



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya organisasi, dan Adabilitas Karir Terhadap Kinerja Karyawan Amira Aesthetic Clinic

Revina Rhamadanti⁽¹⁾, *Rully Arifiansyah*⁽²⁾

Manajemen Perhotelan, Universitas Asa Indoensia, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

24 Juni 2024

Accepted:

1 Agustus 2024

Available online:

28 Agustus 2024

Keywords:

Emotional Intelligence;

Organization Culture; Career

Adaptability; Employee

Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of emotional intelligence, organizational culture, and career adaptability in improving employee performance. The survey was conducted on 120 employees in six branches of Amira Aesthetic Clinic. Sampling was conducted using saturated sampling technique with purposive sampling type, the condition of employees who have worked for at least 3 months. Then, the analysis will be carried out using multiple linear regression to conduct the T test and F test with the help of SPSS version 24 software. The results showed that organizational culture has the most dominant impact in improving employee performance, along with other factors such as emotional intelligence and career adaptability.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kemampuan beradaptasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Survei dilakukan terhadap 120 karyawan di enam cabang Amira Aesthetic Clinic. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jenis purposive sampling, dengan syarat karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan. Kemudian, analisis akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk melakukan uji T dan uji F dengan bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, disamping faktor-faktor lain seperti kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dalam karir.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang, persaingan dalam dunia bisnis semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk tetap bersaing dengan ketat demi mempertahankan reputasi mereka. Amira Aesthetic Clinic, yang beroperasi dalam industri kecantikan dan telah berkembang menjadi 6 cabang di 6 kota besar di Indonesia, memahami pentingnya kinerja karyawan dalam menjaga reputasi perusahaan. Peran kecerdasan emosional yang membantu karyawan untuk dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun klien. Budaya organisasi yang membentuk karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan, dan adaptabilitas karir yang membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang terjadi di perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, berada dalam budaya yang mendukung, dan adaptif terhadap perubahan akan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dengan memperhatikan dan mengembangkan variabel-variabel ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Salovey and Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengelola respons emosional, mengarahkan proses berpikir, bertindak, dan menghindari tindakan impulsif. Emosi selalu hadir dalam aktivitas kerja seseorang dan dapat memengaruhi hasilnya (Yuda & Suhaeni 2017). Hasil penelitian terdahulu (Wulandari 2020) bahwa adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, budaya organisasi pun dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbins & Timothy (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang diadopsi oleh anggota organisasi untuk membedakan mereka dari organisasi lain. Budaya organisasi dapat menjadi pendorong bagi pencapaian kinerja individu (Afanin 2019). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Meitriana & Irwansyah 2017).

Adaptabilitas karier juga merupakan aspek penting dalam memperkuat kemampuan kinerja karyawan. Savickas and Porfeli (2012) menggambarkan adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu untuk menanggapi perubahan dalam pekerjaan, tugas, perkembangan karier, dan tantangan pribadi yang terkait dengan perannya dalam karier atau pekerjaannya. Adaptabilitas karier mencakup kemampuan seseorang untuk menghadapi perubahan yang tak terelakkan di dunia kerja (Robbins & Timothy 2015). Hubungan antara adaptabilitas karier dengan kinerja karyawan bahwa adanya pengaruh positif antara adaptabilitas karier dengan kinerja karyawan (Lestari 2021).

Semua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik dan seberapa produktif hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Wahyudi et al. 2020). Mathis & Jackson (2007) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai semua tindakan yang dijalankan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja karyawan yang baik memiliki peran krusial dalam memudahkan organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan (Puspitasari et al. 2019). Karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat memengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antara kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan adaptabilitas karier terhadap kinerja karyawan di Amira Aesthetic Clinic.

TINJAUAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Cobb & Mayer (2000) Mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam membentuk dirinya secara kognitif. Ini meliputi kesadaran terhadap emosi pribadi, kemampuan untuk memahami perasaan orang lain, dan kemampuan untuk menyatakan emosi tanpa menyangkal keberadaan perasaan tersebut. Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengelola dan memproses perasaan emosional dengan tepat, termasuk dalam hal mengendalikan emosi diri sendiri dan juga memahami emosi orang lain (Salovey & Mayer 1990). Kecerdasan emosional mempunyai 5 dimensi menurut yaitu *kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial atau mampu memahami situasi sosial* (Mayer and Salovey 1993).

