

# Work engagement: the role of emotional intelligence to employee

*Work engagement: peran kecerdasan emosi pada karyawan*

Unandari<sup>1</sup>, Shinta Febrina<sup>1\*</sup>, & Dina Hartika<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Kota Cimahi

**Abstract.** This study aims to determine the contribution of emotional intelligence to work engagement. The subjects in this study were 52 employees who worked in clothing stores and filled out the emotional intelligence scale and Utrecht-work engagement scale. The data analysis method used a simple linear regression technique. Based on data analysis, in testing the hypothesis contribution of emotional intelligence to work engagement, the analysis revealed a significant contribution of emotional intelligence to work engagement in 59.9%, and the remaining 40.1% were other factors beyond the study. The lower the emotional intelligence is, the lower the work engagement. We suggested that the next researcher study emotional intelligence and work engagement in another field of work or another type of industry. The implication of this research is for the company to develop emotional intelligence first to increase work engagement.

**Keywords:** *emotional intelligence, work engagement, employee*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi emotional intelligence terhadap work engagement. Subjek dari penelitian ini yaitu 52 karyawan yang bekerja di toko sandang dimana mereka melakukan pengisian skala kecerdasan emosi dan skala work engagement. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi-linear sederhana. Berdasarkan analisis data yang menguji ada tidaknya kontribusi kecerdasan emosi terhadap work engagement, hasil menunjukkan bahwa emotional intelligence berkontribusi terhadap work engagement sebesar 59,9%, dimana 40,1 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah level work engagement. Saran untuk peneliti selanjutnya agar mengkaji variabel kecerdasan emosi dan work engagement pada bidang pekerjaan atau jenis industri lainnya. Implikasi dari penelitian ini yaitu perusahaan perlu untuk mengasah emotional intelligence terlebih dahulu untuk meningkatkan work engagement karyawannya.

**Kata kunci:** *emotional intelligence work engagement, karyawan*

## 1 Pendahuluan

Dalam era globalisasi, organisasi telah mengalami perubahan besar sehingga meningkatkan persaingan antar organisasi yang akan mempengaruhi operasional dari organisasi tersebut (Graffigna, 2017). Terjadinya persaingan antar organisasi tersebut membuat

\*Korespondensi: Shinta Febrina, Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Jl. Ters. Jend. Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40531. Surel: shinta.febrina@lecture.unjani.ac.id

organisasi berusaha untuk memaksimalkan pencapaian mereka dalam berkompetisi dengan organisasi lain di pasar agar dapat mengungguli kompetitor atau minimal mampu bertahan dalam persaingan ini. Usaha-usaha ini tentu akan merubah operasional dari organisasi tersebut sehingga akan memunculkan resiko-resiko baru dalam pekerjaan. Salah satu resiko yang muncul karena perubahan operasional organisasi adalah adanya ketidakseimbangan antara keuntungan organisasi dengan kesejahteraan karyawan (Di Fabio, 2017). Penelitian ilmiah mengenai keterikatan kerja telah meningkat dalam beberapa dekade terakhir, dengan hasil yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja mendorong hasil positif bagi individu dan organisasi, sehingga keterikatan kerja menjadi sebuah topik hangat untuk mengatasi ketidakseimbangan antara keuntungan organisasi dan kesejahteraan individu atau karyawan (Bakker, dkk., 2008).

Harter, dkk. (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa hanya 15% karyawan yang terikat dalam pekerjaan mereka di seluruh dunia. Beberapa hasil penelitian yang dihasilkan diperoleh data bahwa rata-rata 20% karyawan memiliki *work engagement*, 20% lainnya tidak memiliki *work engagement* dan 60% sisanya menunjukkan keterikatan kerja dalam level yang moderat (Qodariah, 2019). Ciri kepribadian diantaranya terdapat kecerdasan intelektual dan kecedasan emosional. Sebelumnya, orang-orang mengira bahwa perusahaan yang sukses merupakan perusahaan yang memiliki karyawan dengan kecerdasan intelektual (IQ) tinggi, namun kenyataannya, IQ tinggi tidak menjamin kesuksesan suatu organisasi. Menurut teori Daniel Goleman (2009), *emotional intelligence* tidak kalah penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. *Emotional intelligence* menyumbang sebesar 80% dalam keberhasilan seseorang sedangkan sebanyak 20% ditentukan oleh IQ.

