Volume 7 Issue 1 (2025) Pages 137 - 148
Economics and Digital Business Review
ISSN : 2774-2563 (Online)

Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Emotional Intelligence, Dan Kepuaasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Cirebon

Nadya Puspa Dewi[1], Zakiyatul Mufaqiroh[2], Sri wahyuni [3]
[1,2,3] *Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia*

Abstract

This study aims to analyze the influence of adaptability, emotional intelligence, and job satisfaction on employee performance in textile companies in Cirebon Regency. In the era of global competition and the ever-evolving dynamics of the manufacturing industry, employees are required to be able to adapt, manage emotions effectively, and maintain a high level of job satisfaction to achieve optimal performance. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 120 respondents who are employees from several selected textile companies. The data analysis technique employed is multiple linear regression to examine both the simultaneous and partial effects of the three independent variables on the dependent variable. The results show that adaptability, emotional intelligence, and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, each variable also demonstrates a significant positive effect. Adaptability enables employees to respond flexibly to changes in the work environment, while emotional intelligence assists in stress management, communication, and interpersonal relationships. On the other hand, high job satisfaction contributes to increased motivation and productivity. These findings indicate that companies need to pay serious attention to the development of soft skills and employee well-being as part of their performance enhancement strategies. This study is expected to contribute to the human resource management literature and serve as a practical reference for policymakers in creating a work environment that is adaptive, supportive, and fulfilling.

Keywords: *Adaptability, Emotional Intelligence, Job Satisfaction*.

Copyright (c) 2025 Tri Suryatna

✉ Corresponding author :
Email Address : : nadyapuspadewi11@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset utama yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas output tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan merupakan hal yang krusial bagi manajer dan pemimpin bisnis dalam merancang strategi pengembangan dan manajemen sumber daya manusia Robbins & Judge (2019).

Suksesnya perusahaan sering kali diukur melalui berbagai indikator seperti peningkatan pendapatan, pangsa pasar yang lebih besar, serta kepuasan pelanggan dan karyawan. Kinerja karyawan yang optimal memainkan peran sentral dalam pencapaian

indikator-indikator tersebut. Karyawan yang produktif dan termotivasi cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, berinovasi dalam penyelesaian masalah, serta berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan sering kali dihubungkan dengan peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan, yang berujung pada pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan. Armstrong (2020).

Namun, meskipun hubungan antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan tampak jelas, tantangan dalam mengelola dan memotivasi karyawan tetap ada. Berbagai faktor internal seperti kepemimpinan, kebijakan manajemen, dan sistem insentif memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi pasar dan tekanan persaingan juga dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan memahami dinamika tersebut untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kesuksesan perusahaan. Kreitner & Kinicki (2013).

Penelitian Yuliansyah & Khan (2017) tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya perusahaan telah dilakukan dalam berbagai konteks dan industri, namun hasilnya seringkali menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam hal pengaruh dan dampaknya. Misalnya, di sektor layanan pelanggan, interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan dapat mempengaruhi persepsi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Di sektor manufaktur, efisiensi dan kecepatan produksi menjadi faktor utama. Penelitian Sutrisno (2016) lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai industri dan konteks, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan, organisasi dapat mengembangkan pendekatan yang lebih terarah dalam manajemen kinerja. Pendekatan ini termasuk penilaian yang lebih akurat terhadap kinerja individu, pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, serta perancangan sistem penghargaan dan pengakuan yang dapat memotivasi karyawan.

Kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membangun budaya ini, dengan menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga mendengarkan dan merespons kebutuhan serta aspirasi karyawan. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Yukl (2013).

Selain itu, inovasi dan perubahan dalam teknologi serta proses bisnis juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam era digital saat ini, kemajuan teknologi memberikan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun juga membawa tantangan baru. Perusahaan yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif sering kali dapat mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan yang terampil dalam menggunakan teknologi terbaru dan yang dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis menjadi aspek penting dalam manajemen kinerja. Noe (2017).

