baik
	Jumlah	1.550	891	Cukup Baik

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator kecerdasan emosional, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya sudah cukup baik.

Tabel 4. Rekapitulasi Pernyataan Kemampuan Adaptasi

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya dapat mengikuti perkembangan terhadap kebijakan baru pada pekerjaan	155	82	Cukup Baik
2	Pekerjaan yang ditangani sesuai dengan pengetahuan saya	155	94	Cukup Baik
3	Saya memiliki ketahanan psikologis untuk menghadapi perubahan di perusahaan	155	92	Cukup Baik
4	Saya merasa kemampuan dalam bekerja tidak terganggu seperti biasanya	155	92	Cukup Baik
5	Saya dapat menerapkan pekerjaan pada situasi yang baru dalam pekerjaan	155	91	Cukup Baik
6	Saya mampu beradaptasi dengan pekerja lain	155	84	Cukup Baik
	Jumlah	930	535	Cukup Baik

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Kemampuan Adaptasi, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan Kemampuan Adaptasi karyawan Hotel Ramayana

Tasikmalaya dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik.

Tanggapan Responden Mengenai Employee Engagement

Keterlibatan karyawan ditandai dengan rasa kegembiraan tentang pekerjaan seseorang dan tempat di mana hal itu dilakukan, serta kesediaan untuk berusaha. Karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih kuat dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan jika mereka memiliki tingkat yang tinggi keterlibatan karyawan.

Tabel 5. Rekapitulasi Pernyataan *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya selalu mengusahakan terciptanya tempat kerja yang nyaman	155	83	Cukup Baik
2	Saya sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya	155	84	Cukup Baik
3	Perusahaan memperhatikan ketersediaan sarana untuk mendukung pekerjaan	155	81	Cukup Baik
4	Perusahaan menyediakan sarana keselamatan kerja	155	81	Cukup Baik
5	Saya mudah melakukan koordinasi dengan tim atau rekan dalam satu departemen	155	86	Cukup Baik
6	Adanya sikap saling menghargai di antara pekerja perusahaan	155	76	Kurang Baik
7	Saya merasa perusahaan adil dalam karir	155	74	Kurang Baik
8	Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan	155	77	Kurang Baik
9	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	155	83	Cukup Baik
10	Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	155	80	Cukup Baik
11	Perusahaan melibatkan tujuan organisasi dengan pekerjaan karyawan sehari-hari	155	85	Cukup Baik
12	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya	155	75	Kurang Baik
13	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	155	73	Kurang Baik
14	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	155	77	Kurang Baik
Jumlah		2170	1115	Kurang Baik

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator *Employee Engagement*, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan *Employee Engagement* karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya dalam klasifikasi kurang baik. Artinya, *Employee Engagement* karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya masih kurang baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengecek validitas butir pernyataan dalam penelitian ini. Jika jumlah baris lebih dari jumlah baris dalam tabel, maka data yang diberikan dianggap sah. Dalam penelitian ini, $r\text{-value}$ untuk $df = (N-2) = 29$ pada tingkat signifikansi 5 persen adalah sekitar 0,3550. Data dari penelitian ini terbukti memenuhi syarat validitas data, berdasarkan hasil uji, karena setiap indikator dalam setiap variabel menampilkan hasil " r hitung $>$ r tabel." Dengan menggunakan keandalan Uji, indikator nilai sebenarnya dari variabel dapat ditentukan. Metode Cronbach Alpha () digunakan untuk memeriksa keandalan. Jika variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60, itu dianggap dapat diandalkan. Menurut hasil penelitian, diketahui bahwa setiap variabel, baik independen maupun dependen, memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai dapat diandalkan atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Jika memenuhi persyaratan untuk model asumsi klasik, seperti distribusi normal, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada multikolinearitas, maka dapat melihat persamaan regresi berganda. Tingkat signifikansi $0,05 > 0,05$ ditentukan dengan membandingkan asumsi normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov ujian. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki distribusi normal karena menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, menghasilkan tes normalitas. Mengingat hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki Sig. $>$ nilai 0,05, menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas klasik. Sebuah studi berdasarkan hasil awal menunjukkan bahwa toleransi emosional adalah $0,631 > 0,10$ dan toleransi kemampuan beradaptasi masing-masing adalah $0,631 > 0,10$, untuk VIF 1,585 10 dan 1,585 10 dari toleransi emosional dan kemampuan beradaptasi. Untuk alasan ini, adalah mungkin untuk menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi tidak mengarah pada multikolinearitas, sehingga multikolinearitas berkurang. Berdasarkan hasil uji autokorelasi, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa nilai Durbin Watson terletak di antara dua dan empat dua, yaitu, dua (1.570) Durbin Watson (2.367) (2.430). Untuk menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi, dapat ditunjukkan bahwa penilaian autokorelasi benar.