Dalam hal pekerjaan, karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi dinilai mampu menenangkan diri dengan cepat, memiliki kesadaran diri yang baik, lebih baik dalam berkonsentrasi, mampu membangun hubungan baik dengan orang lain, dan mampu memahami perasaan, keinginan, dan kebutuhan orang lain. Karyawan dengan *emotional intelligence* yang baik juga akan dapat menyelesaikan seluruh beban kerja tanpa stres berlebihan (Goleman, 2009). *Emotional intelligence* merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi berbagai aspek lainnya baik secara individu maupun kelompok dalam pekerjaan seperti motivasi, kinerja, stress kerja, kepuasan kerja, termasuk aspek *work engagement* (Barreiro & Treglown, 2020). *Emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan (Goleman, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) pada responden wanita karier yang sudah berkeluarga, menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkorelasi positif dengan *work engagement* dimana *emotional intelligence* berkontribusi sebesar 23% terhadap *work engagement*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Extremera dkk., (2018) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang tinggi memprediksi *work engagement* yang tinggi pula. Sebuah penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* karyawan berkorelasi positif dengan dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selanjutnya, menurut penelitian yang dilakukan oleh Ravichandran, Arasu, & Kumar (2011) menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *emotional intelligence*

terhadap *work engagement*. Adapun Wulandari, dkk (2017) menemukan bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Dalam penelitiannya tersebut *emotional intelligence* memberikan sumbangan efektif sebesar 49,4% dalam mempengaruhi *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Dari beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil yang belum konsisten. terdapat beberapa kesenjangan dari beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astuti Wulandari, dkk., (2020), Ravichandran, Arasu dan Kumar (2011), Pérez-Fuentes, dkk., (2018), serta Wulandari dan Ratnaningsih (2017) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berkorelasi langsung dengan *work engagement*. Di sisi lain, Zhu, Liu, Guo, Zhao and Lou (2015) menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement* dan perlu dimediasi oleh *organizational justice*. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Nur Annisa, dkk., (2014) menyatakan bahwa *emotional intelligence* berperan untuk memperkuat hubungan *work life balance* dan *work engagement*.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena pada penelitian terdahulu telah banyak mendiskusikan mengenai hubungan *emotional intelligence* dan *work engagement* di dunia medis dan karyawan perhotelan. Pada penelitian ini, akan dibahas mengenai kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement* pada karyawan toko sandang. Karyawan toko sandang diuntut untuk berinteraksi dengan masyarakat luas dan melayani pelanggan dengan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga mereka harus dapat memiliki kemampuan mengenali perasaan mereka sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri agar dapat bekerja lebih produktif, dan mampu untuk mengelola emosi dengan baik agar mampu lebih baik dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Permasalahan yang umumnya muncul dan dirasakan oleh karyawan di PD. Rohanah adalah ketika terjadinya konflik dengan rekan kerja dan juga menghadapi berbagai permintaan dari konsumen sehingga membuat konsentrasi ketika bekerja berantakan. Adanya konflik dengan rekan kerja dan konsumen membuat antusiasme kerja, ketangkasan dan ketelitian menjadi menurun. Beberapa karyawan lain merasakan adanya senioritas dalam pekerjaan serta kendala dalam berkoordinasi. Hambatan-hambatan tersebut mengganggu suasana hati sehingga menyebabkan performa kerja menjadi tidak optimal.

Teori *Emotional Intelligence* yang dikemukakan oleh Goleman (2009) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang untuk menginterpretasikan emosi mereka dan emosi orang lain dalam rangka menggunakan informasi tersebut untuk menyadari tujuan mereka. Dengan kata lain, kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Adapun aspek-aspek dalam *emotional intelligence* yaitu; kesadaran diri, kontrol emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Teori *work engagement* yang dikemukakan Schaufeli & Salanova (2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang positif, terpenuhi, pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement* pada karyawan P.D Rohanah. Semakin rendah *emotional intelligence* maka semakin rendah *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi *emotional intelligence* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement* pada karyawan P.D Rohanah.