Kinerja karyawan adalah Semua tindakan yang dijalankan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka (J. Mathis 2007). Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Agus & Sastra 2017; Sofyan et al. 2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1: Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi

Pettigrew (1979) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang terbuka di dalam sebuah organisasi, diterima secara bersama oleh anggota organisasi sebagai nilai-nilai perilaku yang diadopsi oleh kelompok mereka dalam periode waktu tertentu. Budaya organisasi merupakan hal yang mencakup semua aspek perencanaan, pelaksanaan, pengaturan, pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, serta kinerja karyawan, dan interaksi antara karyawan dan atasan yang dijalankan oleh perusahaan (Silitonga and Budiono 2020). Menurut Luthans & Jonathan (2006) budaya organisasi mempunyai enam karakteristik yaitu *mengamati perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi*.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan, karena hal ini adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan (Sharma & Taneja 2018). Menurut Wahyudi et al (2020) kinerja karyawan adalah seberapa bagus dan seberapa banyaknya hasil kerja individu maupun kelompok untuk menggapai hasil maksimal yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pada penelitian sebelumnya dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Meitriana & Irwansyah 2017; Sulistyanyingsih et al. 2009). Dengan ini dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Adaptabilitas Karir

Ferreira (2012) Adaptabilitas karier adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam perjalanan karir mereka. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam menanggapi tugas-tugas kerja, perkembangan karier, serta tantangan pribadi yang terkait dengan peran dan pekerjaan karier mereka (Savickas & Porfeli 2012). Savickas dan Porfeli (2012) menyebutkan bahwa adaptability karir mempunyai empat dimensi yang disingkat menjadi 4C yaitu, concern (perhatian), control (pengendalian), curiosity (rasa ingin tahu), dan confidence (kepercayaan individu).

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok, yang berdasar oleh keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan waktu yang digunakan secara optimal (Sukiyah et al. 2021). Gunawan (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dalam rentang waktu

tertentu. Dalam penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan (Akça et al. 2018; Lestari 2021). Maka dari itu, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Adanya pengaruh positif adaptability karir terhadap kinerja karyawan

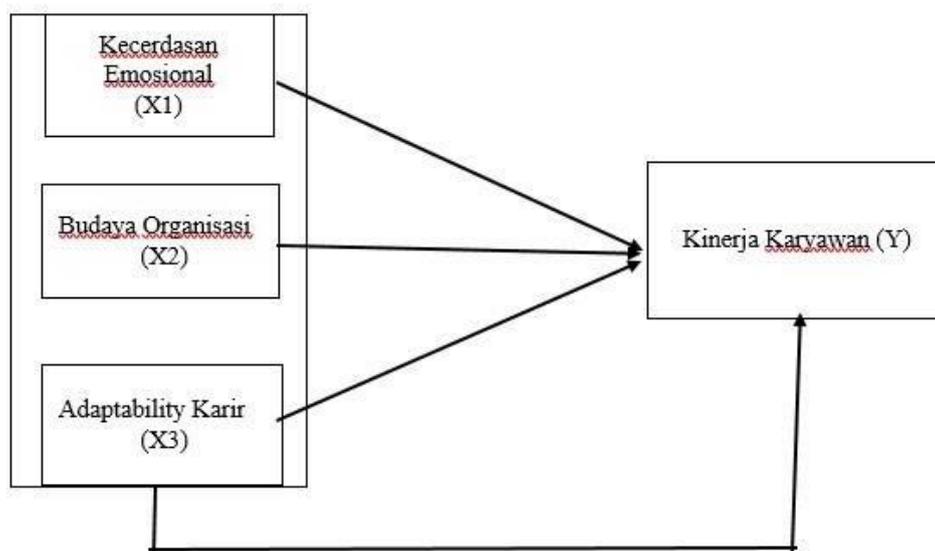
Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2007) menjelaskan defisini Kinerja karyawan adalah Semua tindakan yang dijalankan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja karyawan adalah hal yang begitu krusial bagi perusahaan ataupun organisasi, yang mampu menyatukan aspek secara langsung maupun tidak langsung, lalu dapat berdampak pada pekerjaan seorang karyawan (Sharma & Taneja 2018). Selain itu, Wahyudi et al (2020) mempunyai pemahaman bahwa kinerja karyawan ialah seberapa bagus dan seberapa banyaknya hasil kerja individu maupun kelompok untuk menggapai hasil maksimal yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja pegawai memiliki signifikansi yang besar bagi organisasi karena dapat berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi (Wibowo & Nainggolan 2022). Menurut Mathis & Jackson (2006) terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu *kuantitas, kualitas (hasil kerja), ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas*.

