

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Psychological Well-Being* Terhadap Keterikatan Pekerja

Rezqi Ananda Basid^{1*}, Regina Dentamira Supraba²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina, Indonesia

rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is investigate the effect of emotional intelligence and psychological well-being on employee engagement. The research was conducted on nurses at Pertamina Central Hospital Extension Modular Simprug. The unit of analysis was at individual level with the sample size of 132 nurses who are currently working at Pertamina Central Hospital Extension Modular Simprug. The data analysis techniques are using multiple regression. The findings of this research shows emotional intelligence has positive effect on employee engagement and psychological well-being has positive effect on employee engagement. Therefore, to maintain employee engagement of nurses, Pertamina Central Hospital Extension Modular Simprug must increase nurses' emotional intelligence and psychological well-being. Hospital should also select nurse who are high emotional intelligence and increase the pschological well-being to have higher level of employee engagement

Keywords: Emotional Intelligence; Psychological Well-Being; Employee Engagement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kecerdasan emosional dan *psychological well-being* terhadap keterikatan pekerja. Studi kasus dilakukan pada perawat di di Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension Modular Simprug*. Penelitian ini menggunakan unit analisis pada level individu dengan ukuran sampel 132 orang perawat sedang ditugaskan bekerja di Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension Modular Simprug*. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan pekerja dan *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap keterikatan pekerja. Sehingga untuk menjaga keterikatan pekerja perawat, supervisi di Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension Modular Simprug* harus meningkatkan tingkat kecerdasan emosional dan *psychological well-being* yang dimiliki oleh perawat. Rumah sakit juga harus memilih perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dan meningkatkan *psychological well-being* untuk memiliki tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; *Psychological Well-Being*; Keterikatan Pekerja.

PENDAHULUAN

Virus Covid-19 yang pertama kali muncul di Wuhan, Cina pada akhir tahun 2019 telah menyebar ke seluruh negara di dunia termasuk Indonesia. Pandemi yang diakibatkan oleh virus tersebut memberikan dampak yang mengkhawatirkan terhadap seluruh sektor yang ada seperti sektor ekonomi, pariwisata, dan tentunya kesehatan. Pemerintah menghimbau agar setiap rumah sakit rujukan Covid-19 bersiap pada lonjakan kasus positif, salah satunya adalah Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension* Modular Simprug yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk membangun rumah sakit darurat di kawasan simprug Jakarta Selatan. Fajarta (2021) menyatakan bahwa pada tanggal 28 Juni 2021, jumlah tempat tidur ICU pada rumah sakit rujukan Covid-19 di DKI Jakarta telah terisi sebanyak 1,164 pasien dari total ketersediaan 1,263 yang mana *Bed Occupancy Rate* (BOR) di ICU sendiri mencapai 92%. Selain itu, pada tempat tidur isolasi terisi 9,787 dari 10,448 yang mana BOR adalah sebesar 94%. Kondisi serupa juga dialami oleh Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension* Modular Simprug dengan tingkat keterisian mencapai 100%.

Dalam menghadapi tantangan tersebut rumah sakit bergantung pada seberapa besar keterikatan dan komitmen perawat terhadap rumah sakit. Keterikatan yang dimaksud adalah keterikatan secara fisik maupun psikologis ketika menjalankan suatu peran pada organisasi (Kahn, 1990). Pekerja dengan keterikatan penuh diindikasikan terlihat semangat ketika bekerja dan merasa adanya hubungan yang mendalam dengan perusahaan yang bersangkutan dapat mendorong dan memajukan organisasi (Gallup, 2008). Demerouti (2008) juga menyatakan bahwa untuk dapat menangani tantangan dan tuntutan pekerjaan, pekerja perlu didukung dengan faktor pendukung yang dapat menunjang keterikatan pekerja seperti dukungan dari supervisor, rasa aman dalam bekerja, peluang pertumbuhan dan perkembangan, dan keadilan dalam organisasi.

