



Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja dengan Mediasi Kemampuan Adaptasi Karyawan

(Studi pada Kospin Jasa Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah)

Muhammad Khaidar Yasqi^{1*}, Isthofaina Astuty²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Korespondensi penulis: isthofainaastuty@umy.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on job satisfaction and job performance, with employee adaptability as a mediator. The subjects were employees of Kospin Jasa Regional Office (Kospin Jasa) in Yogyakarta and Central Java. A sample of 178 respondents was selected using a census technique and a questionnaire was distributed using Google Forms. The analysis tool used was Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) software. The results of this study indicate that employee adaptability has a positive and significant effect on job satisfaction, employee adaptability has a positive and significant effect on job performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction, and the influence of emotional intelligence on job performance has a positive and significant effect. Employee adaptability acts as a positive mediator in the influence of emotional intelligence on job satisfaction. Employee adaptability can be interpreted as a positive mediator in the influence of emotional intelligence on job performance.*

Keywords: *Emotional intelligence; Employee adaptability; Job performance; Job satisfaction; SEM-PLS*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pada kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan sebagai mediasi. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan Kospin Jasa Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 178 responden, yang menggunakan teknik sensus dan penyebaran kuisioner menggunakan google form. Alat analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Modelling (SEM) berbasis software Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa adaptasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, adaptasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, adaptasi karyawan berperan sebagai mediator positif dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, adaptasi karyawan dapat diartikan sebagai mediator positif dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Adaptasi karyawan; Kecerdasan emosional; Kepuasan kerja; Prestasi kerja; SEM-PLS

1. LATAR BELAKANG

Organisasi adalah kelompok yang terdiri dari dua atau tiga orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Apabila organisasi tersebut mampu mencapai tujuan tersebut, maka organisasi tersebut dianggap efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci untuk kemajuan organisasi dalam manajemen sistem (Pahira & Rinaldy, 2023). Sumber daya manusia yang kompeten secara alami menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan sumber daya manusia yang tidak kompeten akan menyebabkan perusahaan merugi.

Di Kospin Jasa Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah, terdapat fenomena menarik terkait hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Banyak karyawan yang menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang baik, namun kepuasan kerja

dan prestasi kerja mereka masih bervariasi. Hal ini mengindikasikan adanya faktor mediasi yang mempengaruhi hubungan tersebut, salah satunya adalah kemampuan adaptasi karyawan.

Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan karyawan, terutama bagi mereka yang berada di garis depan dalam berinteraksi dengan pelanggan. Kemampuan adaptasi karyawan menjadi krusial dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Kepuasan kerja dan prestasi kerja merupakan dua faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. (Mandala & Dihan, 2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. (Ratnasari et al., 2020) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kemampuan adaptasi karyawan dan prestasi kerja. Di sisi lain, penelitian (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Dewi et al., 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pada kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan kemampuan adaptasi karyawan sebagai mediasi.

1. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EI) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, seseorang dapat menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari dengan lebih bijak dan adaptif (Mukhlisa et al., 2024) namun (Goleman, 2017) melalui bukunya yang berjudul "Emotional Intelligence", mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai "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".

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional (EQ) menurut (Putri, 2024) dikategorikan menjadi dua yakni faktor internal dan faktor eksternal. Kecerdasan emosional (EQ) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup sifat kepribadian, seperti introversi, ekstrovertasi, neurotisisme, dan agreeableness, yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola emosi. Gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, juga berperan dalam memengaruhi EQ. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup pengalaman masa kecil dan cara orang tua membesarkan anak, yang

memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan EQ. Interaksi dengan teman, keluarga, dan guru turut membentuk cara individu belajar memahami dan mengelola emosi. Selain itu, norma dan nilai budaya yang dianut oleh seseorang dapat memengaruhi cara mereka mengekspresikan dan memahami emosi, sehingga membentuk keseluruhan kecerdasan emosional mereka.

Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2017), diantaranya yaitu Lingkungan keluarga dan sosial memainkan peran penting dalam pembentukan kecerdasan emosional seseorang. Keluarga berfungsi sebagai "sekolah pertama" bagi anak untuk mempelajari emosi, di mana pembelajaran ini dimulai sejak bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Dalam lingkungan keluarga, anak belajar mengenali dan mengelola emosi melalui interaksi dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya. Selain itu, lingkungan sosial juga berkontribusi pada perkembangan kecerdasan emosional. Menyesuaikan diri dengan tuntutan orang lain dalam berbagai interaksi sosial memerlukan ketenangan dan kestabilan emosional, sehingga individu dapat menghadapi situasi dengan lebih baik. Kombinasi kedua faktor ini sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola emosi, baik dalam konteks pribadi maupun sosial.

Menurut (Goleman, 2017) menyatakan bahwa dampak Kecerdasan Emosional meliputi beberapa hal, yaitu dampak signifikan pada lingkungan kerja. Karyawan dengan EI tinggi dapat mengelola stres dan emosi, yang meningkatkan produktivitas dan kinerja. Mereka juga mampu berkomunikasi lebih baik, sehingga dapat menyampaikan ide dengan jelas dan memahami perspektif orang lain. Dalam hal pengelolaan konflik, individu dengan EI yang baik dapat menyelesaikan masalah secara konstruktif, menjaga hubungan kerja yang positif. Selain itu, EI berkontribusi pada kepemimpinan yang efektif, memungkinkan pemimpin untuk memotivasi tim dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Karyawan dengan EI tinggi cenderung mengalami stres lebih rendah, yang berpengaruh positif pada kesehatan mental dan kesejahteraan. Akhirnya, mereka juga merasakan peningkatan kepuasan kerja berkat kemampuan dalam mengelola emosi dan membangun hubungan yang baik di tempat kerja.

Adaptasi Karyawan

Adaptasi karyawan merujuk pada proses di mana seorang karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, budaya perusahaan, tugas, dan harapan yang ada di tempat kerja. Karyawan yang adaptif memiliki kemampuan untuk menggabungkan keterampilan kognitif dan afektif yang memungkinkannya untuk terlibat dalam pembelajaran, rasa ingin tahu, rasa percaya diri, dan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru (Michael West, 2014), namun menurut (Loughlin & Priyadarshini, 2021) memiliki definisi yang lebih luas mengenai kinerja

adaptif, di mana karyawan dapat mengubah perilakunya untuk memenuhi tuntutan lingkungan, dalam acara tertentu, ataupun situasi yang baru.

Adaptasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu, organisasi, pekerjaan, maupun lingkungan (Emanuel, 2023). Dari sisi karakteristik individu, kepribadian, motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja sebelumnya menjadi penentu bagaimana seorang karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaannya. Organisasi juga memainkan peran penting melalui budaya yang dikembangkan, dukungan manajemen, program pelatihan dan pengembangan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Sementara itu, karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti kompleksitas tugas, otonomi, umpan balik, dan interaksi dengan rekan kerja, juga turut membentuk proses adaptasi karyawan. Faktor lingkungan eksternal, seperti perubahan organisasi, teknologi baru, tuntutan pelanggan, dan persaingan pasar, juga tidak dapat diabaikan. Keempat faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat beradaptasi dengan efektif. Pemahaman yang mendalam terhadap dinamika dari faktor-faktor ini dapat membantu organisasi merancang strategi yang tepat untuk mendukung adaptasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Judge.A & Coulter, Mary, 2016) menyatakan bahwa dampak Adaptasi Karyawan meliputi beberapa hal, yaitu Kemampuan adaptasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek di tempat kerja. Pertama, karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, adaptasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja; karyawan yang merasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan lebih cenderung merasa puas dan termotivasi. Kemampuan beradaptasi juga membantu mengurangi stres, sehingga karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan situasi baru mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Hubungan interpersonal antara karyawan dan rekan kerja atau atasan pun menjadi lebih baik, karena mereka dapat beradaptasi dengan dinamika kelompok, yang mendukung kerja sama yang lebih efektif. Terakhir, adaptasi yang baik meningkatkan resiliensi karyawan terhadap perubahan, memungkinkan mereka untuk menghadapi dan mengatasi tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut (Judge.A, 2013) kepuasan kerja merupakan kesenangan atau keadaan senang yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap

pekerjaannya dan pengalaman kerja yang telah dilalui. Namun menurut (Judge.A, 2013) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Bahua et al., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Selanjutnya, (Prabu, 2013) menyatakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pegawai (seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja) dan faktor pekerjaan (seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja).

Menurut Judge.A (2013), kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek di lingkungan kerja. Pertama, karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, karena kepuasan ini berkontribusi pada motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, kepuasan kerja berhubungan positif dengan tingkat keterlibatan karyawan; mereka yang puas lebih aktif dalam berkontribusi dan merasa lebih terikat dengan organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi, yang membantu mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan pergantian staf. Di samping itu, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik, di mana karyawan yang puas cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Hubungan interpersonal di antara karyawan juga meningkat, karena mereka yang merasa puas lebih cenderung berinteraksi positif dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Terakhir, kepuasan kerja dapat merangsang inovasi dan kreativitas, dengan karyawan yang merasa puas lebih terbuka terhadap pemikiran baru dan ide-ide inovatif.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk pada tingkat keberhasilan dan efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut (Judge.A & Coulter, Mary, 2016), prestasi kerja diartikan sebagai tingkat kecakapan atau kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana seseorang dapat memenuhi berbagai ketentuan dan persyaratan yang ada dalam suatu pekerjaan. Namun menurut (Frederick, 1973). Prestasi kerja adalah dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi dan hygiene.

Prestasi kerja mencerminkan kemampuan, kegigihan, dan dedikasi individu dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen dan usaha dari individu maupun organisasi. Menurut (Sutrisno, 2015), beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan perangai mencakup karakteristik atau kepribadian, seperti sikap dan nilai-nilai. Minat merupakan ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kombinasi yang baik antara kemampuan, perangai, dan minat akan mendukung pencapaian prestasi kerja yang optimal. Selain itu, kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja juga berpengaruh; kejelasan peran mengacu pada pemahaman karyawan tentang tanggung jawab, sedangkan penerimaan peran menunjukkan sejauh mana mereka bersedia melaksanakan tugas yang ditetapkan. Tingkat motivasi kerja, yang merupakan dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara maksimal, juga sangat penting; motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Terakhir, prestasi kerja merupakan hasil kombinasi dari variabel individual dan variabel fisik, dengan fokus pada perilaku karyawan yang dapat diukur berdasarkan pengetahuan, disiplin, inisiatif, dan sikap. Prestasi kerja yang baik akan tercapai jika faktor-faktor tersebut dapat ditingkatkan dan dikelola secara efektif.

Menurut (Agus, 1985), dampak prestasi kerja mencakup berbagai aspek yang signifikan dalam lingkungan kerja. Pertama, prestasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, membuat mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Selain itu, karyawan yang mencapai prestasi tinggi cenderung merasa lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Prestasi individu yang baik juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi tim. Karyawan dengan prestasi tinggi lebih mungkin mendapatkan peluang untuk promosi dan pengembangan karir, membuka jalan bagi kemajuan dalam organisasi. Di samping itu, prestasi kerja yang baik dapat memperkuat hubungan antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Terakhir, karyawan yang berhasil umumnya mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan mental yang lebih baik, yang berkontribusi pada stabilitas emosional mereka.