Sehingga Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu yang digunakan oleh individu atau kelompok secara optimal.

H4 : Kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan adaptabilitas karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian di atas, studi ini memiliki kerangka berfikir:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Sampel

Terkait dengan judul yang diajukan, jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, digunakan untuk meneliti kelompok atau sampel tertentu, pengambilan sampel harus mematuhi kriteria yang ditetapkan, data dikumpulkan menggunakan alat penelitian, analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono 2017).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Amira Aesthetic Clinic yang berjumlah 140 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 120 orang responden yang tidak termasuk para pemimpin, dan karyawan yang masa bekerjanya kurang dari 3 bulan dalam penelitian ini. Teknik sampel yang dipakai adalah sampel jenuh dengan jenis purposive sampling. Syarat dari purposive sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan, karena adanya variable adaptability karir (X3). Penelitian akan dilakukan di keenam cabang Amira Aesthetic Clinic, yaitu Amira Aesthetic Clinic Cibinong, Sukabumi, Rangkasbitung, Serang, Cilegon, dan Pandeglang.

Pengukuran

Skala pengukuran kuesioner penelitian ini adalah skala likert (5 kategori jawaban), yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) Dan Sangat Setuju (5). Variabel bebas penelitian ini adalah (1) Kecerdasan Emosional, dengan indikator mengacu pada (Goleman 1995), terdiri dari kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial atau mampu memahami situasi sosial.; (2) Budaya Organisasi, mengacu pada (Luthans & Jonathan 2006) yaitu : *mengamati perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi*.; (3) Adaptabilitas Karir mengacu pada (Savickas & Porfeli 2012) yaitu: concern (perhatian), control (pengendalian), curiosity (rasa ingin tahu), dan confidence (kepercayaan individu). Variabel tidak bebas adalah Kinerja karyawan, indikator mengacu pada (Mathis & Jackson 2006), yaitu kuantitas, kualitas (hasil kerja), ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas.

Analisis Data

Uji validitas instrument menggunakan metode korelasi product moment terhadap 20 orang karyawan, $\alpha = 5\%$ (0.05) menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Adaptabilitas Karir, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi < 0.05 , menandakan bahwa instrumen tersebut valid. Reliabilitas instrumen kemudian diuji menggunakan Alpha Cronbach, dengan nilai cut-off > 0.7 . Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai Alpha Cronbach 0,877 lalu budaya organisasi memiliki nilai alpha Cronbach 0,879 kemudian adaptabilitas karir dengan nilai alpha Cronbach 0,797 dan kinerja karyawan dengan nilai alpha Cronbach 0,756 yang berarti semua variable memiliki nilai alpha cronbach > 0.7 , menegaskan bahwa instrumen secara keseluruhan reliabel. Dengan hasil ini, penelitian melanjutkan dengan menyebarkan kuesioner ke 120 karyawan Amira Aesthetic Clinic di keenam cabangnya.

Analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda melibatkan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas residual dengan uji KolmogorovSmirnov, deteksi multikolinieritas dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance, identifikasi heteroskedastisitas melalui metode grafis, dan uji linieritas menggunakan uji t. Tahap kedua adalah uji hipotesis, yang melibatkan (a) uji kelayakan model secara simultan dengan uji F, dan (b) uji

parsial dengan uji t. Tahap terakhir adalah pengujian koefisien determinasi dan koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden menggambarkan karakteristik pegawai sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Variabel	Kategori Cabang Clinic	Jumlah Sample	Persentase
Cabang Klinik	Cibinong	20	16,7%
	Rangkasbitug	21	17,5%
	Cilegon	18	15%
	Sukabumi	17	14,2%
	Serang	24	20%
	Pandeglang	20	16,7%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	0	0%
	Perempuan	120	100%
Umur	17 – 25 tahun	66	55%
	26 – 35 tahun	54	45%
Bidang Pekerjaan responden	Dokter	14	11,7%
	Apoteker	10	8,3%
	Perawat	13	10,8%
	Receptionist	18	15%
	Beautician	65	54,2%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	68	56,7%
	Diploma	14	11,7% %
	S1/S2	38	31,7% %
Lama Bekerja	>3 Bulan	8	6,7%
	1 Tahun	15	12,5%