Penelitian dari Sunjaya *et al.*, (2021) memaparkan bahwa tenaga kesehatan yang bertugas untuk merawat pasien Covid-19 menunjukkan risiko yang cukup tinggi untuk mengalami gejala depresi dan *burnout* yang mana merupakan karakteristik yang berlawanan dari keterikatan pekerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengungkapkan bahwa perawat mengalami peningkatan pada rasa cemas yang dirasakan ketika melakukan pekerjaan karena merasa kurangnya rasa aman dalam bekerja, seperti terjangkit virus ketika melakukan proses perawatan terhadap pasien.

Hal tersebut menyebabkan menurunnya semangat dan energi bekerja, kekhawatiran yang lebih dari biasanya sehingga keantusiasan dalam bekerja menurun, dan mengurangnya daya serap yang dirasakan oleh perawat. Keresahan yang telah disebutkan di atas, selaras dengan karakteristik dari gejala terjadinya *disengagement* pada pekerja dan organisasi yang dapat menyebabkan hasil kurang menyenangkan baik untuk perusahaan maupun pengguna jasa dari rumah sakit tersebut. Menurut Bakker dan Leiter (2010), salah satu faktor yang mendorong keterikatan kerja adalah faktor *personal resource* sebagai kemampuan mengevaluasi diri positif yang terkait resiliensi, mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan yang berasal dari dalam diri individu.

Kecerdasan emosional dan *psychological well-being* merupakan faktor personal yang ada dalam diri individu. Kecerdasan emosional dinilai efektif dalam dunia kerja dan memberikan dampak berupa kesuksesan karier dalam jangka panjang (Springs dan Kritsonis, 2008). Kesuksesan karier yang dimaksud tidak hanya dilihat dari kompetensi berupa memperoleh keberhasilan tetapi juga dalam

proses itu sendiri upaya mencapai keberhasilan tersebut. Pada sektor kesehatan, kompetensi keberhasilan seorang perawat tidak hanya dalam menyembuhkan pasien tetapi juga dalam kompetensi emosional. Aspek kompetensi emosional berupa pengembangan empati dianggap sebagai faktor sentral dalam teori keperawatan (Freshwater, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Khuong dan Yen (2014) menemukan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi berpotensi memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Selain kecerdasan emosional, *psychological well-being* merupakan variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja. Secara teori, *psychological well-being* dikonseptualisasikan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai suatu keadaan seseorang dalam memiliki sikap positif pada diri sendiri maupun sekitarnya. *Psychological well-being* memiliki gagasan utama yaitu memiliki “tujuan” dan emosi positif dengan dua tipe pendekatan yaitu kesejahteraan hedonia dan eudaimonia. Kesejahteraan hedonia merupakan jenis kesejahteraan yang didefinisikan sebagai pengaruh positif yang lebih dengan pengaruh negatif yang kurang dan kepuasan hidup yang lebih besar (Diener dan Lucas, 1999). Penelitian yang dilakukan Simanullang dan Ratnaningsih (2019), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan keterikatan kerja, dimana karyawan dapat menyadari potensi dirinya secara utuh dan mengalami emosi positif di tempat kerja serta membuat individu menjadi lebih sehat secara fisik sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja dan penghayatan terhadap sesuatu yang individu kerjakan yang kemudian akan menimbulkan keterikatan kerja pada perawat.