Penurunan Hipotesis

Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat (Lestari, 2021), individu yang memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik akan dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, serta mampu mengembangkan keterikatan yang lebih kuat dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir tidak hanya memperluas peluang individu dalam mencari pekerjaan yang sesuai, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan kesejahteraan pribadi. Dukungan lebih lanjut terhadap hipotesis ini datang dari penelitian (Abqari et al., 2023), yang menemukan bahwa adaptasi karir secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam adaptasi karir berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik individu dalam beradaptasi dengan karirnya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai. Sehingga hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Emanuel (2023) mengakui bahwa kemampuan beradaptasi adalah komponen inti dari ranah kinerja pekerjaan. (Laila Amri, 2022) menunjukkan bahwa hal pokok dari kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tujuan serta misi dari organisasi serta keyakinan organisasi tentang perilaku yang dihargai. Penelitian lain oleh (Lestari, 2021) menemukan pengaruh positif antara kemampuan adaptasi karyawan dengan prestasi pekerjaan. Sehingga hipotesisnya sebagai berikut:

H2: Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptasi Karyawan

Kecerdasan emosional menurut (Shafa et al., 2022) kemampuan untuk memahami, melakukan penilaian, dan mengekspresikan emosi. Kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kemampuan karyawan frontline dalam beradaptasi. Diantara karyawan memiliki sifat interaksi yang dekat dengan bagian eksternal dari organisasi, emosi dapat menjadi jalan keluar. Pada kondisi seperti itu dapat membantu karyawan frontline menjadi kompeten secara emosional untuk menunjukkan perilaku yang diinginkan oleh pemangku kepentingan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dapat berdampak positif pada adaptasi karir seperti perhatian pada karir, kontrol karir, menumbuhkan rasa percaya diri serta rasa ingin tahu. (Abqari et al., 2023) menyimpulkan bahwa respon positif yang kuat antara

kecerdasan emosional dan hubungan interpersonal. Penelitian oleh (Arista & Fajrianti, 2017) diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif pada kemampuan adaptasi karir. Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka orang tersebut memiliki kemampuan beradaptasi karir yang tinggi, sehingga kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja serta pengelolaan emosi dapat semakin baik. Penelitian ini memperluas penelitian dengan menyimpulkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi pada dimensi penilaian diri dari kecerdasan emosi akan berdampak positif pada kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Maka dihipotesiskan bahwa:

H3: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptasi Karyawan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Mandala & Dihan, 2018) kecerdasan emosi dapat positif dampak adaptasi karir seperti perhatian karir, kontrol karir, membangkitkan kepercayaan diri dan rasa ingin tahu karir. Kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat mengklarifikasi pengaruh antara kemampuan beradaptasi karyawan depan dan kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja. Menurut studi (Nurjaya, 2015) yang membahas tentang kecerdasan emosi menyimpulkan bahwa bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan, Menurut Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mengelola stres kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan adaptasi karir karyawan, termasuk perhatian dan kontrol terhadap karir, serta membangkitkan kepercayaan diri dan rasa ingin Kemampuan beradaptasi karir yang baik akibat kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dapat lebih adaptif dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif (Goleman, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kesuksesan profesional dan prestasi kerja Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengenali dan mengelola emosi mereka dengan baik. Hal ini membantu mereka dalam membuat keputusan yang lebih bijak, mengatasi stres, dan membangun hubungan yang lebih positif dengan rekan kerja (Arif & Rangkuti, 2021) Kemampuan ini berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Kecerdasan emosional juga terkait dengan kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri dan mengambil inisiatif. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih tekun, optimis, dan proaktif dalam mencapai tujuan yang mendukung peningkatan prestasi kerja.

Selain itu, kecerdasan emosional membantu individu dalam memahami dan merespons emosi orang lain secara efektif. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkomunikasi dengan lebih baik, membangun hubungan yang lebih baik, dan menjadi pemimpin yang lebih efektif (Goleman, 2017). Kemampuan- kemampuan ini juga berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih tinggi. Jadi, berdasarkan teori dan penelitian yang ada, terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis:

H5: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Pengaruh Tidak Langsung Dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adaptasi Karyawan

