



BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2025 Page 755-769

DOI: <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i1302>

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas

Yona Yolanda¹, Purboyo², Fanlia Adiprimadana Sanjaya³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

✉Corresponding author

yonayolanda18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menelaah: (1) apakah Kecerdasan Emosional memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, (2) apakah Kemampuan Beradaptasi memengaruhi Kinerja Karyawan di CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, dan (3) apakah model regresi yang melibatkan Kecerdasan Emosional serta Kemampuan Beradaptasi layak diterapkan dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Pendekatan studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Sasaran penelitian mencakup seluruh tenaga kerja di CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas dengan partisipan sebanyak 37 individu, dianalisis menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh berarti terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, (2) Kemampuan Beradaptasi juga memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di tempat yang sama, dan (3) secara bersama-sama, Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Beradaptasi berkontribusi penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga model regresi tersebut dianggap valid untuk digunakan. Kombinasi antara kemampuan dalam mengatur emosi dan

keluwesan dalam merespons perubahan memberikan sumbangsih yang kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Kemampuan Beradaptasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine: (1) Whether Emotional Intelligence affects Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, (2) Whether Adaptability affects Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, and (3) Whether the Regression Model of Emotional Intelligence and Adaptability is suitable for Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. The research design is quantitative and a survey research type. The population of this study consists of all employees of CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, with a sample size of 37 respondents, and the data analysis used is Multiple Linear Regression. The results of the study indicate: (1) Emotional Intelligence significantly affects Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, (2) Adaptability significantly affects Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, and (3) Emotional Intelligence and Adaptability simultaneously have a significant effect on Employee Performance at CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, making the regression model suitable for use. The combination of emotional management skills and flexibility in dealing with change significantly contributes to overall employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Adaptability, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau entitas usaha perlu memiliki modal internal yang kuat agar mampu bertahan dalam kompetisi. Elemen yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan usaha harus dipandang sebagai suatu sistem yang utuh dan solid, bukan sebagai unsur yang terpisah-pisah. Peran individu dalam organisasi menjadi krusial dalam konteks ini. *Human resources* (SDM) pada awalnya dimaknai sebagai "modal manusia", meskipun sejumlah pakar juga menyebutnya sebagai "pekerja" atau "staf". Bahkan ada yang menyamakan SDM dengan *personnel* (urusan pegawai, kepegawaian, dan lain-lain). SDM dapat dipahami sebagai individu-individu yang siap pakai, memiliki kapasitas, dan telah dipersiapkan untuk mewujudkan sasaran organisasi (Anas, 2022).

Dalam konteks kinerja karyawan, Menurut (Ratnasari et al., 2020) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang sesuai dengan posisinya dalam organisasi yang dapat diukur dengan indikator dan elemen yang jelas dari proses

pencapaian, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan perilaku kerja dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis seperti kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi. Di era yang semakin kompleks dan dinamis, karyawan akan dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti lingkungan kerja yang kompetitif, sehingga situasi ini membutuhkan keterampilan dalam mengelola emosi dan kemampuan beradaptasi. Kecerdasan emosi dan kemampuan beradaptasi memiliki hubungan yang erat, karena keduanya berperan penting dalam bagaimana seseorang mengelola emosi dan menyikapi perubahan atau tantangan di lingkungan sekitarnya.

Salah satu unsur yang memengaruhi efektivitas dalam bekerja adalah kecerdasan emosional individu. Melalui kecerdasan emosional, seseorang mampu mengontrol dorongan serta rasa hormat pribadi, sekaligus menciptakan interaksi kerja kelompok yang harmonis bersama kolega (Sudiartini, 2024). Kecerdasan emosional memegang peranan krusial dalam lingkungan profesional karena membantu individu dalam menata ekspresi perasaan mereka, yang mendorong mereka untuk bertindak secara akurat dan produktif demi meraih target serta arah strategis organisasi (Ekaristiyani & Yanti, 2024). Kecerdasan emosional yang optimal menjadikan individu mampu mengenali, memahami, serta mengatur kondisi emosinya secara konstruktif guna meminimalkan tekanan psikologis. Mampu berkomunikasi secara efektif, merasakan rasa saling memiliki dan saling mendukung dengan orang lain, mengatasi tantangan, dan mengurangi konflik. Karna sesungguhnya emosi mempengaruhi fisik, dan fisik mempengaruhi emosi (Supinah, 2022). Kemampuan seseorang merujuk pada kapasitas individu dalam mengatur perasaannya serta mempertahankan keseimbangan dan ekspresinya melalui pemahaman terhadap diri sendiri, pengendalian perasaan, dorongan internal, kemampuan memahami perasaan orang lain, dan keahlian berinteraksi secara sosial (Rovanita Rama, 2024)