Peran dari rumah sakit sendiri tidak sekedar menyembuhkan pasien dan memberi resep tetapi juga melibatkan komunikasi, toleransi, fleksibilitas, menjadi pendengar yang baik, dan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan melatih diri di setiap kesempatan. Namun, kebutuhan rumah sakit untuk mengatasi kedinamisan tantangan yang dihadapi membutuhkan kemampuan yang lebih dari sekedar kemampuan teknis. Jenis tantangan yang dihadapi antara lain seperti persepsi masyarakat, pemerintah, dan tren profesi terhadap peran kesehatan, kurangnya kesiapan fisik dan psikologis pasien terhadap informasi medis yang diberikan, mengedukasi tingkat kesadaran pasien dan keluarga terhadap kompetensi kesehatan global, tantangan berkomunikasi (pertukaran informasi dan membuat keputusan bersama), dan lainnya yang dalam pemecahan masalah membutuhkan kemampuan lebih seperti tingginya kecerdasan emosional dan level *psychological well-being* yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, keterikatan pekerja dapat dikatakan sebagai hal penting untuk dimiliki oleh setiap perawat. Munculnya gejala-gejala tersebut dianggap dapat menimbulkan dampak kepada instansi yang berkaitan dengan kurangnya keterikatan pekerja oleh perawat. Sehingga, penelitian ini dilakukan untuk menganalisa apakah kecerdasan emosional dan *psychological well-being* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension* Modular Simprug.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterikatan Pekerja

Kahn (1990) merupakan peneliti yang pertama kali mengusulkan gagasan yang menyatakan bahwa individu dapat terlibat secara pribadi terhadap pekerjaan mereka dengan menginvestasikan energi secara emosional dan kognitif yang disebut sebagai keterikatan pekerja. Gagasan tersebut dianggap

sebagai faktor pendorong utama dalam organisasi bagaimana seorang individu merasa terlibat dengan perannya secara fisik, kognitif, dan emosional. Keterikatan secara fisik dikarakteristikkan dengan seberapa energik individu tersebut dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Keterikatan secara kognitif mengacu pada bagaimana keyakinan individu tersebut terhadap pemimpin dan kondisi kerjanya. Keterikatan secara emosional mengacu pada bagaimana perasaan individu tersebut pada pemimpin, organisasi, dan kondisi kerja.

Serupa dengan pernyataan Harter *et al.*, (2003) yang mengatakan bahwa keterikatan pekerja dapat terjadi ketika seseorang terhubung secara emosional dan kognitif yang dipahami sebagai keterikatan dan kepuasan suatu individu serta antusiasme dalam bekerja. Harter *et al.*, (2002) juga mengartikan keterikatan pekerja sebagai seberapa terlibat dan kepuasan seseorang serta antusiasme untuk bekerja. Selaras dengan teori yang dipaparkan oleh Schaufeli *et al.*, (2002), keterikatan diartikan serupa dengan kondisi pikiran positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan kesemangatan seseorang, dedikasi, serta penghayatan.

Terdapat tiga elemen kerja dari keterikatan pekerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1. *Vigor*

Vigor (semangat) diartikan sebagai keadaan atau tingkatan dimana seseorang merasa semangat atau rasa antusiasme dan ketahanan mental setiap kali melakukan pekerjaan dan di lingkungan kerja. Seorang individu dengan karakteristik *vigor* dikatakan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan pantang menyerah ketika menghadapi suatu kendala.

2. *Dedication*

Dedication (pengabdian) mengacu pada tingkatan rasa keterikatan seseorang dalam proses suatu tugas. Selain itu, orang tersebut merasa adanya rasa signifikansi, bangga, terinspirasi, dan tertantang terhadap apa yang sedang atau telah dikontribusikan.

3. *Absorption*

Absorption (penghayatan) dikonseptualisasikan sebagai keadaan atau sikap yang positif yang dialami atau dirasakan oleh suatu individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu seringkali merasakan senang ketika melakukan pekerjaan dan berada di lingkungan kerja dan biasanya ditunjukkan dengan larut dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak menyadari bahwa waktu telah berlalu begitu cepat.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan tipe kecerdasan yang ruang lingkupnya meliputi penilaian verbal, non-verbal, pengaturan emosi, dan pemanfaatan muatan emosi dalam pemecahan masalah baik terhadap diri sendiri maupun individu lain (Salovey dan Mayer, 1990). Kecerdasan emosional dikonseptualisasikan sebagai satu kemampuan yang saling berkaitan (Mayer dan Salovey, 1997; Salovey dan Mayer, 1990).