Adaptasi karyawan juga merupakan faktor kunci yang diketahui berdampak pada hasil organisasi seperti ketidakpuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Kemampuan beradaptasi karyawan frontline sepenuhnya memediasi antara kecerdasan emosional serta hasil-hasil pekerjaan yaitu kepuasan kerja serta kinerja pekerjaan oleh (Dewi et al., 2019). Empat dimensi kecerdasan emosional yaitu penilaian emosional diri, penilaian emosional orang lain, pengaturan emosi, dan penggunaan emosi. Sehingga, hipotesis yang ditarik adalah:

H6: Pengaruh Tidak Langsung Dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adaptasi Karyawan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Adaptasi Karyawan

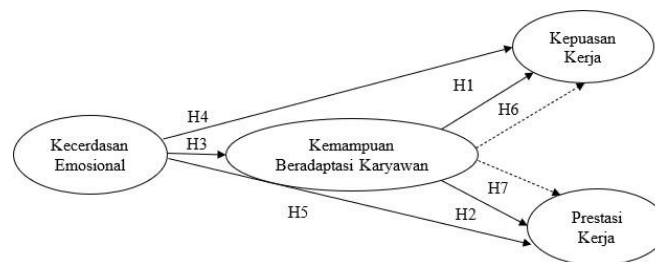
Adyana (2019) mengatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kemampuan adaptasi berperan sebagai mediator. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Karyawan yang memiliki EQ tinggi cenderung

lebih efektif dalam berinteraksi dengan rekan kerja, mengatasi stres, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. (Alonazi, 2020) Adaptasi merupakan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan dan perubahan, yang sangat penting dalam konteks pekerjaan yang dinamis.

Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih mungkin menunjukkan kinerja yang tinggi, karena mereka dapat mengelola emosi dan stres secara efektif serta berkolaborasi dengan baik dalam tim. Dengan demikian, hipotesis ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi tidak hanya secara langsung terhadap prestasi kerja, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan adaptasi karyawan, sehingga menyoroti pentingnya EQ dalam konteks kinerja di tempat kerja.

H7: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Melalui

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Kospin Jasa regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Kospin Jasa regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan data primer, disebarkan melalui google form, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik sensus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang mengisi google form sebanyak 178 responden. Mayoritas karyawan yang berjenis laki-laki 99 (55,5%), usia responden rata-rata berusia 41-50 tahun sebanyak 68 karyawan (38,2%), mayoritas karyawan berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 129 dari 178 responden (72%), dan masa kerja dengan mayoritas lebih dari 10 tahun (44,4%).

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari nomor 1 sampai 16 memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga seluruh item pertanyaan dalam kuesioner kecerdasan emosional dinyatakan valid dan dapat digunakan. Pada variabel adaptasi karyawan, seluruh item pertanyaan dari nomor 1 sampai 10 juga memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga seluruh item dalam kuesioner adaptasi karyawan dapat digunakan. Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa item pertanyaan nomor 1 sampai 10 memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga seluruh item dalam kuesioner kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan. Demikian pula pada variabel prestasi kerja, seluruh item pertanyaan dari nomor 1 sampai 10 memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sehingga seluruh item dalam kuesioner prestasi kerja dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Composite Reliability	Keterangan
Keceerdasan Emosional	0,987	Reliabel	0,987	Reliabel
Adaptasi Karyawan	0,976	Reliabel	0,977	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,966	Reliabel	0,967	Reliabel
Prestasi Kerja	0,984	Reliabel	0,984	Reliabel

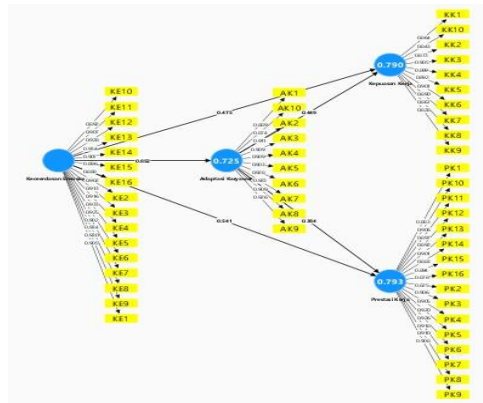
Tabel 2. Deskriptif.