Kemampuan untuk menanggapi dinamika atau perubahan dalam konteks pekerjaan dikenal sebagai kemampuan beradaptasi. Individu yang memiliki tingkat adaptasi tinggi mampu menghadapi perkembangan teknologi, transformasi alur kerja, maupun perubahan tanggung jawab secara cepat. Hal ini memungkinkan mereka tetap memiliki peran penting dan bekerja secara optimal di tengah kondisi yang terus bergeser (Kaswan, 2024). Kemampuan beradaptasi mencerminkan kesiapan untuk menghadapi perubahan secara efisien dan tangkas. Baik institusi maupun perorangan dituntut memiliki kapasitas menyesuaikan diri terhadap lanskap yang terus bergerak, baik itu berkaitan dengan arus pasar, inovasi *teknologi*, maupun dinamika sosial ekonomi (Wulandari et al., 2025). Kemampuan beradaptasi menggambarkan kapabilitas untuk

segera dan secara luwes menanggapi fluktuasi dalam lingkungan atau situasi tertentu. Perubahan ini bisa bersifat jasmani maupun psikologis, dan implikasinya bisa membawa dampak menguntungkan, merugikan, atau bahkan netral (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024). Adaptabilitas merujuk pada potensi seseorang untuk menghadapi kondisi baru dengan menyesuaikan tindakan, kebiasaan, atau pendekatan yang digunakan (Rovanita Rama, 2024)

Di tengah kompetisi dunia usaha yang semakin intens, organisasi dituntut untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja. Kecerdasan emosional menjadi salah satu unsur krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, karena kemampuan ini membantu individu dalam mengendalikan perasaan, memahami orang lain, serta membangun interaksi sosial yang harmonis. Di samping itu, kemampuan beradaptasi memegang peranan penting dalam merespons perubahan di lingkungan kerja, perkembangan teknologi, maupun peningkatan kompleksitas tugas.

Riset sebelumnya seperti penelitian (Ekaristiyani & Yanti, 2024) mengungkapkan "kecerdasan emosional memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan". Hal serupa juga ditemukan dalam studi (Rajagukguk et al., 2024) yang menunjukkan "kemampuan beradaptasi secara nyata berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".

Kajian mengenai kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi telah banyak dilakukan, namun sebagian besar mengeksplorasi variabel tersebut secara terpisah atau digabungkan dengan unsur lain seperti tekanan kerja, kepercayaan diri, kapasitas individu, maupun nilai-nilai organisasi. Hal ini terlihat dari beragam penelitian yang mengombinasikan kecerdasan emosional dengan faktor lain, tanpa menyelidiki secara menyeluruh dampak gabungan antara kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

Di lain pihak, perubahan dalam dunia kerja yang semakin cepat dan kompleks mendorong individu untuk memiliki tingkat kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Namun, kajian yang menggabungkan kedua elemen *soft skill* tersebut dalam satu kerangka analitis yang terfokus masih tergolong minim, khususnya dalam konteks sampel terbatas dengan pendekatan berbasis data kuantitatif. Oleh karena itu, topik dalam studi ini diberi judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas", yang bertujuan untuk memberikan sumbangsih secara empiris dan aplikatif dalam pengembangan sumber daya manusia yang fleksibel dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam riset ini adalah kuantitatif, dengan proses pengumpulan data melalui angka serta distribusi kuesioner. Pendekatan ini termasuk dalam kategori penelitian sistematis yang menggunakan data statistik untuk menjawab permasalahan dan menguji pernyataan ilmiah (Zulfikar et al., 2024). Studi ini dilakukan di CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. Sasaran penelitian meliputi seluruh tenaga kerja yang berjumlah 37 orang. Peneliti menerapkan metode *total sampling*, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 37 orang.

Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak SPSS (*Statistical Product For Service Solution*), yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan, baik secara individu (uji t) maupun secara bersama-sama (uji f). Akhirnya, digunakan pula pengujian Koefisien Determinasi (R^2) sebagai indikator kekuatan hubungan model.

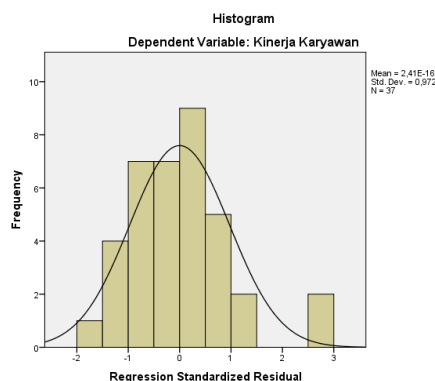
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan dua pendekatan:

a. Melalui Histogram



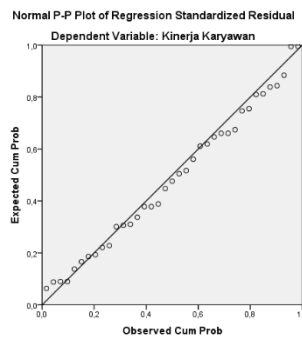
Gambar 1

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Berdasarkan histogram residual standar Gambar 1 distribusi residual mendekati bentuk simetris dan lonceng dengan mayoritas nilai berada di sekitar nol serta tanpa adanya bar

penyimpangan yang mencolok di ujungnya. Hal ini mengindikasikan asumsi normalitas residual dalam model regresi terpenuhi dengan baik.

b. Melalui Normal P-P Plot



Gambar 2

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Berdasarkan normal P-P Plot residual standar Gambar 2, menunjukkan sebaran titik yang secara umum mengikuti garis diagonal, tanpa adanya deviasi sistematis di ekor maupun titik ekstrem yang mencolok. Ini mengonfirmasi residual model mendekati distribusi normal.

c. Melalui uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05143383
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,058
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Temuan dari pengujian normalitas dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada sisa hasil model regresi menunjukkan nilai D = 0,078 serta p-value = 0,200 (> 0,05), yang berarti hipotesis nol (H_0 : residual memiliki distribusi normal) tidak ditolak.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Coefficients^a

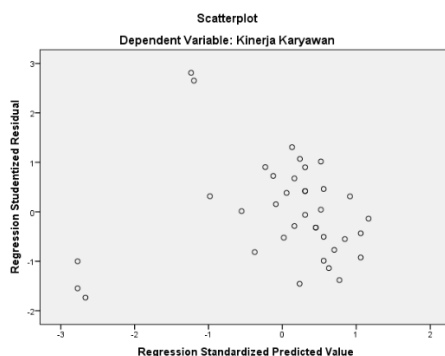
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,917	1,588		2,468	,019		
Kecerdasan Emosional	,392	,174	,425	2,258	,030	,198	5,056
Kemampuan Beradaptasi	,528	,211	,471	2,504	,017	,198	5,056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Nilai Tolerance sebesar 0,198 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 5,056 (< 10) untuk kedua variabel *independen* menunjukkan tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang mengganggu. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan estimasi koefisien dapat dipercaya.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Jika merujuk pada Gambar 3, tampak sebaran titik-titik sisa menyebar secara tidak beraturan di sekitar garis nol tanpa membentuk struktur tertentu, seperti menyempit atau melebar. Pola penyebaran yang acak ini menandakan tidak adanya kecenderungan sistematis dalam distribusi residual. Oleh karena itu, dapat dinyatakan model regresi ini terbebas dari persoalan heteroskedastisitas, dan dengan demikian, asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah dipenuhi. Hal ini menegaskan model regresi yang digunakan layak untuk dikaji lebih lanjut.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,917	1,588		2,468	,019
Kecerdasan Emosional	,392	,174	,425	2,258	,030
Kemampuan Beradaptasi	,528	,211	,471	2,504	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Berikut ini merupakan persamaan dari regresi:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 3,917 + 0,392(X_1) + 0,528(X_2) + e$$