Goleman (1995) berpendapat bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam kesuksesan bisnis sebuah perusahaan. Hal tersebut didorong oleh peran emosi yang dapat mempengaruhi berbagai perilaku yang dapat mendorong pertumbuhan emosional dan intelektual (Mayer dan Salovey, 1997)

sehingga memberikan dampak yang positif pada pengaturan diri dan tatanan organisasi yang positif (Fineman, 2000) berupa peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan, perencanaan yang lebih fleksibel, ketepatan waktu dan ketekunan ketika menghadapi tugas-tugas yang menantang (Salovey dan Mayer, 1990). George (2000) memaparkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang baik dipercaya memiliki potensi keberhasilan lebih besar dalam memimpin dan mengatur orang lain juga mengembangkan sikap kerja yang dirasa sesuai oleh orang sekitar.

Terdapat lima elemen dari kecerdasan emosional yaitu *perceiving emotions*, *using emotions*, *understanding emotions*, dan *managing emotions* (Salovey dan Mayer, 1990).

1. *Perceiving Emotions*

Elemen ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi atau membaca emosi yang ditunjukkan secara verbal atau non verbal berupa seperti suara, gambar, dan wajah. Dimensi ini juga mencakup terkait emosi yang dirasakan diri sendiri dan emosi yang ditunjukkan oleh orang lain. Seluruh cakupan tersebut berupaya sebagai pemrosesan informasi yang dibutuhkan.

2. *Using Emotions*

Elemen ini diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggunakan emosi yang dirasakan upaya memfasilitasi aktivitas kognitif seperti pemecahan masalah secara kreatif serta inovatif.

3. *Understanding Emotions*

Elemen ini mengkonseptualisasikan keunggulan suatu individu terhadap menguasai bahasa emosi yang dicurahkan atau dirasakan diri sendiri maupun orang lain. Emosi yang dimaksud untuk dimengerti tidak hanya sesederhana membedakan senang dan sedih tetapi juga dapat sensitif terhadap perbedaan senang dan gembira atau terkejut dan berduka.

4. *Managing Emotions*

Elemen ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur emosi yang dirasakan diri sendiri dan sekitar. Pengaturan emosi tersebut dimaksudkan agar tindakan yang akan dilakukan dapat berdampak positif pada diri sendiri maupun orang lain seperti menghindari berbagai macam jenis kerugian.

Psychological Well-Being

Konsep dari kesejahteraan diartikan sebagai hasil positif yang bermakna untuk banyak orang bahkan masyarakat sekitar bahwa hidup orang tersebut dengan kondisi yang baik yang mana merupakan dasar dari kesejahteraan. Kesejahteraan mengacu pada fungsi pengalaman psikologis positif yang optimal sebagaimana serupa dengan pemaparan Huppert (2009). Selain itu, kesejahteraan adalah tentang kehidupan yang berjalan baik yang berasal dari kombinasi *feeling good* dan berfungsi secara efektif di keseharian (Huppert, 2009).

Konsep dari *feeling good* sendiri berupa seperti penggabungan beberapa emosi seperti emosi positif terhadap kebahagiaan, kepuasan, minat, keterikatan, kasih sayang, dan kepercayaan diri (Huppert, 2009). Selaras halnya dengan konsep berfungsi secara efektif dalam sisi psikologis, dikonseptualisasikan sebagai adanya pengembangan potensi suatu individu, adanya tujuan, dan mengalami hubungan positif dengan individu lain (Huppert, 2009).

Psychological well-being didefinisikan sebagai pengalaman subjektif yang berasal dari perasaan bervalensi positif seperti, ketenangan, kepuasan, bersemangat, atau senang. Boehm dan Kubzansky (2012) mengatakan bahwa *psychological well-being* dapat tercapai dengan adanya tujuan hidup, optimisme, vitalitas emosional, kepuasan hidup, pengaruh positif, dan kebahagiaan.

Terdapat enam elemen *psychological well-being* yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, dan *purpose in life*.

