

Effect Of Emotional Intelligence And Adaptation Ability On Employee Engagement Hotel Parahyangan Tasikmalaya

Rani Herlani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: raniherlani0221@gmail.com

Article History:

Received: 16 Agustus 2022

Revised: 20 Agustus 2022

Accepted: 22 Agustus 2022

Keywords: *Emotional Intelligence, Adaptability, Employee Engagement*

Abstract: *This research was conducted with the aim to determine the effect of Emotional Intelligence and Adaptability on Employee Engagement Hotel Parahyangan Tasikmalaya. The method used in this study is a case study method using data obtained directly through questionnaires distributed to 32 respondents who are non-manager employees of Hotel Parahyangan Tasikmalaya. 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 partially has a significant effect on Employee Engagement, partially Adaptable Ability does not significantly affect Employee Engagement, simultaneously Emotional Intelligence and Adaptability have a significant effect on Employee Engagement Hotel Parahyangan Tasikmalaya.*

PENDAHULUAN

Personal resources adalah karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu, mengacu pada evaluasi diri secara positif dan kemampuan individu untuk mengontrol sehingga berdampak bagi lingkungannya seperti kemampuan untuk mengendalikan emosi. Dengan demikian, salah satu *personal resources* yang dimiliki individu ialah tingkat kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenali emosi orang lain sehingga mampu menjalin hubungan interpersonal yang hangat dan harmonis dengan orang lain (Hutapea, 2011).

Salah satu faktor penting untuk mendorong kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan bisnis yang semakin ketat adalah *skill* atau kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja bisnis (Omri, 2015: 210). Penekanan pada kemampuan adaptasi (*Adaptability*) menjadi refleksi untuk prospek jangka panjang dalam hal pengembangan. Skema bisnis yang kompleks akan mendorong kemampuan adaptasi melalui pemindaian secara luas terhadap lingkungan dan pertimbangan terhadap beberapa alternatif strategi bisnis.

Selain itu, kemampuan adaptasi dapat meningkatkan individu untuk tidak hanya mengambil risiko tetapi juga untuk secara efektif menjual ide-ide inovatif (Smith & Webster, 2018: 68). Dengan kata lain, kemampuan adaptasi akan mengarahkan individu untuk bertindak agar menekankan pada hasil yang inovatif. Kemampuan adaptasi dianggap sebagai karakteristik yang diinginkan untuk membangun lingkungan. Adaptasi berfokus pada praktik yang mengarah pada

pendeteksian dan reaksi yang lebih cepat terhadap fitur lingkungan.

Suatu perusahaan dikatakan baik jika perusahaan tersebut dapat menjalin keterikatan yang baik pula dengan karyawannya. Hal tersebut berhubungan dengan konsep timbal balik, jika perusahaan memiliki hubungan positif dengan karyawan maka karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. *Engagement* merupakan salah satu faktor yang akan membuat perusahaan berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. Dengan adanya keterkaitan karyawan dalam perusahaan maka akan semakin mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mengingat dua tahun terakhir ini beberapa Negara salah satunya Indonesia sedang dilanda wabah covid-19 tentunya hal tersebut berpengaruh terhadap operasional perusahaan terutama yang bergerak dibidang perhotelan yang erat kaitannya dengan pariwisata. Seperti yang kita ketahui di dua tahun terakhir ini sektor pariwisata ditutup sementara, dan secara otomatis hal tersebut pun berpengaruh terhadap karyawan yang bekerja dibidang perhotelan, baik dari segi emosional atau bagaimana seorang karyawan mengontrol emosi maupun kemampuan adaptasi dalam kebiasaan barunya selama pandemi.

Menurut seorang manajer yang telah ditemui oleh penulis beberapa waktu lalu, beliau menyampaikan bahwa permasalahan yang terjadi terhadap karyawan di Hotel Parahyangan salah satunya adalah tingkat emosional dan adaptasi karyawan yang tidak stabil dimasa pandemi ini, hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang berniat mengajukan *resign*, kurang produktif dalam menjalankan tugasnya, dan hal yang lainnya.

Berdasarkan pemikiran tersebut penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang faktor yang akan mempengaruhi *Engagement*, maka judul penelitian ini adalah sebagai berikut: "Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kemampuan Adaptasi Terhadap *Employee Engagement* Hotel Parahyangan".

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Menurut Sholihah (2014:3), Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain.

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.