>1 Tahun	97	80,8%
Total Responden	120	100%

Sumber: Olah data kuesioner

Keseluruhan sampel dilakukan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan dan diperuntukan kepada karyawan yang bukan memiliki jabatan manager, hrd, maupun direktur. Pada baris pertama jumlah sample, menunjukkan bahwa responden berasal dari 6 cabang klinik yaitu cibinong, sukabumi, rangkasbitung, serang, pandeglang, dan cilegon. Pada baris jenis kelamin, menunjukkan bahwa semua responden adalah perempuan dengan persentase 100%. Baris umur responden, responden yang berumur 17 – 25 tahun adalah yang paling banyak bekerja di Amira Aesthetic Clinic dengan persentase 55% dari 120 responden. Pada baris bidang pekerjaan, menunjukkan bahwa seluruh karyawan cabang Amira Aesthetic Clinic di dominasi oleh Beautician 65% dari 120 responden. Pada baris pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan Amira Aesthetic Clinic terbanyak adalah yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan 56,7% dari 120 responden. Pada baris terakhir yaitu lama nya bekerja, menunjukkan bahwa semua responden dari ke6 cabang Amira Aesthetic Clinic adalah yang telah bekerja lebih dari 3 bulan, dan karyawan terbanyak adalah yang telah bekerja >1 tahun yaitu sebanyak 80,8% dari total 120 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual dalam model regresi linier berganda dimuat dalam table 2 seperti sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09241085
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.066
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

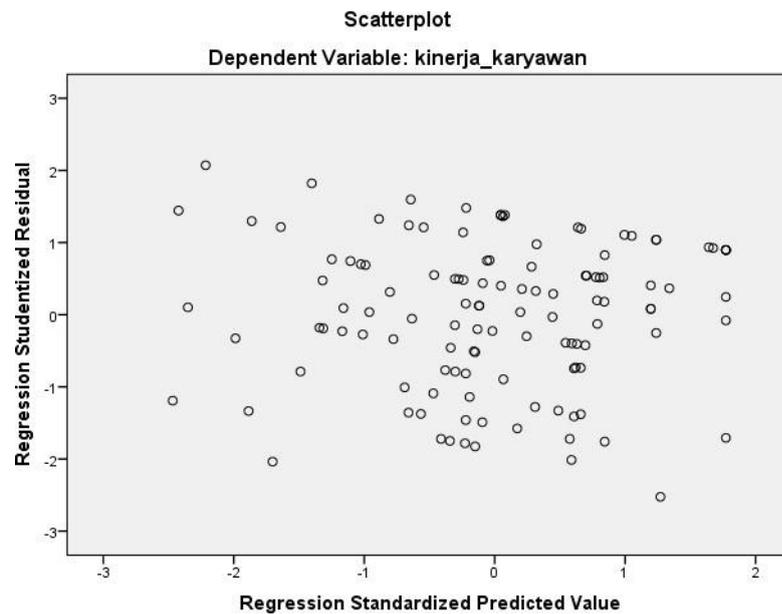
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Ketika menggunakan Kolmogorov-Smirnov, residu dianggap terdistribusi secara normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang artinya lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas akan diuji menggunakan scatterplot antara prediksi Z (ZPRED) dan residual (SRESID).