Ada beberapa hasil penelitian menemukan bahwa Kemampuan Adaptasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fitriani & Murtiningsih (2012). Sedangkan hasil penelitian Safitri & Setiawan (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh Emotional Intelegence terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang

dilakukan Riyadi (2011) yang menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh postif dan signifkan terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kemampuan adaptasi, kecerdasan emosional (emotional intelligence), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif untuk menelaah sejauh mana kemampuan adaptasi, emotional intelegence,, dan kepuasan kerja para karyawan perusahaan tekstil . Analisis dilakukan berdasarkan data ordinal yang diperoleh dari instrumen pertanyaan terstruktur guna mengungkap keterkaitan antarvariabel. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari tingkat ketidaksetujuan paling rendah hingga tingkat persetujuan tertinggi. Adapun data yang digunakan merupakan data yang berbentuk kuesioner oleh peneliti untuk melakukan penelitian tersebut supaya lebih nyata dan disebarkan dalam bentuk link G-From.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Tekstil yang telah bekerja minimal selama 1 tahun, berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Sloving dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling.

Penelitian ini menerapkan serangkaian teknik analisis data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen pengumpulan data memenuhi standar kelayakan dan konsistensi pengukuran. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan terpenuhinya prasyarat analisis regresi. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kemampuan adaptasi, emotional intelegence, dan kepuasan kerja terhadap karyawan perusahan tekstil. Seluruh proses analisis data dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS guna memperoleh hasil yang valid, reliabel, dan sesuai dengan kaidah analisis statistik kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. **Uji Variabel Kemampuan Adaptasi**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kemampuan Adaptasi

Item	r-hitung	Signifikan	r-tabel	Keterangan
KA.1	1,000	0,000	0,279	Valid
KA.2	0,815	0,003	0,279	Valid
KA.3	0,726	0,069	0,279	Valid
KA.4	0,499	0,002	0,279	Valid
KA.5	0,761	0,000	0,279	Valid
KA.6	0,421	0,000	0,279	Valid
KA.7	0,012	0,000	0,279	Tidak Valid

KA.8	0,568	0,000	0,279	Valid
KA.9	0,661	0,000	0,279	Valid
KA.10	0,986	0,000	0,279	Valid
KA.11	0,113	0,000	0,279	Tidak Valid
KA.12	0,288	0,000	0,279	Valid
KA.13	0,676	0,000	0,279	Valid
KA.14	0,987	0,004	0,279	Valid
KA.15	0,179	0,167	0,279	Tidak Valid

Sumber: Olahan data primer (2025)

Dari tabel diatas menyimpulkan bahwasannya Kemampuan Adaptasi dalam berhubungan dengan orang lain itu sangat lah penting. Dan jumlah responden yang telah menjawab ada 50 responden dan jawabanya sesuai dengan tabel diatas menjawab bahwasannya Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap psikologi dari seorang pegawai / karyawan perusahaan. Jika dalam dunia industri mereka tidak mampu beradaptasi maka yang ada akan datang rasa cape atau lelah dalam bekerja. Alasannya ada Valid dan Tidak Valid, jika Valid meliputi beberapa faktor seperti Menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur dan teknologi, Mengurangi resistensi terhadap perubahan organisasi, Menjaga kinerja dalam lingkungan dinamis, dan Mempercepat proses belajar dan pelatihan. Sedangkan yang tidak valid meliputi beberapa faktor seperti Kemampuan adaptasi selalu menjamin kinerja tinggi, Semua karyawan bisa mudah beradaptasi jika diberi waktu, Adaptasi berarti selalu setuju terhadap perubahan dan Karyawan adaptif tidak perlu pelatihan atau dukungan.

