

ABSTRAK

Karyawan sebagai bagian dari perusahaan harus memiliki *work value* yang tinggi karena *work value* berperan sebagai setir yang mengendalikan ke arah yang ingin dituju. *Work value* yang tinggi akan berdampak pada proses adaptasi para karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan moderator yaitu *emotional quotient* untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work value* (*work value*) terhadap adaptasi karir (*career adaptability*) dengan *emotional quotient* (*emotional quotient*) sebagai variabel moderator pada karyawan baru PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik. Metode dalam riset ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan *kuesuiner online* mealui *google form*. Alat ukur dalam penelitian ini berupa skala psikologi *work value* berdasarkan teori Lyon dkk., (2010), skala *career adaptability* berdasarkan teori Savickas dan Porfeli (2012), dan skala *emotional quotient* berdasarkan teori Schutte (2009). Penelitian ini melibatkan 155 responden dengan kriteria merupakan karyawan baru di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik dengan rentang kerja 0 sampai 1 tahun dan bersedia mengisi kuesioner penelitian ini. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Teknik *non probability sampling* yang berupa *purposive sampling*. Analisis data menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil penelitian pengaruh *work value* terhadap *career adaptability* menunjukkan bahwa nilai signifikansinya ($p < .001$), dengan nilai R^2 sebesar 0.244 jadi terdapat pengaruh sebesar 24%. Nilai variabel moderator *emotional quotient* adalah (p) 0.102 yang mengartikan bahwa variabel moderator tidak memoderasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *work value* berpengaruh terhadap *career adaptability* karyawan namun *emotional quotient* belum tentu menjadi faktor pendukung di tempat kerja. Semakin tinggi *work value* maka semakin baik juga adaptasi karir karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: *Work Value, Career Adaptability, Emotional Quotient, Karyawan Baru.*

ABSTRACT

Employees as part of the company must have high work values because work values act as a steering wheel that controls the direction they want to go. High work values will have an impact on the adaptation process of employees in the workplace. In this study, researchers used a moderator, namely emotional intelligence, to determine whether these variables had a significant impact.

The purpose of this study is to determine whether there is an influence between work value on career adaptability with emotional quotient as a moderator variable in new employees of PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik. The method in this research is a quantitative research method. Data collection using an online questionnaire via google form. The measuring instrument in this study is a psychological work value scale based on the theory of Lyon et al. (2010), a career adaptability scale based on the theory of Savickas and Porfeli (2012), and an emotional quotient scale based on Schutte's theory (2009). This study involved 155 respondents with the criteria of being new employees at PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik with a work range of 0 to 1 year and willing to fill out this research questionnaire. The sampling technique in this study is a non-probability sampling technique in the form of purposive sampling. Data analysis using MRA (Moderated Regression Analysis). The results of research on the effect of work value on career adaptability show that the significance value (p) $< .001$, with an R^2 value of 0.244 so there is an influence of 24%. The value of the moderator variable emotional quotient is (p) 0.102 which means that the moderator variable does not moderate. So, it can be concluded that work value affects employee career adaptability but emotional quotient is not necessarily a supporting factor in the workplace. The higher the work value, the better the employee's career adaptability at work.

Keywords: *Work Value, Career Adaptability, Emotional Quotient, New Employee*

الملخص

يجب أن يتمتع الموظفون كجزء من الشركة بقيم عمل عالية لأن قيم العمل بمثابة عجلة القيادة التي تتحكم في الاتجاه الذي يريدون السير فيه. سيكون لقيم العمل العالية تأثير على عملية تكيف الموظفين في مكان العمل. في هذه الدراسة، استخدم الباحثون في هذه الدراسة وسيطاً، وهو الذكاء العاطفي، لتحديد ما إذا كان لهذه المتغيرات تأثير كبير.

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان هناك تأثير بين قيمة العمل على القدرة على التكيف الوظيفي حزب العمال. فإراليا تصنيع مع الحاصل العاطفي كمتغير وسيط لدى الموظفين الجدد في شركة الطريقة المتبعة في هذا البحث هي طريقة البحث الكمي. جمع البيانات باستخدام الأعمال جريسيك استبيان عبر الإنترنت من خلال استمارة جوجل. وأداة القياس في هذه الدراسة هي مقياس قيمة العمل النفسية استناداً إلى نظرية ليون وآخرين (٢٠١٠)، ومقياس القدرة على التكيف الوظيفي استناداً إلى نظرية سافيكاس وبورفيلي (٢٠١٢)، ومقياس حاصل عاطفي استناداً إلى نظرية شوت (٢٠٠٩). شملت حزب العمال. فإراليا تصنيع هذه الدراسة ٥٥١ مستجيباً بمعايير كونهم موظفين جدد في شركة الأعمال جريسيك بمجموعة عمل تتراوح مدتها من صفر إلى سنة واحدة وعلى استعداد لملاء استبيان البحث هذا. أسلوب أخذ العينات في هذه الدراسة هو أسلوب أخذ العينات غير الاحتمالية في شكل عينات أظهرت نتائج البحث حول تأثير (مرا) قصدية. تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المعتدل أي أن هناك تأثير $R^2 = 0.244$ $p < 0.001$ قيمة العمل على القدرة على التكيف الوظيفي أن قيمة الدلالة ٠.١٠٢. مما يعني أن المتغير (p) بنسبة ٢٤%. وتبلغ قيمة حاصل حاصل العاطفة للمتغير الوسيط الوسيط لا يؤثر بشكل معتدل. لذا، يمكن استنتاج أن قيمة العمل تؤثر على القدرة على التكيف الوظيفي للموظف ولكن الحاصل العاطفي ليس بالضرورة عاملاً مساعداً في مكان العمل. فكلما زادت قيمة العمل، كانت قدرة الموظف على التكيف الوظيفي في العمل أفضل.

الكلمات المفتاحية قيمة العمل، القدرة على التكيف الوظيفي، القدرة على التكيف الوظيفي، الحاصل العاطفي، الموظفون الجدد