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar 2, uji heteroskedastisitas menunjukkan pola yang seimbang dalam penyebaran titik-titik, tidak hanya terpusat pada satu sisi, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu x dan sumbu y. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kecerdasan emosional	.666	1.502	Non Multikolinieritas
Budaya Orgnasisasi	.659	1.518	Non Multikolinieritas
Adaptabilitas karir	.986	1.014	Non Multikolinieritas

Sumber: Olah data kuesioner, 2024

Berdasarkan pengujian multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel kecerdasan emosional (1.502), variabel budaya organisasi (1.518), variabel adaptabilitas karir (1.014) dan nilai *tolerance* variabel kecerdasan emosional (0,666), variabel budaya organisasi (0,659), variabel adaptabilitas karir (0,986). Karena nilai VIF pada tabel diatas adalah <10,00 dan nilai *tolerance* >0,1 maka kecerdasan emosional, budaya organisasi, adaptabilitas karir tidak ada masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Model Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.183	3.348		6.924	.000
	Emosional	.155	.071	.196	2.186	.031
	Budaya	.259	.075	.314	3.462	.001
	Karir	.213	.066	.257	3.224	.002

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Olah data kuesioner, 2024

Tabel 4 model regresi linear yang diterapkan sesuai dengan data yang dikumpulkan. Kinerja Karyawan = 23.183 + 0.155 Kecerdasan emosional + 0.259 Budaya Organisasi + 0.213 Adaptabilitas Karir + ε.

Uji F

Tabel 5. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.111	3	64.704	15.583	.000 ^b
	Residual	481.640	116	4.152		
	Total	675.751	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F, nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional (X1), budaya organisasi (X2), dan adaptabilitas karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di ke 6 cabang Amira Aesthetic Clinic. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional (X1), budaya organisasi (X2), dan adaptabilitas karir (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan di ke 6 cabang Amira Aesthetic Clinic

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.269	2.03766

a. Predictors: (Constant), Karir, Emosional, Budaya

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi, menunjukkan nilai *R Square* bernilai 0,287 yang memiliki arti 28,7% variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X1), budaya organisasi (X2), dan adaptabilitas karir (X3) secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 28,7% , lalu sisanya 71,3% dapat diatribusikan kepada variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Uji Parsial dengan Uji t

Berdasarkan analisis simultan yang telah dilakukan, penelitian ini juga mengeksplorasi kontribusi individu dari setiap variabel independen terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Uji Parsial dengan Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	6.924	.000
Kecerdasan Emosional	2.186	.031
Budaya Organisasi	3.462	.001
Adaptabilitas Karir	4.224	.002

Sumber: Olah data kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05), hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t kecerdasan emosional dengan nilai signifikansi yang diperoleh