1. Konstanta (a) sebesar 3,917, artinya jika variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Beradaptasi bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 3,917.
2. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,392 dan tingkat signifikansi 0,030 ($< 0,05$), yang mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kemampuan Beradaptasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,017 ($< 0,05$), yang juga berarti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dimanfaatkan untuk mengevaluasi apakah masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara individual memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian ini dapat dirinci:

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,917	1,588		2,468	,019
Kecerdasan Emosional	,392	,174	,425	2,258	,030
Kemampuan Beradaptasi	,528	,211	,471	2,504	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

1. Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi 0,030 ($< 0,05$) dengan nilai *t hitung* sebesar 2,258, yang lebih besar daripada *t tabel* sebesar 2,032 ($2,258 > 2,032$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Ini menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kemampuan Beradaptasi menunjukkan nilai signifikansi 0,017 ($< 0,05$) dan nilai *t hitung* sebesar 2,504, lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,032 ($2,504 > 2,032$). Maka, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti Kemampuan Beradaptasi secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji f

Uji F atau analisis secara simultan dimanfaatkan untuk menilai apakah seluruh variabel bebas secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat. Temuan dari pengujian hipotesis ini ditunjukkan:

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,498	2	242,249	54,366	,000 ^b
	Residual	151,502	34	4,456		
	Total	636,000	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Kecerdasan Emosional

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Karena tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai f_{hitung} sebesar 54,366 melebihi f_{tabel} sebesar 3,276 ($54,366 > 3,276$), maka analisis F mengindikasikan variabel bebas secara kolektif memberi pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kerangka model dalam penelitian ini dapat dianggap sesuai untuk digunakan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,748	2,11091

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Ouput SPSS Data diolah juni, 2025

Tabel 5 mengenai Uji Koefisien Determinasi (R^2), diketahui (R^2), mencapai 0,762, yang mengindikasikan 76,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat diterangkan melalui variabel *kecerdasan emosional* dan *kemampuan beradaptasi*

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Hasil ini konsisten dengan studi (Arimbi et al., 2024) yang menyatakan “kecerdasan emosional berkontribusi nyata terhadap kinerja karyawan di Hotel Lariz Depari Medan”. Temuan ini juga diperkuat oleh (Ekaristiyani & Yanti, 2024) yang mengemukakan “kecerdasan emosional turut meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Padang”. Dalam konteks CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas, pekerja dengan kecerdasan emosional yang memadai mampu menjalin interaksi kerja yang positif, menjaga kestabilan emosional dalam situasi sulit, serta menunjukkan kepedulian terhadap sesama rekan, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan beradaptasi juga terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung studi (Rajagukguk et al., 2024) yang mengindikasikan “kemampuan beradaptasi berperan positif dalam mendongkrak kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan”. Selain itu, hasil ini juga selaras dengan penelitian (Syam et al., 2023) yang menyatakan “kemampuan adaptasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”. Kemampuan beradaptasi memungkinkan karyawan untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, teknologi, serta tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja dinamis seperti di CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas.

Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan

Rancangan regresi ini relevan untuk digunakan dalam menjelaskan keterkaitan antara kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat kedua variabel tersebut merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Walaupun penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan seperti yang dilakukan oleh (Mardika, 2025) menggunakan kombinasi variabel berbeda yaitu *emotional intelligence* dan budaya kerja, namun secara esensi tetap menunjukkan aspek psikologis individu dan kemampuan berinteraksi dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dengan kata lain, meskipun variabel dalam penelitian ini tidak sepenuhnya identik dengan penelitian sebelumnya, kesamaan pada elemen kecerdasan emosional memberikan landasan