Hasil pengujian hipotesis klasik, yang meliputi tes untuk normalitas, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa model regresi kembali normal, tanpa bukti korelasi antara variabel independen, dan Tidak bukti heteroskedastisitas antara periode saat ini dan yang sebelumnya.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Perhitungan statistik yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap *employee engagement* dilakukan melalui pengujian hipotesis simultan (uji F). Ketiga variabel tersebut merupakan variabel dengan skala ordinal. Oleh karena itu, variabel tersebut dinaikan nilainya dengan metode *successive interval* dan setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat dilihat bahwa ketiga variabel tersebut terbebas dari masalah-masalah klasik. Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model Summary b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.769	3,587	.785	51,001	2	28	.000	2,367

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Adaptasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Employee Engagement

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1312.639	2	656.320	51.001	.000 ^b
	Residual	360.329	28	12.869		
	Total	1672.968	30			

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 7.682 + 0.456X_1 + 0.863X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 7.682 yang menunjukkan bahwa jika Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi memiliki nilai 0, dalam arti ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai *Employee Engagement* adalah sebesar 7.682.
2. Nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0.456, artinya apabila variabel Kecerdasan Emosional dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap *Employee Engagement* sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.456.
3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Adaptasi 0.863, artinya apabila variabel Kemampuan Adaptasi dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap *Employee Engagement* sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.863.

Dari hasil pengujian, diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.886 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara bersama-sama terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* termasuk dalam kategori kuat. Hasil perhitungan R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0.785, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya sebesar 78.5% sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F menunjukkan bahwa tingkat signifikansi antara 0,000 dan 0,05. Dalam konteks ini, itu berarti bahwa H_0 dipecahkan dan H_a dibacakan dengan keras, yang berarti bahwa sambil emosional dan

kemampuan beradaptasi memiliki dampak yang signifikan pada keterlibatan karyawan. Akibatnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kapasitas adaptif yang bekerja sama dapat mengarah pada pergeseran dalam keterlibatan karyawan. Sebagai hasil dari tingginya tingkat kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi yang ditunjukkan oleh staf di Hotel Ramayana Tasikmalaya, tingkat keterlibatan karyawan perusahaan meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan studi Daris (2021), yang menemukan hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi organisasi karena berkaitan dengan keterlibatan karyawan.

4.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.886 ^a	.785	3,587	.785	51,001	2	28	.000	2,367	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Adaptasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.682	2.891		2.658	.013
	X1	.456	.112	.451	4.082	.000
	X2	.863	.178	.536	4.857	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional dan *Employee Engagement* sebesar 0.611. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan *Employee Engagement* memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Kecerdasan Emosional yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat *Employee Engagement* yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Employee Engagement* secara parsial sebesar 37.33 % [$Kd = (0.611)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Employee Engagement* secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain Kecerdasan Emosional berpengaruh positif pada *Employee Engagement*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya memiliki tingkat Kecerdasan Emosional yang sudah cukup baik sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja karena berbagai masalah yang harus ditangani oleh pekerja, seperti kebutuhan untuk menangani masalah-masalah seperti kurangnya kenyamanan di tempat kerja, serta kebutuhan untuk menangani masalah dengan orang lain. Masalah yang muncul di tempat kerja tidak bisa hanya diselesaikan dengan kecerdasan seseorang; mereka membutuhkan kemampuan emosional dan mental seseorang untuk menyelesaikannya. Penting juga untuk dicatat bahwa karena Hotel Ramayana Tasikmalaya adalah penyedia layanan, maka membutuhkan tingkat tinggi keterlibatan dari staf hotel karena dapat menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, meningkatkan produktivitas, dan mendongkrak keuntungan, sekaligus mengurangi omzet dan mengendur, sehingga kecerdasan emosional menjadi pertimbangan penting ke