0.031 < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05, artinya H0 ditolak dan H2 diterima, dapat dimengerti bahwa budaya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian adaptabilitas karir memiliki tingkat signifikansi 0.02 < 0.05, maka dipahami H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan ungkapan lain, adaptabilitas karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan di Amira Aesthetic Clinic di keenam cabangnya yang berada di Cibinong, Sukabumi, Cilegon, Rangkasbitung, Serang, dan Pandeglang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa kecerdasan emosional yang baik pada seseorang dapat membuat mereka memiliki kemampuan memisahkan emosi pribadi dengan pekerjaan profesional mereka yang membuat produktivitas atau hasil kerjanya tidak terganggu dan tetap optimal. Kecerdasan emosional yang baik ini termasuk kemampuan seseorang untuk tidak membiarkan emosi pribadi yang negatif mempengaruhi kinerja serta kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja. Hal ini dapat memberikan efek positif karena hasil kinerja seseorang tidak mengalami penurunan dikarenakan emosi negatif dirinya. Penelitian terdahulu oleh (Baloch et al. 2015; Rexhep & Berisha 2017; Wulandari 2020; Yuda & Suhaeni 2017) bahwa kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kecerdasan emosional juga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja seseorang dengan memungkinkan mereka untuk mengelola emosi mereka saat menghadapi stres dan tuntutan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan organisasi (Sofyan et al. 2021). Salah satu contoh cerminan kecerdasan emosional yang baik pada karyawan Amira Aesthetic Clinic adalah saat menghadapi masalah complain pasien, yaitu dengan tidak mencampuri emosi personal terhadap tanggapan complain kepada pasien. Dengan begitu hasil kinerja karyawan dalam menghadapi complain pasien dapat memberikan hasil yang optimal dengan memastikan tidak adanya complain tambahan yang dapat merusak citra baik Amira Aesthetic Clinic.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Meitriana and Irwansyah 2017; Nazir & Zamir 2015; Putra 2020; Rahmi & Mulyadi 2018; Sulistyarningsih et al. 2009) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kualitas budaya organisasi semakin baik pula hasil kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat berupa tim yang bersifat kooperatif, berorientasi pada hasil, dan cepat dalam mengatasi segala masalah yang ada dalam organisasi, hal hal seperti ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks objek yang diteliti, menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Amira Aesthetic Clinic yang mengharuskan para karyawannya untuk bersikap kooperatif terhadap sesama rekan kerja, menanggapi keluhan pasien dengan baik, mengedepankan kualitas pelayanan dalam mengerjakan tugas kerjanya, menjaga perilaku baik kepada sesama rekan kerja, dan masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Budaya organisasi merupakan gabungan dari harapan, sejarah, dan kebijakan yang ada dalam organisasi yang memengaruhi kinerja individu (Nazir & Zamir 2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Amira Aesthetic Clinic berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena semakin meningkat/baik nya budaya organisasi di Amira Aesthetic Clinic Cibinong dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hasil pada studi ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh (Akça et al. 2018; Lestari 2021). Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan bidang pekerjaan atau tuntutan pekerjaan baru cenderung lebih sukses dalam mencapai hasil yang baik. Ketika seorang karyawan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, atau tugas-tugas baru, mereka dapat memberikan hasil kinerja yang unggul dibandingkan karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan tugas kerja baru. Kemampuan adaptabilitas karir karyawan tidak hanya memungkinkan mereka untuk memberikan pandangan dan ide-ide baru yang segar, tetapi juga meningkatkan tingkat inovasi dan kreativitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan karir yang berkelanjutan. Dampak dari adaptabilitas karir ini tercermin dalam kepuasan kerja, pertumbuhan karir, serta peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya membawa mereka menuju kesuksesan dalam pekerjaan, karir, dan kehidupan pribadi mereka (Coetzee & Stoltz 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Agustini 2022; Usman 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Ini bisa terjadi karena ketiga variabel tersebut saling melengkapi untuk mendorong peningkatan kinerja, baik melalui kecerdasan emosional pribadi yang baik, budaya organisasi yang mendukung, maupun kemampuan karyawan dalam adaptabilitas karir. Kecerdasan emosional dalam berinteraksi di seluruh bagian organisasi penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat mengelola emosi mereka dengan baik dan memahami emosi orang lain. Budaya organisasi yang mendukung diperlukan untuk mendorong motivasi internal dan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Adaptabilitas karir yang baik memastikan bahwa pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan dan mematuhi aturan-aturan organisasi, khususnya dalam konteks kerja mereka. Dengan mematuhi aturan tersebut, diharapkan bahwa kinerja individu akan meningkat.

Dari model ditemukan bahwa dari ketiga variabel bebas penelitian, yang paling berperan untuk menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Pengembangan budaya organisasi harus dilakukan untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan agar semakin optimal. Kecerdasan emosional juga berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun bukan hal yang paling dominan. Namun dengan melatih diri dan mengingatkan kepada sesama rekan kerja untuk dapat mengatur emosi dengan lebih baik dapat meningkatkan hasil kinerja pribadi dan juga sesama rekan kerja. Adaptabilitas karir yang juga memiliki peran dalam kinerja karyawan yang membuat seorang karyawan tetap mampu menjaga hasil kerjanya meskipun telah berganti posisi jabatan maupun tugas kerja yang berbeda dari sebelumnya. Studi ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tetap dengan tidak melupakan faktor ataupun variabel lainnya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan tujuan studi ini, hasil penelitian yang dilakukan di keenam cabang Amira Aesthetic Clinic telah memberikan beberapa kesimpulan, bahwa: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas secara simultan berperan nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa jika ketiga variabel tersebut digabungkan, akan terlihat dampak yang semakin nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang paling dominan dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar budaya organisasi yang sudah diterapkan dipertahankan, bahkan ditingkatkan secara berkelanjutan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai.