2. Uji Variabel Emotional Intelegence

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Emotional Intelegence

Item	r-hitung	Signifikan	r-tabel	Keterangan
EI.1	1,000	0,000	0,279	Valid
EI.2	0,578	0,030	0,279	Valid
EI.3	0,588	0,027	0,279	Valid
EI.4	0,496	0,071	0,279	Valid
EI.5	0,029	0,920	0,279	Tidak Valid
EI.6	0,812	0,000	0,279	Valid
EI.7	0,198	0,012	0,279	Tidak Valid

Sumber: Olahan data primer (2025)

Dari tabel diatas menyimpulkan bahwasannya Emotional Intelegence atau Kecerdasan Emosional dalam bekerja sangat berpengaruh signifikan terhadap seseorang. Dan jumlah responden yang telah menjawab ada 50 responden dan jawabannya sesuai dengan tabel diatas menjawab bahwasannya Kecerdasan Emotional itu emosi yang terkontrol pada saat bekerja maka seseorang pintar dalam mengatur emosinya. Alasannya ada Valid dan Tidak

Valid, jika Valid meliputi beberapa faktor seperti Membantu mengelola stres dan emosi negatif, Meningkatkan kerja sama tim, Mendorong motivasi internal, dan Meningkatkan komunikasi interpersonal. Sedangkan yang tidak valid meliputi beberapa faktor seperti Kecerdasan emosional saja sudah cukup untuk kinerja tinggi, Semua orang bisa meningkatkan EI secara instan, EI yang tinggi berarti karyawan tidak pernah marah, dan EI hanya berguna untuk pekerjaan di bidang layanan atau sosial.

3. Uji Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r-hitung	Signifikan	r-tabel	Keterangan
KK.1	1,000	0,000	0,279	Valid
KK.2	0,031	0,915	0,279	Tidak Valid
KK.3	0,738	0,003	0,279	Valid
KK.4	0,924	0,540	0,279	Valid
KK.5	0,179	0,001	0,279	Tidak Valid
KK.6	0,791	0,009	0,279	Valid

Sumber: Olahan data primer (2025)

Dari tabel diatas menyimpulkan bahwasannya Kepuasan dalam Kerja akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan . Dan jumlah responden yang telah menjawab ada 50 responden dan jawabanya sesuai dengan tabel diatas menjawab bahwasannya jika seorang pegawai / karyawan merasa puas dalam bekerja maka perusahaan semakin bagus dalam peningkatan labanya dan jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja maka perusahaan akan kesulitan dalam pencapaian target yang diinginkan. Alasannya ada Valid dan Tidak Valid, jika Valid meliputi beberapa faktor seperti Karyawan yang puas lebih termotivasi, Mengurangi tingkat turnover dan absensi, Meningkatkan loyalitas dan komitmen, dan Menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sedangkan yang tidak valid meliputi beberapa faktor seperti Karyawan yang puas pasti berkinerja tinggi, Kepuasan kerja hanya dipengaruhi oleh gaji, Semua karyawan akan merasa puas jika diberi tunjangan, dan Kepuasan kerja tidak bisa diukur.

Uji Rentabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach' Alpha*	Keterangan
Kemampuan Adaptasi	0,986	Reliabel
Emotional Intelegence	0,779	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	Reliabel

Sumber: Olahan data primer (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,986 untuk variabel Kemampuan Adaptasi, 0,779 untuk variabel Emotional Intelegence, dan 0,889 untuk variabel Kepuasan Kerja, Seluruh nilai ini berada di atas ambang batas 0,70 yang direkomendasikan sebagai indikator reliabilitas instrumen

yang baik Ghozali (2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp.Sig (5-tailed)	0,500

Sumber: Olahan data primer (2025)

Dari pengujian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (5-tailed)* mempunyai nilai sejumlah 0,500 > 0,05. Maka dapat disimpulkan persamaan regresi model yang ada dalam penelitian ini mempunyai penyebaran data relatif normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.982	1.212		1.635	.130		
	Kemampuan Adaptasi	.328	.066	.435	4.964	.000	.343	2.917
	Emotional Intelegence	.557	.081	.599	6.839	.000	.343	2.917