## 2 Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat deduktif, dimana peneliti ingin melihat dan mengukur kontribusi *independent variable* yaitu *emotional intelligence* dan *dependent variable* yaitu *work engagement*. Peneliti menggunakan pendekatan deduktif ini karena berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan data yang ada, kemudian peneliti mengembangkannya menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement*. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor aspek *emotional intelligence* dan skor total *work engagement* dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

### 2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan P.D. Rohanah dengan jumlah sampel N= 52 subjek. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil.

### 2.2 Prosedur

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini berawal dari mengumpulkan jurnal-jurnal penelitian mengenai *emotional intelligence* dan *work engagement*. Peneliti mengulas hasil-hasil penelitian terdahulu untuk mencari adanya kesenjangan (*gap*) penelitian. Peneliti mencoba melakukan suvey awal pada populasi untuk menemukan ada tidaknya permasalahan mengenai kedua variabel tersebut. Selanjutnya peneliti melakukan penyusunan alat ukur untuk variabel *emotional intelligence* dan melakukan proses *expert judgement* untuk memastikan validitas secara isi (*content validity*), sedangkan untuk alat ukur variabel *work engagement* menggunakan alat ukur baku yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker & Salanova (2006). Dilakukan uji coba alat ukur untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dan reliabilitas tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memiliki kemiripan karakteristik yaitu pada 30 orang responden yang bekerja di toko sandang sejenis. Setelah proses pengolahan data uji coba selesai dilakukan, peneliti merampungkan alat ukur untuk selanjutnya disebarkan pada seluruh karyawan P.D Rohanah.

## 2.3 Alat ukur

Untuk mengukur *emotional intelligence*, peneliti mengembangkan alat ukur berdasarkan aspek-aspek *emotional intelligence* dari Daniel Goleman (2009). Aspek-aspek tersebut meliputi; kesadaran diri, kontrol emosi, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Contoh aitem pernyataan dari aspek kesadaran diri yaitu “Saya tahu pasti apa yang menyebabkan saya sedih”, aitem dari aspek kontrol emosi yaitu “Ketika saya marah, saya akan berusaha untuk tetap berpikir jernih.” Hasil uji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menyatakan terdapat 24 aitem yang dinyatakan valid antara .562 - .888. Adapun uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach sebesar .943 menunjukkan bahwa alat ukur memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Untuk mengukur *work engagement*, peneliti menggunakan Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) terdiri dari 17 aitem. Adapun dimensi-dimensi yang diukur yaitu *Vigor*, *Dedication* & *Absorption*. Contoh aitem pada dimensi *Vigor*, “Ketika di tempat kerja, saya merasa penuh energi”. Contoh aitem pada dimensi *Dedication* yaitu “Saya antusias dengan pekerjaan saya”, dan contoh aitem pada dimensi *absorption* yaitu “Waktu terasa cepat berlalu ketika saya bekerja”. Hasil uji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menyatakan terdapat 17 aitem yang dinyatakan valid antara .574 - .879. Adapun uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach sebesar .939 menunjukkan bahwa alat ukur memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Jumlah alternatif jawaban menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup terdiri dari *favorable* (5=sangat sesuai, sampai dengan 1=sangat tidak sesuai) dan *unfavorable* (1=sangat sesuai, sampai dengan 5=sangat tidak sesuai).