perlu diingat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Ulfa \(2016\)](#) yang ditemukan bukti hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara skor Kemampuan Beradaptasi dan Keterlibatan Karyawan, menghasilkan sebuah nilai dari 0,676. Kemampuan beradaptasi dan Keterlibatan Karyawan memiliki hubungan yang positif, yang berarti bahwa semakin mudah beradaptasi seorang pekerja adalah, semakin baik kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan situasi baru, dan semakin baik kemampuan mereka untuk meningkatkan karyawan janji. Di sisi lain, efek terbesar kecerdasan emosional pada keterlibatan karyawan adalah 45,69 persen [$Kd = (0,676)^2 \times 100\%$]. Kontribusi Kemampuan Adaptasi terhadap *Employee Engagement* dapat dilihat dari tingkat signifikansi 0,000 hingga 0,05. Artinya, kemampuan beradaptasi dengan perubahan secara parsial berdampak pada keterlibatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya memiliki tingkat keterlibatan tertentu dengan atasan mereka, yang meningkatkan tingkat Keterlibatan Karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kemampuan beradaptasi yang baik akan mengurangi risiko penghentian kerja, sehingga meningkatkan kepercayaan diri seseorang bahwa dia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan dalam perjalanannya. Untuk membuat karyawan hotel lebih antusias dengan pekerjaannya, keyakinan tersebut akan membuat mereka merasa seperti mereka dimintai pertanggungjawaban atas apa yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan selama [Ramadhan \(2019\)](#), yang menunjukkan bahwa ada bukti signifikan kapasitas adaptif dalam kaitannya dengan keterlibatan karyawan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

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

1. Kecerdasan Emosional karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya sudah cukup baik. Hal ini berarti karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik. Kemampuan Adaptasi karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya sudah cukup baik. Hal ini berarti bahwa karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menjalankan kinerjanya. *Employee Engagement* karyawan Hotel Ramayana Tasikmalaya masih kurang baik. Hal ini berarti bahwa *Employee Engagement* antara karyawan dengan pihak perusahaan Hotel Ramayana Tasikmalaya terjalin dengan kurang baik.
2. Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Hotel Ramayana Tasikmalaya.
3. Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Hotel Ramayana Tasikmalaya.

Limitasi

Terdapat beberapa keterbatasan selama penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya menilai variabel kecerdasan emosional, kemampuan adaptasi dan *employee engagement*, dan hanya pada pekerja non manajer yang bekerja di Hotel Ramayana Tasikmalaya.
- b. Terbatasnya literasi yang jelas tentang kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

- a. Kecerdasan Emosional karyawan, secara keseluruhan, sangat baik. Namun, ada beberapa respons terhadap kecerdasan emosional yang sangat kuat, seperti meningkatkan kinerja kerja dan memiliki interaksi positif dengan rekan kerja. Berbagai tindakan yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berdedikasi, meningkatkan rasa kebersamaan dalam tempat kerja dan memberikan pelatihan rutin dan ad hoc kepada karyawan.
- b. Secara umum, kemampuan beradaptasi dari kemampuan beradaptasi karyawan baik-baik saja. Meskipun hal ini perlu diperbaiki lagi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan situasi

apapun ketika diminta untuk melakukan suatu pekerjaan, baik dengan memberikan pelatihan atau pelatihan yang berkaitan dengan suatu program yang dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dari karyawan. Untuk melakukan ini, perusahaan Anda dapat bekerja sendiri atau dalam kemitraan dengan Pelatih, Pelatih, atau Penyedia Pelatihan yang memiliki pengalaman yang luas dan disertifikasi untuk memastikan hasil terbaik. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru, karyawan itu akan dapat melakukannya jadi dengan mudah.