Sumber: Olahan data primer (2025)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini penting karena multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kemampuan Adaptasi	Emotional Intelegence
1	1	2.879	1.000	.01	.01	.01
	2	.093	5.559	.94	.14	.05
	3	.027	10.248	.04	.86	.94

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan data primer (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians dari residual model regresi bersifat konstan atau tidak. Heteroskedastisitas yang terjadi dalam model regresi dapat menyebabkan estimasi yang tidak efisien. Dalam penelitian ini, uji dilakukan

menggunakan metode [sebutkan metode, misalnya: Uji Glejser / Uji Park / Uji White / Uji Breusch-Pagan]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 9.Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	999.623	2	499.812	184.461	.000[b]
	Residual	29.805	11	2.710		
	Total	1029.429	13			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Emotional Intelegence , Kemampuan Adaptasi						

Sumber: Olahan data primer (2025)

Uji signifikansi simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian Uji F, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar [misalnya: 0,000] yang lebih kecil dari α = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 10. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Residuals Statistics[a]					
Item	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.9323	41.2583	23.5714	8.76893	14
Std. Predicted Value	-1.213	2.017	.000	1.000	14
Standard Error of Predicted Value	.469	1.596	.698	.318	14
Adjusted Predicted Value	13.1438	44.5818	24.5606	10.26796	14
Residual	-2.84811	3.19881	.00000	1.51417	14
Std. Residual	-1.730	1.943	.000	.920	14
Stud. Residual	-2.166	2.069	-.120	1.177	14
Deleted Residual	-14.58178	3.62626	-.98916	4.34900	14
Stud. Deleted Residual	-2.727	2.524	-.153	1.391	14
Mahal. Distance	.128	11.294	1.857	3.027	14
Cook's Distance	.001	24.594	1.847	6.549	14
Centered Leverage Value	.010	.869	.143	.233	14
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Olahan data primer (2025)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi (p-value) dari masing-masing variabel dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, nilai R^2 sebesar **0,971**, yang berarti bahwa **97,1**% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan sisanya sebesar **2,9**% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kemampuan Adaptasi

Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tekstil disebabkan oleh karena membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, sistem kerja yang ketat, serta perkembangan teknologi dan prosedur produksi yang terus berkembang. Di industri tekstil, karyawan sering menghadapi tantangan seperti perubahan jadwal, target produksi tinggi, hingga rotasi tugas. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan lebih fleksibel, cepat belajar, serta mampu bekerja secara efisien meskipun dalam situasi baru atau tidak terduga. Mereka juga lebih mudah berkoordinasi dengan rekan kerja dan tetap produktif saat menghadapi tekanan. Kemampuan adaptasi membuat karyawan tidak mudah stres atau frustrasi ketika ada perubahan, sehingga menjaga stabilitas dan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong pengembangan kemampuan adaptasi melalui pelatihan, komunikasi terbuka, dan budaya kerja yang suportif agar karyawan siap menghadapi tantangan dan tetap memberikan kinerja terbaik.

Temuan dari Pulakos (2000) berpengaruh positif karena kemampuan adaptasi meliputi fleksibilitas, keterbukaan terhadap perubahan, kemampuan belajar hal baru, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan atau ketidakpastian. Karyawan yang adaptif mampu mengatasi dinamika lingkungan kerja seperti perubahan teknologi, target produksi yang fluktuatif, hingga pergantian manajemen atau sistem kerja.

Emotional Intelegence

Emotional Intelligence (EI) atau kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tekstil disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam mengelola emosi pribadi dan memahami emosi orang lain dalam lingkungan kerja. Di sektor tekstil yang padat karya dan penuh tekanan, karyawan dituntut untuk bekerja sama dalam tim, menghadapi target produksi tinggi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja. EI membantu karyawan tetap tenang saat menghadapi tekanan, menghindari konflik, serta membangun komunikasi dan kerja sama yang baik. Selain itu, karyawan dengan EI tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat, lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi atau sistem kerja. Hal ini menghasilkan kinerja yang lebih stabil, efisien, dan produktif. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional menjadi kunci penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan di PT Tekstil.