No	Variabel	Mean	Predikat
1	Keceerdasan Emosional	4 item pertanyaan mean 4,230-4,275	Sangat tinggi
2	Adaptasi Karyawan	2 item pertanyaan mean 4,298-4,337	Sangat tinggi
3	Kepuasan Kerja	10 item pertanyaan mean 3,803-4,185	Tinggi
4	Prestasi Kerja	1 item pertanyaan mean 4,230	Sangat tinggi

Analisis Data

Measurement Model (Outer Model)

Outer Model adalah model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas (Abdillah, 2015).



Gambar 2. Outer Loading.

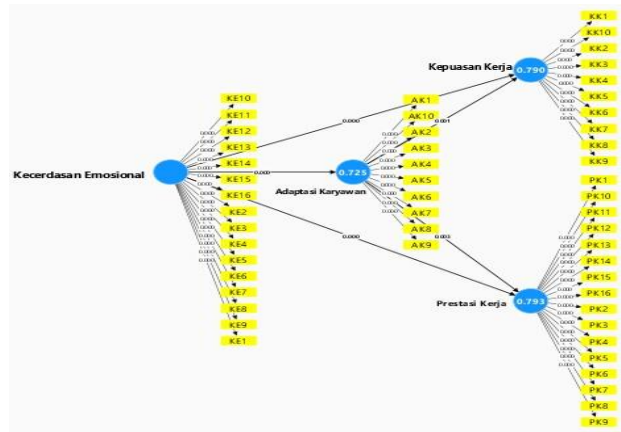
Inner Model

Model yang menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel yang dikembangkan berdasarkan teori yang mendasari penelitian. Model ini berfungsi untuk menunjukkan bagaimana variabel laten saling memengaruhi satu sama lain dalam kerangka teoritis. Dengan menggunakan inner model, hipotesis dapat diuji mengenai hubungan antar variabel laten dan memahami dinamika kausal yang ada didalam sistem yang kompleks.

Analisis varian R^2 atau uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-square yaitu nilai R-square 0,75 termasuk kategori (kuat), nilai R- square 0,50 termasuk kategori (sedang), dan 0,25 termasuk kategori (lemah). Berikut hasil nilai R^2 pada penelitian ini:

Tabel 3 .Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R-square	Keterangan
Adaptasi Karyawan	0.725	Kuat
Kepuasan Kerja	0.790	Kuat
Prestasi Kerja	0.793	Kuat



Gambar 2. Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Adaptasi Karyawan > Kepuasan Kerja	0.449	0.461	0.141	3.190	0.001
Adaptasi Karyawan > Prestasi Kerja	0.384	0.391	0.128	3.004	0.003
Kecerdasan Emosional > Adaptasi Karyawan	0.852	0.852	0.031	27.205	0.000
Kecerdasan Emosional > Kepuasan Kerja	0.857	0.858	0.027	31.845	0.000
Kecerdasan Emosional > Prestasi Kerja	0.868	0.867	0.034	25.775	0.000

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Keceerdasan Emosional-> Adaptasi Karyawan-> Kepuasan Kerja	0.382	0.394	0.125	3.046	0.002
Keceerdasan Emosional-> Adaptasi Karyawan-> Prestasi Kerja	0.327	0.334	0.113	2.903	0.004

Diskusi

Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis pada H1 dapat disimpulkan dengan kusioner menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan tugas yang dihadapi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Adaptasi yang baik mencakup kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, memahami dinamika tim, serta mengelola interaksi dengan rekan kerja dan atasan.