relevan kemampuan mengelola emosi dan beradaptasi dalam lingkungan kerja merupakan kombinasi penting. Hal ini membuktikan dalam situasi kerja yang dinamis, aspek non-teknis seperti kemampuan adaptasi dan pengelolaan emosi sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Temuan ini secara konseptual menguatkan teori-teori sebelumnya yang menekankan kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi merupakan elemen fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini berkaitan dengan pemikiran Goleman dalam (Farida Frihatini, 2024) yang menyatakan “kecerdasan emosional meliputi kemampuan memahami dan mengatur emosi, kepedulian terhadap orang lain, serta kecakapan sosial yang mendukung produktivitas kerja dan kolaborasi tim”. Temuan ini juga konsisten dengan (Mueller-Hanson & Pulakos, 2018) yang menyatakan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam merespons dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Lebih lanjut, temuan ini diperkuat oleh penelitian (Grahandika & Wijayati, 2021) serta (Khatami et al., 2025), yang menyatakan “kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kewargaan organisasi (OCB)”. Sementara itu, (Aprilian et al., 2024) mengungkapkan “kemampuan beradaptasi meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan *self-efficacy* karyawan”. Hal ini memperkaya pengembangan teori dalam bidang perilaku organisasi, faktor non-teknis seperti kecerdasan emosional dan adaptabilitas memiliki peran strategis, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis sebagai prediktor kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini menyumbang pemikiran dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kajian perilaku organisasi dan psikologi pekerjaan, serta dapat dijadikan referensi dalam menyusun model prediktif berbasis *soft skill* untuk mengukur kinerja.

Implikasi Praktis

Secara praktis, temuan studi ini menyajikan rekomendasi bernilai bagi pimpinan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas dan lembaga sejenis untuk lebih menaruh perhatian terhadap dimensi kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dalam tahapan rekrutmen, pembekalan, serta pengembangan personel. Tim pengelola dapat merancang agenda

peningkatan kapasitas SDM yang menitikberatkan pada penguasaan emosi, kepedulian sosial, kecakapan interaksi, serta kesiapsiagaan dalam merespons dinamika lingkungan kerja, termasuk perubahan teknologi maupun pola kerja terbaru.

Dengan pelaksanaan yang sesuai, hasil ini memiliki potensi untuk mendorong efisiensi kerja dan meminimalkan gesekan antarindividu, sebab pegawai yang memiliki kecerdasan emosional serta kemampuan beradaptasi yang kuat umumnya lebih seimbang secara psikologis, komunikatif, dan mampu bertahan dalam kondisi tertekan. Penguatan kapasitas ini diyakini akan membawa pengaruh positif terhadap performa dan pencapaian institusi secara menyeluruh

SIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. Berdasarkan pemaparan analisis dan interpretasi data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kecerdasan emosional (X_1) memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. (2) Kemampuan beradaptasi (X_2) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. (3) Secara bersamaan, kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi turut memengaruhi kinerja karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, A. (2022). Sumber daya manusia Indonesia di era globalisasi. *Promis*, 3(2), 110–130.
- Aprilian, E. A. D. P., Prabowo, H., & Setyorini, N. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN ADAPTIBILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN:(Pada PT. Kereta Api Indonesia Depo Lok SMC). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 76–84.
- Arimbi, D., Pribadi, T., & Syahrial, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 3829–3851.
- Ekaristiyani, M., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(3), 288–297.
- Farida Frihatini, S. E. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. MEGA PRESS NUSANTARA.

- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359.
- Kaswan. (2024). *Pengembangan Kepemimpinan: Mengembangkan Kapasitas Individu, Kelompok, dan Organisasi dalam Proses dan Peran Kepemimpinan yang Efektif: Studi Kasus Implementasi dengan Metode Design Thinking*. Penerbit Andi.
- Khatami, Y. H., Kharismasyah, A. Y., Darmawan, A., & Arofah, R. U. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(3), 1239–1263.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.
- Mardika, N. H. (2025). Pengaruh Emotional Intelligence dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Penamas. *Management Studies and Business Journal*, 2(1), 1–8.
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., & Halawa, R. L. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN KONSISTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA THAMRIN PLAZA MEDAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 4(1), 102–119.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Rovanita Rama. (2024). *BERTUMBUH DAN BERKEMBANG: Mengasah Diri dan Karir Menuju Kesuksesan*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sudiartini, N. W. A. (2024). *Kecerdasan Emosional*. Eureka Media Aksara.
- Supinah. (2022). *KETAHANAN EMOSIONAL Kemampuan Yang Harus Dimiliki*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Syam, M., Widiawati, A., & Zaeni, N. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 142–154.
- Wulandari, S. S., Triani, N. N. A., SE, M. A., Susanti, M. S., & Hariyati, A. (2025). *MANAGERIAL ENTREPRENEUR LEADERSHIP*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, N., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., & Mutiah, R. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.