Employee 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

Objek dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi dan Employee Engagement. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian yaitu karyawan non manajer Hotel Parahyangan Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 : 8) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer di Hotel Parahyangan Tasikmalaya yang berjumlah 32 orang. Karena populasi penelitian *relative* sedikit maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jadi sampel yang digunakan oleh penulis seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang dengan karakteristik Laki-laki atau perempuan dan berusia lebih dari 18 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil berikut. :

$$Y = 9.149 + 0.907X_1 + 0.162X_2 + e$$

Yang dapat di interpretasikan:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 9.149 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 9.149.
2. Nilai koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0.907, artinya apabila variabel Kecerdasan Emosional dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap *Employee Engagement* sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.907.
3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Adaptasi 0.162, artinya apabila variabel Kemampuan Adaptasi dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap *Employee Engagement* sebesar besaran kenaikan dikalikan 0.162.

Dari hasil berdasarkan IBM SPSS versi 25 diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.899 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara bersama-sama terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Parahyangan 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 R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0.808, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap

Employee Engagement Karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya sebesar 80.8% sedangkan sisanya 19.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya 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 *Employee Engagement*. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada *Employee Engagement*.

Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kemampuan Adaptasi dan *Employee Engagement* sebesar 0.117. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Kemampuan Adaptasi yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat *Employee Engagement* yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap *Employee Engagement* secara parsial sebesar 2.07% [$K_d = (0.117)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap *Employee Engagement* secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.532 > 0.05$. Demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Kemampuan Adaptasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional dan *Employee Engagement* sebesar 0.783. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dengan *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 61.30% [$K_d = (0.783)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap *Employee Engagement* dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya sudah cukup baik. Hal ini berarti karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik. Kemampuan Adaptasi karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya sudah cukup baik. Hal

ini berarti bahwa karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menjalankan kinerjanya. *Employee Engagement* karyawan Hotel Parahyangan Tasikmalaya sudah cukup baik. Hal ini berarti bahwa *Employee Engagement* antara karyawan dengan pihak perusahaan Hotel Parahyangan Tasikmalaya terjalin dengan cukup baik.

2. Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Hotel Parahyangan Tasikmalaya.
3. Kemampuan Adaptasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Hotel Parahyangan Tasikmalaya.
4. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Hotel Parahyangan Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan Hotel Parahyangan Tasikmalaya maupun bagi peneliti selanjutnya, adapun saran tersebut adalah :

1. Bagi Perusahaan

Secara keseluruhan Kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik. Namun perusahaan harus tetap melakukan upaya agar Kecerdasan Emosional karyawan terus meningkat dan lebih baik lagi, salah satunya dengan cara mengadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional karyawan. Secara keseluruhan Kemampuan Adaptasi yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik. Namun hal tersebut perlu ditingkatkan kembali agar karyawan mampu beradaptasi dalam situasi apapun ketika dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara keseluruhan *Employee Engagement* yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan sudah cukup baik. Namun, baik perusahaan ataupun karyawan perlu meningkatkan kembali hal-hal yang mampu mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* tersebut seperti kebermanfaatan yang dirasakan setelah karyawan melakukan pekerjaannya.

2. Untuk Peneliti Lain

Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* seperti Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee engagement*. Jurnal indonesia membangun. 17(2). 1-13.
- Annisa, A, (2013). Pengaruh *employee engagement* terhadap *kinerja karyawan*. Chandra sakti utama leasing jakarta. Universitas indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artana, M. B., Herawati, N. T., Wikrama, A., & Atmadja, T. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan*

- Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Dan Mahasiswa S1 Univers. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 1(1).*
- Boylan, S. A. & Turner, K. A. (2017). *Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. Journal of Leadership Education.*
- Chang, R; Overby, J. (2014). *General Chemistry The Essential Concepts (6th Ed.)*. New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Mayer, John D; Salovey, Peter; Caruso, D. R. (2015). *Emotional Intelligence : 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 Direct, 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, 35(1/2), 2-20.*
- Ployhart, R.E. & Bliese, P. D. (2011). *Individual Adaptability (I- ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. Understanding Adaptability: A Prerequisite for Performance within Complex Environmen, 3-39.*
- Prasetyo, H. D. (2017). *Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja. Media Mahardhika, 15(2), 173–187.*
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C. & Hedge, J. W. (2018). *Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability. Human Performance, 15(4), 299-323.*
- Robbins, Stephen P; Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- Scheiman, William A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. PPM: Jakarta
- Sholiha, M. (2014) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang. Warta Ekonomi, 7(17), 64–77.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zohar, Danah; Marshal, I. (2011). *Sq: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (R. Astuti, Ed.). Bandung: Mizan Media Utama.