## 3 Hasil

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh 52 orang responden. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja selama 6 bulan atau lebih di perusahaan. Adapun data demografi sebagai berikut:

Tabel 1: Data Demografi Responden (N= 52)

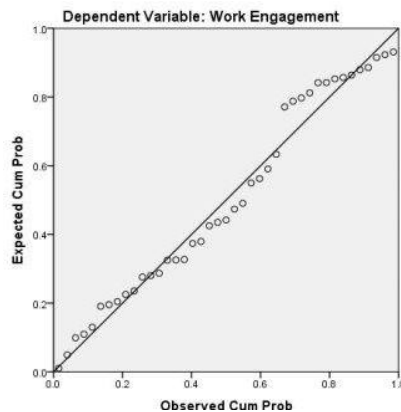
	Data demografis	Jumlah	Presentase
Usia	20 – 30 tahun	20	38%
	31 – 40 tahun	18	35%
	> 41 tahun	14	27%
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	34,6%
	Perempuan	34	65,4%
Status pernikahan	Belum menikah	9	17,3%
	Menikah	43	82,7%
Lama bekerja	< 5 tahun	9	17%
	5-10 tahun	18	35%
	> 10 tahun	25	48%
Pendidikan Terakhir	SD	7	13,5%
	SMP	13	25%
	SMA/SMK	29	55,8%
	Sarjana S1	3	5,8%

Berdasarkan data demografi di atas, sebagian besar responden berusia 20 – 30 tahun (38%) dan berjenis kelamin perempuan (65,4%). Adapun sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (55,8%) serta memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (48%).

**a. Hasil Uji Asumsi**

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0 dengan melihat hasil normal P-P Plot of *regression standardized* residual dan program Jamovi 2.3.2 didapatkan hasil sebagai berikut:

*Diagram 1: Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*



Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal pada penelitian ini karena titik-titik mendekati garis diagonal. Model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Terdapat hasil Uji Linearitas yang telah dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

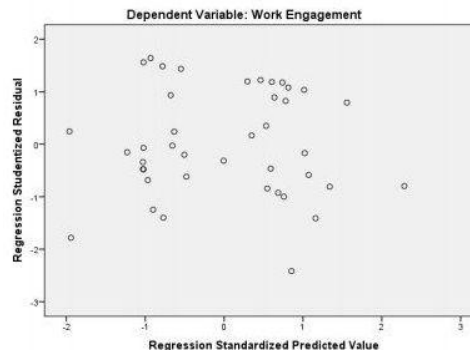
*Tabel 2: Hasil Uji Linearitas*

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kesadaran Diri – <i>Work Engagement</i>	0.555	Linear
Kontrol Emosi – <i>Work Engagement</i>	0.598	Linear
Motivasi - <i>Work Engagement</i>	0.623	Linear
Empati – <i>Work Engagement</i>	0.215	Linear
Keterampilan Sosial – <i>Work Engagement</i>	0.215	Linear

Berdasarkan nilai signifikansi linearity yaitu harus  $\geq 0,05$ . Maka untuk melihat data yang digunakan apakah linear atau tidak harus memiliki nilai signifikansi linearity  $\geq 0,05$ . Pada tabel yang telah disajikan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kesadaran diri terhadap *Work Engagement* yaitu  $0,555 \geq 0,05$ , kontrol emosi terhadap *Work Engagement* yaitu  $0,598 \geq 0,05$ , Motivasi terhadap *Work Engagement* yaitu  $0,623 \geq 0,05$ , empati terhadap *Work Engagement* yaitu  $0,215 \geq 0,05$ , dan keterampilan sosial terhadap *work engagement*  $0,983 \geq 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independen.

Dalam Uji Heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* pada masing-masing variable bebas dengan variable pengganggu. Menurut Ghozali (2018) Jika nilai probabilitas Sig. > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil output pada SPSS Melalui grafik *scatterplot*.

Diagram 2: Scatterplot



Grafik di atas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas karena titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk suatu pola yang menentu. Tidak terjadi Heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots* serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018).

## b. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 59.9% menunjukkan besarnya kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement* pada karyawan PD Rohanah di Kabupaten Bandung, dengan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun kaidah yang digunakan dalam analisis ini adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji hipotesa dengan menggunakan analisa regresi sederhana diperoleh Sig. 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) Dapat dikatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PD. Rohanah. Uji F dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diperoleh F hitung sebesar 41, 546 dimana F hitung > F tabel ( $42.546 > 2.570$ ), sehingga terdapat pengaruh simultan dari *emotional intelligence* terhadap *work engagement* pada karyawan PD. Rohanah.