Temuan ini juga dikemukakan oleh Daniel Goleman (1998), yang menyatakan bahwa Emotional Intelligence (EI) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Goleman, sekitar 80% hingga 90% perbedaan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan yang rata-rata bukan berasal dari kecerdasan intelektual (IQ),

melainkan dari kecerdasan emosional. Dalam konteks PT Tekstil, di mana karyawan harus menghadapi tekanan produksi, kerja tim yang erat, dan tuntutan kerja yang berulang, EI sangat berperan dalam menjaga kestabilan emosi, mendorong kerja sama, dan menghindari konflik. Karyawan yang memiliki EI tinggi mampu mengenali dan mengatur emosinya, memahami perasaan rekan kerja, serta menyelesaikan permasalahan interpersonal dengan cara yang konstruktif. Goleman menekankan bahwa EI mencakup aspek penting seperti kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial—semuanya berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, temuan Goleman mendukung bahwa EI merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di industri tekstil.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tekstil karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam lingkungan kerja industri tekstil yang menuntut kedisiplinan, kerja sama tim, dan produktivitas tinggi, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan konsistensi kinerja. Karyawan yang puas akan lebih jarang absen, lebih sedikit terlibat dalam konflik, dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Kepuasan kerja dapat timbul dari berbagai aspek, seperti hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, sistem kompensasi yang adil, serta peluang pengembangan karier. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, mereka akan bekerja dengan lebih maksimal dan menunjukkan performa yang lebih baik. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja merupakan strategi penting bagi PT Tekstil dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Temuan mengenai pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah Robbins dan Judge (2015). Mereka menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau positif karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan sistem manajemen perusahaan. Dalam konteks PT Tekstil, hal ini sangat relevan karena pekerjaan yang bersifat rutin dan menuntut kedisiplinan tinggi memerlukan dukungan emosional agar karyawan tetap termotivasi. Karyawan yang puas akan lebih loyal, jarang absen, dan bersedia memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga mendorong munculnya perilaku kerja yang produktif, seperti kolaborasi yang efektif dan peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu, seperti yang ditegaskan Robbins dan Judge, kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh di lingkungan kerja industry.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pihak manajemen dapat menjadikan sebagai acuan dalam meningkatkan[kinerja/kepuasan/loyalitas/kebijakan tertentu], karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap [variabel Y]. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan tekstil dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja operasional. Variabel-variabel yang terbukti berpengaruh secara signifikan, seperti [misalnya: pelatihan kerja, motivasi, atau sistem pengawasan], dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia dan operasional pabrik.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tekstil. Oleh

karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dan fasilitas kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, ruang lingkup penelitian ini hanya mencakup satu atau beberapa perusahaan tekstil yang berlokasi di wilayah tertentu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh industri tekstil di Indonesia yang memiliki karakteristik berbeda-beda, baik dari sisi skala usaha, teknologi yang digunakan, maupun manajemen operasionalnya. Kedua, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu hanya dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu. Hal ini menyebabkan penelitian belum dapat menangkap perubahan atau tren jangka panjang yang mungkin terjadi dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel seperti produktivitas, efisiensi kerja, atau kinerja karyawan. Ketiga, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Hal ini berpotensi menimbulkan bias, terutama jika responden tidak mengisi kuesioner secara jujur atau tidak memahami sepenuhnya pernyataan dalam instrumen penelitian. Keempat, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga belum mampu mengeksplorasi faktor-faktor kualitatif yang mungkin juga berpengaruh, seperti budaya kerja, kepemimpinan, atau dinamika tim. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dan pendekatan agar hasilnya lebih komprehensif.