Di Kospin Jasa, peningkatan adaptasi karyawan dapat berdampak positif pada suasana kerja dan hubungan antar individu dalam tim. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik cenderung merasa lebih nyaman dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini penting karena kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik, pengurangan tingkat turnover, dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Lestari, 2021) dan (Fernanda & Larassaty, 2024) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara adaptasi karyawan dan kepuasan kerja. H1 Diterima

Pengaruh Adaptasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa pengaruh adaptasi karyawan terhadap prestasi kerja di Kospin Jasa adalah semakin baik karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan perubahan yang terjadi di sekitar mereka, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Adaptasi yang efektif mencakup kemampuan untuk memahami dan memenuhi ekspektasi atasan, bekerja sama dalam tim, serta mengatasi tantangan yang muncul dalam proses kerja.

Di Kospin Jasa, peningkatan adaptasi karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik cenderung lebih proaktif, efisien, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan hasil kerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rajagukguk et al., 2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara adaptasi karyawan dan prestasi kerja. H2 Diterima

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Adaptasi Karyawan

Berdasarkan pengujian H3 menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptasi karyawan di Kospin Jasa adalah semakin baik kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tantangan dan tuntutan di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengatasi stres, berkomunikasi secara efektif, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

Di Kospin Jasa, peningkatan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada kemampuan adaptasi karyawan, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan, memahami dinamika tim, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Laila Amri, 2022) & (Arista & Fajrianti, 2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dengan adaptasi karyawan. H3 Diterima

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis pada H4 menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di Kospin Jasa adalah karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain, yang sangat penting dalam konteks interaksi sosial di lingkungan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dapat berkomunikasi lebih efektif, mengelola konflik dengan lebih baik, dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja.

Di Kospin Jasa, peningkatan kecerdasan emosional dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja, sehingga merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kair et al., 2023) & (Huda et al., 2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. H4 Diterima

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis pada H5 menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Kospin Jasa mempunyai karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain, yang sangat penting dalam interaksi di lingkungan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengatasi stres, dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara efektif.

Di Kospin Jasa, peningkatan kecerdasan emosional dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat mengelola emosi mereka dengan baik akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan, membuat keputusan yang lebih baik, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan tim. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Arif & Rangkuti, 2021) & (Salfira et al., 2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kesuksesan prestasi kerja. H5 Diterima

Pengaruh Tidak Langsung Dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adaptasi Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis pada H6 bahwa pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja melalui adaptasi pada karyawan Kospin Jasa memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan adaptasi karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola emosi mereka dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi lebih baik terhadap tuntutan dan perubahan di lingkungan kerja.

Di Kospin Jasa, peran adaptasi karyawan sebagai mediator menunjukkan pentingnya membangun kecerdasan emosional di kalangan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja dengan lebih baik. Selain itu, adaptasi yang baik memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi lebih efektif dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Emanuel, 2023) & (Lestari, 2021) yang juga mengatakan bahwa peran mediasi adaptasi karyawan berpengaruh signifikan dan positif. H6 Diterima

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Adaptasi Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis pada H7 menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja melalui adaptasi karyawan pada Kospin Jasa memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada prestasi kerja, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan adaptasi karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan berbagai situasi di tempat kerja, termasuk menghadapi tantangan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mengelola stres. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Di Kospin Jasa, peran adaptasi karyawan sebagai mediator menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja, penting bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan kecerdasan emosional. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target, serta lebih mampu bekerja sama dalam tim. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Zahra, 2019) & (Emanuel, 2023) yang juga mengatakan bahwa peran mediasi adaptasi karyawan berpengaruh signifikan dan positif. H7 Diterima