- c. Tingkat interaksi karyawan-ke-perusahaan tidak setinggi mungkin. Untuk meningkatkan *employee engagement*, baik perusahaan maupun karyawan harus meningkatkan jumlah hal yang dapat mempengaruhi itu, seperti kondisi kerja yang menyenangkan, akses mudah ke kolega, dan kemampuan untuk bepergian ke dan dari tempat kerja. Ini memastikan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari kehidupan sehari-hari mereka.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti kualitas kehidupan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi, terutama kepada mereka yang sangat berjasa dalam menyelesaikan penelitian ini, yaitu kepada:

- a. Kedua Orang Tua Penulis, Bapak Danie Ramdhany dan Ibu Elly Emilia yang senantiasa selalu mendorong, mendoakan dan berusaha memenuhi keinginan penulis sejak dalam rahim hingga saat ini, semoga mereka dilindungi oleh Allah S.W.T.
- b. Bapak Prof. Dr. H. Yus Darusman, Drs., M.pd. selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- c. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan tasikmalaya.
- d. Bapak Arga Sutrisna, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan selaku dosen pembimbing utama penulis yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- e. Bapak Barin Barlian, M.M. selaku dosen pembimbing pendamping penulis yang selama ini sudah berkenan meluangkan waktu berharganya meskipun dalam keadaan sibuk.
- f. Ibu Ai Kusmiati Aisyah, M.H. selaku wali dosen Manajemen-H yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam keadaan sibuk.
- g. Bapak dan Ibu staf dosen Program Studi Manajemen yang sudah memberikan ilmu dari awal perkuliahan kepada penulis.
- h. Seluruh teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada saya.
- i. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini baik dalam doa maupun perbuatan.

Semoga semua bantuan yang telah disumbangkan menjadi amal shaleh dan mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. *Jazakumullahu Khairan Katsiran*, Amin.

Referensi

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Andayani, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* (Study pada karyawan *Medical Representative* di PT. Dipa *Healthcare*) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
- Bakker, et. al (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2014. 1:389-411

- Baktio, H., Utama, W., & Tingkat IV, D. K. A. P. (2013). Kecerdasan emosi. Diklat Kepemimpinan Aparatur Pemerintah Tingkat IV Lembaga administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Daris, E., Anisah, H. U., & Dewi, M. (2021). Pengaruh Career Management, Career Adaptability terhadap Employee Engagement dengan Job Security sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada PT ADARO INDONESIA SITE KALIMANTAN. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1879-1896.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, Nurlia. (2014). "Kemampuan Adaptasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 2(1), 93-107. Universitas Muhamadiyah Malang Hasbullah. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Lee, J., & Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction : Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management* 31, 1101-1112.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*.
- Mueller-Hanson, R. A., & Pulakos, E. D. (2018). *Transforming performance management to drive performance: An evidence-based roadmap*. Routledge.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Mujiasih,E., & Ratnaningsih I.Z. (2012) Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prihutami, Nurul Dwi, dkk. (2015). Strategi Human Capital Group Department dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (Studi Kasus: Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4)..
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). Kepuasan kerja karyawan pada hotel ssana agung putra bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5524–5553.
- Rachman, Lutfi. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). Malang
- Rachmatullah, A., Susanty,A.I., Partono, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* (Studi Kasus di PT House The House Bandung). *eProceedings of Management*,2 (3) : 2919-2927
- Ramadhan, Nabilah & Sembiring, Jafar. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of

- relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh *Digital Engagement* dan Gamifikasi terhadap *Work Engagement* Karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(4), 265-286.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Subiantoro, A. N. (2015). *Peranan Pendidikan Karakter dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Siswa* (Suatu Penelitian pada Pembelajaran Matematika di Kelas VII SMP Negeri 1 Telaga). Skripsi, 1(411411015).
- Tladinyane, R. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company : An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1–9.
- Ulfa, N., & Anis, N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1-22.