SIMPULAN

Penelitian ini membahas hubungan antara kemampuan adaptasi, emotional intelligence (kecerdasan emosional), dan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan tekstil. Kemampuan adaptasi diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja yang dinamis. Emotional intelligence meliputi kemampuan mengenali, mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang positif. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi baru, serta tuntutan produksi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, emotional intelligence juga terbukti secara positif berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola stres dan konflik di tempat kerja secara efektif, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Lebih lanjut, hasil analisis mengindikasikan bahwa kombinasi kemampuan adaptasi dan emotional intelligence secara simultan memperkuat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tekstil. Artinya, kedua variabel tersebut berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan loyal.

Kemampuan adaptasi merupakan faktor kunci yang mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat di industri tekstil. Industri ini sangat dipengaruhi oleh perubahan teknologi, tren pasar, dan tekanan persaingan yang ketat. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi baru, misalnya pengenalan mesin baru atau prosedur kerja baru, cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa peningkatan kemampuan adaptasi berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja. Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga psikologis, yakni kesiapan mental dan

sikap positif terhadap perubahan. Karyawan yang adaptif menunjukkan sikap proaktif dan resilient, yang berdampak pada perasaan puas dalam pekerjaan.

Kecerdasan emosional berperan sebagai modal sosial penting dalam lingkungan kerja perusahaan tekstil. Mengingat sifat pekerjaan yang sering kali menuntut kerja sama tim dan komunikasi intensif, kemampuan mengelola emosi menjadi krusial. Jurnal menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi mampu menghindari konflik berkepanjangan, meningkatkan kerja sama, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Emotional intelligence membantu karyawan mengelola tekanan kerja, menjaga motivasi, serta meningkatkan rasa percaya diri, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola perbedaan dan keberagaman di lingkungan kerja.

Referensi :

Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1.1 (2018): 9-25.

Ashlan, S., (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Organizational Citizenship Behavior, Imbalan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UNIMED).

Mutmainnah, Mutmainnah. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI KARYAWAN PEMASARAN PADA PT. HADJI KALLA= The Influence of Work Motivation and Training on Performance Through Marketing Employee Competence at PT. Hadji Kalla*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023.

Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020, December). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 330-340).

Rivai, Ahmad. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 213-223.

Rivai, Ahmad. "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PERAWAT UNTUK BERHENTI BEKERJA PADA RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA MEDAN: Ahmad Rivai." *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 12, no. 2 (2019): 64-74.

Rambi, Athalia, Riane J. Pio, and Wehelmina Rumawas. "Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention." *Productivity* 1, no. 3 (2020): 222-227.

Ramlah, Sri, Achmad Sudiro, and Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita. "The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction." *International Journal of Research in Business and Social Science* 10, no. 4 (2021): 117-127.

Rusiadi, Rusiadi. "Kemampuan Panel ARDL Memprediksi Ketahanan Fundamental Ekonomi Negara Muslim Emerging Market." *Jurnal Ekonomikawan* 19, no. 1 (2019): 456017.

Datuk, (2018). Impact Of Employee Motivation On Job Satisfaction. Ilham, Romi (2018). The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction.

Hutagalung, Bob Alexandro. "Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial 3.1 (2022): 201-210.

Pd, M. I. Z. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 01 07.

Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI: TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. Jurnal Imagine, 2(2), 71-77.

Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). WORKPLACE WELL-BEING UNTUK MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 413-422.

Abqari et al. (2023) di frontliner (bidang jasa) menemukan *emotional intelligence* memengaruhi *career/career adaptability* dan *career satisfaction*, namun tanpa mediasi dari adaptabilitas Jurnal Unesa.

Rasyid et al. (Mei 2025) menyelidiki pengaruh EI terhadap kinerja pegawai, di mana *work ability* menjadi mediator; ini menunjukkan jalur penting kecerdasan emosional dalam meningkatkan performa Jurnal Unesa. Jurnal Ilmiah IBIK.

Hamdani et al. (Maluku, 2023) menemukan EI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Ijler+13jurnal.lldikti12.id+13Journal STIE Amkop+13.