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang terdiri atas lima pengaruh langsung dan dua pengaruh tidak langsung mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan mediasi kemampuan adaptasi karyawan pada Kospin Jasa Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta prestasi kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi karyawan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Adaptasi karyawan juga terbukti berperan sebagai mediator positif dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja maupun prestasi kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan. Peneliti mengalami kesulitan dalam proses pengisian kuesioner melalui Google Form karena sebagian besar karyawan Kospin Jasa berusia di atas 30 tahun sehingga kurang akrab dengan teknologi. Selain itu, penelitian juga menghadapi keterbatasan terkait lamanya waktu yang dibutuhkan responden dalam mengisi kuesioner karena jumlah butir pertanyaan yang cukup banyak.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang ditujukan bagi organisasi dan peneliti selanjutnya agar penelitian di masa mendatang dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Bagi organisasi, Kospin Jasa disarankan untuk mengadakan pelatihan atau workshop mengenai kecerdasan emosional yang berfokus pada teknik pengelolaan emosi dalam situasi kerja. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat saling berbagi pengalaman dan strategi dalam mengelola emosi. Selain itu, penyediaan layanan konseling atau coaching dapat menjadi solusi bagi karyawan yang membutuhkan bantuan lebih lanjut. Kospin Jasa juga dapat menyelenggarakan sesi berbagi pengalaman dari karyawan yang telah berhasil menerapkan pendekatan tertentu dalam bekerja serta mendorong analisis kasus pelanggan untuk meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan setiap individu. Manajemen perusahaan juga disarankan melakukan survei atau diskusi kelompok guna mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja. Pelatihan terkait pengembangan keterampilan dan manajemen stres juga diperlukan agar karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan rotasi tugas atau proyek lintas departemen untuk membantu karyawan mengeksplorasi peran yang berbeda dan mengembangkan keterampilan baru.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih memperhatikan karakteristik responden, khususnya individu berusia di atas 30 tahun, dengan mempertimbangkan pengalaman dan perspektif mereka. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengevaluasi dan memaksimalkan item pertanyaan yang kurang efektif dalam menggali informasi yang dibutuhkan, serta menyusun pertanyaan yang lebih jelas dan spesifik agar kualitas dan kedalaman data yang diperoleh menjadi lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial least square (PLS)*.
- Abqari, L. S., Mulyana, A., Yunizar, & Rahman, M. F. W. (2023). Kecerdasan emosional, adaptabilitas karier, dan kepuasan karier pada front line employees. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 51–64.
- Adyana, I. G. N. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 1–10.
- Agus, D. (1985). *Manajemen prestasi kerja*.
- Alonazi, W. B. (2020). The impact of emotional intelligence on job performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 749–757. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
- Arif, M., & Rangkuti, S. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Tbk

Medan. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1–12.

<https://doi.org/10.46576/bn.v4i2.1692>

- Arista, G. N., & Fajrianti. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karyawan frontline yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(3), 1–20.
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Dewi, K. T. S., Romayanti, K. N., & Gorda, E. S. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. *Sintesa Prosiding*, 12(2), 473–480.
- Emanuel, I. D. O. S. (2023). Pengaruh kemampuan adaptasi dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Fernanda, S. A., & Larassaty, A. L. (2024). Knowledge worker productivity di PT Trikaraya Jaya Food: Peran knowledge management melalui kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi)*, 11(1), 343–361. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54174>
- Frederick, H. (1973). *Work and the nature of man*.
- Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada tenaga pendidik: Studi meta-analisis. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 2(3), 108–120. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i3.8848>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*.
- Judge, T. A., Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Jilid 1)*.
- Kair, A. F., Perkasi, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 47–59.
- Laila Amri, N. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap engagement pekerja. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 768–772.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319–1330. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>
- Loughlin, E. M., & Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*, 2, 100012. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26(1), 13–29. <https://doi.org/10.32477/jkb.v26i1.262>
- Michael West, S. W. (2014). *The psychology of work and organizations*.

- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan emosional (emotional intelligence). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127.
- Nurjaya. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada koperasi karyawan PT Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Minds*, 2(1), 106–123.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817.
- Prabu, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Putri, M. (2024). Kecerdasan emosional (emotional intelligence). *Atmosfer*, 2(1), 13. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Salfira, R., Ayu Salmah, N. N., & Puspita, S. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional terhadap prestasi kerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 521–531. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13456>
- 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.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Zahra. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi karyawan frontline, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan pada Koperasi Sejahtera Bersama Se-Regional Yogyakarta.