*Emotional intelligence* berkontribusi secara positif terhadap *work engagement*. Semakin tinggi *emotional intelligence* maka semakin tinggi level *work engagement* pada karyawan PD. Rohanah. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Extremera, dkk., (2018) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* yang tinggi dapat memprediksi tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Individu yang dapat mengenali dan mengelola emosinya memiliki kesadaran diri (*selfawareness*) yang lebih tinggi. Kemampuan mengelola emosi akan berdampak pada kemampuan untuk tetap tenang dan fokus meskipun dihadapkan pada konflik maupun tekanan. Dengan pengelolaa emosi yang baik, maka individu akan menjadi lebih

bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Barreiro & Treglown (2020) yang menyatakan bahwa *Emotional intelligence* merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi berbagai aspek lainnya baik secara individu maupun kelompok dalam pekerjaan seperti motivasi, kinerja, stress kerja,kepuasan kerja, termasuk aspek *work engagement*.

Aspek motivasi dalam emotional intelligence merupakan aspek yang berkontribusi paling besar yaitu 71,9%. Ditandai dengan berusaha melihat sisi positif dari setiap masalah yang dihadapi, memiliki pemikiran bahwa akan selalu ada kesempatan bangkit dari kegagalan, mudah untuk bangkit dari keterpurukan, berpikir bahwa akan selalu ada kesempatan memperbaiki keadaan,dan selalu merasa terpacu ketika melihat kesuksesan teman. Selanjutnya, aspek kesadaran diri memiliki kontribusi yang paling rendah yaitu sebesar 38.6% ditandai dengan kurang memahami emosi dan perasaan diri sendiri, kurang mengetahui secara pasti apa yang menyebabkan munculnya suatu emosi atau perasaan, dan kurang menyadari adanya perubahan sikap dan perilaku ketika terlibat secara emosi.

## 4 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi *emotional intelligence* terhadap *work engagement* sebesar 59,9%. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk mengasah dan memperhatikan kecerdasan emosional karyawannya. Bagi pengembangan diri karyawan PD. Rohanah saat ini, agar meningkatkan kesadaran diri terkait dengan kemampuan mengenali emosi diri dan menyadari bagaimana emosi akan mempengaruhi perilaku dan performa kerja sehari-hari. Oleh karena itu disarankan bagi perusahaan untuk mengadakan *workshop* untuk meningkatkan kesadaran diri (*self awareness*) agar *emotional intelligence* karyawan dapat terasah dengan lebih optimal. Masukan lain bagi proses rekrutmen karyawan baru, agar dapat melakukan pengukuran *emotional intelligence* sehingga diprediksi bagi karyawan yang memiliki *emotional intelligence* akan mengarah pada keterikatan kerja yang tinggi. Selain itu, keterbatasan jumlah responden membuat daya generalisasi dari hasil penelitian ini relatif kecil. Bagi peneliti lain yang ingin mengkaji variabel *emotional intelligence* dan *work engagement*, dapat melakukan penelitian pada populasi karyawan di bidang usaha lain dengan jumlah partisipan yang lebih besar.

## Referensi

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3),187-200.
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159,109892.
- Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8,1534.



- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018]. How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Graffigna, G. (2017). Is a transdisciplinary theory of engagement in organized settings possible? A concept analysis of the literature on employee engagement, consumer engagement and patient engagement. *Frontiers in Psychology*, 8,872.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. (2013). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes*. Gallup Poll Consulting University Press, Washington.
- Nur Annisa, N. A. (2014). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap (Irna) Ruang Flamboyan, Kenanga, Dan Seruni Di Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin 2014*.
- Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Gázquez Linares, J. J., & Oropesa Ruiz, N. F. (2018). The role of emotional intelligence in engagement in nurses. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 1915.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2011). The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010). How to improve work engagement?. In *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Wulandari, A. (2020). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada wanita karier yang sudah berkeluarga*. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi.
- Wulandari, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 133-138.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: The mediating role of organisational justice. *Journal of clinical nursing*, 24(15-16), 2115-2124.