Diusulkan ada studi lanjut dengan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, penghargaan kompetensi, stres kerja, dan berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

- Afanin, Azzahra Nandifari. 2019. "Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Telkom Indonesia Regional V." 7(2017): 400–409.
- Agus, Putu, and Erick Sastra. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT . Jasa Raharja (Persero)." 3(1): 12–26.
- Agustini, Dewi Wisfar. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality , Emotional Intelegence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 3(6): 613–20.
- Akça, Yaşar, Gökhan Özer, and Esat Kalaycıoğlu. 2018. "Impact of Career Adaptability on Employee Performance 1." *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN 7(2)*: 24–28. www.ijbmi.org.
- Baloch, Qadar Baksh, Maimoona Saleem, Gohar Zama, and Asma Fida. 2015. "The Impact of Emotional Intelligence on Employees ' Performance."
- Cobb, Casey D., and John D. Mayer. 2000. "Emotional Intelligence: What the Research Says." *Educational Leadership* (April): 14–18.
- Coetzee, Melinde, and Elleen Stoltz. 2015. "Employees' Satisfaction with Retention Factors: Exploring the Role of Career Adaptability." *Journal of Vocational Behavior* 89(May 2015): 83–91. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.012.
- Ferreira, Nadia. 2012. "Constructing a Psychological Career Profile For Staff Retention." (June).
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence The 10th Anniversary Edition*. Bantam Books.
- Gunawan, Hendra. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1(2): 56–61. doi:10.37888/bjrm.v1i2.90.
- Lestari, Dewi. 2021. "Pengaruh Adaptasi Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." 9(2017): 1319–30.
- Luthans, Fred, and Jonathan P Doh. 2006. *International Management Culture, Strategy, Anda Behavior*. McGraw-Hill.
- Mathis, Jackson. 2007. *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. South-Western.
- Mayer, John D, and Peter Salovey. 1993. "The Science of Emotional Intelligence." *The Science of Emotional Intelligence* 442: 433–42. doi:10.5772/intechopen.90978.
- Meitriana, Made Ary, and M Rudi Irwansyah. 2017. "Penagruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja)." 5(1): 34–44.
- Nazir, Nadia, and Shazia Zamir. 2015. "Impact of Organizational Culture on Employee ' s Performance." 5(9): 31–38.
- Pettigrew, Andrew M. 1979. "On Studymg Organiza- Tional Cultures." *Administrative Science Quarterly* 24(December): 570–81.
- Puspitasari, Fitri Juni, Parlagutan Silitonga, and Efendi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta." *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods* 3(1): 316–32. doi:10.31955/mea.vol3.iss1.pp316-332.
- Putra, Johan Yuda Prawira. 2020. "Pengaruh Career Development Dan Organizational Culture Terhadap Job

- Satisfaction Serta Dampaknya Pada Employee Performance.” 8(2019): 1185–1200.
- Rahmi, Amelia, and Mulyadi. 2018. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh.” 6(1): 68–76.
- Rexhep, Gadaf, and Besar Berisha. 2017. “The Effects of Emotional Intelligence in Employees Performance.” 18(4): 467–79.
- Robbins, Stephen, and Judge Timothy. 2015. “Perilaku Organisasi Edisi 16.”
- Salovey, Peter, and John D. Mayer. 1990. “Emotional Intelligence.” 9(3): 185–211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.
- Savickas, Mark L., and Erik J. Porfeli. 2012. “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries.” *Journal of Vocational Behavior* 80(3): 661–73. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Sharma, Savita, and Mausham Taneja. 2018. “The Effect of Training on Employee Performance.” 3878(4): 6–13.
- Sofyan, Utari, Ruslan A Kamis, Muhammad Thahrim, and Rahmat Sabuhari. 2021. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Cabang Ternate.” 7(2): 101–12.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.” *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12(2): 99–108. doi:10.29244/jmo.v12i2.33868.
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi, and Yani Tri Wijayanti. 2009. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.”
- Usman, Firmansyah. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Trunajaya Bontang.” *Forum Ekonomi* 21(2): 132–42.
- Wahyudi, Baharuddin Semmaila, and Zaenal Arifin. 2020. “Influences of Work Discipline , Motivation and Working Environment Non Physical on Civil Apparatus Performance.” 1(3): 1–8.
- Wibowo, Joko, and Bonifasius MH Nainggolan. 2022. “Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Peran Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja.” *mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan peran komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja X(X)*: 1–14.
- Wulandari. 2020. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.”
- Yuda, Aditya, and Tintin Suhaeni. 2017. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.” : 51–62.