1. *Self-acceptance*

Self-acceptance (penerimaan diri) diartikan sebagai penerimaan suatu individu pada dirinya sendiri, baik masa kini atau masa lalu. Seseorang dengan tingkatan penerimaan diri yang baik dapat bersikap positif terhadap diri sendiri dalam mengakui dan menerima berbagai aspek diri, baik kualitas buruk dan baik dirinya dan merasa dan bersikap positif terhadap pengalamannya di masa lalu.

2. *Positive relations with others*

Positive relations with others (hubungan positif dengan orang lain) didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang memiliki hubungan yang hangat, menyenangkan, juga memiliki kepercayaan dengan individu maupun sekelompok dalam suatu lingkungan.

3. *Autonomy*

Autonomy (otonomi) atau kemandirian dikonseptualisasikan sebagai sikap atau kapasitas seseorang untuk menentukan suatu tindakan berdasarkan hasil keputusan yang dibuat secara mandiri tanpa membiarkan adanya intervensi dari orang lain. Individu juga mampu menghadapi tekanan sosial, dapat mengevaluasi diri sendiri, serta dapat mengatur tingkah laku diri sendiri (Ryff, 1995).

4. *Environmental mastery*

Environmental mastery (penguasaan lingkungan) adalah jenis keunggulan seseorang dalam menciptakan serta mengendalikan lingkungan atau kondisi yang sesuai dengan kondisi psikologis dirinya.

5. *Personal growth*

Personal growth (pengembangan diri) didefinisikan sebagai individu yang bersedia untuk menerapkan pikiran secara terbuka upaya menerima atau melakukan hal-hal baru yang dapat membuat dirinya selalu berkembang.

6. *Purpose in life*

Purpose in life (tujuan dalam hidup) dikonseptualisasikan diartikan sebagai seseorang yang memiliki arah atau tujuan dalam hidupnya untuk dicapai baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang dan merasa bahwa hidupnya berarti sehingga memiliki tujuan hidup.

Kerangka dan Konseptual Hipotesis

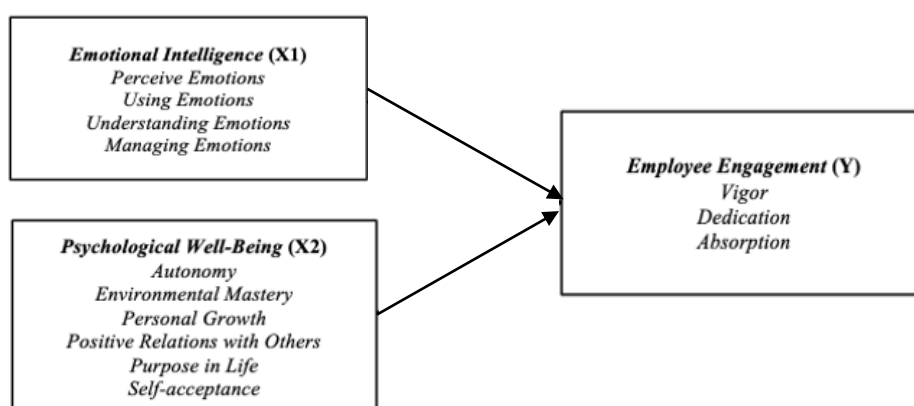
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Pekerja

Hill dan Birkinshaw (2012) memaparkan bahwa pekerja yang terlibat (*engaged employees*) dapat menguntungkan perusahaan berupa memberikan keuntungan yang maksimal dan menjadi sumber

keunggulan kompetitif. Seseorang dengan level tingkat kesadaran, ekstrasversi, keramahan, dan stabilitas emosi yang baik diprediksi memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dibandingkan seseorang yang tidak memiliki hal tersebut dan juga berpotensi mengatasi tantangan di tempat kerja dengan baik (Inceoglu dan Warr, 2011). Perbedaan strategi setiap individu dalam mengatasi emosi dinilai mempengaruhi tingkat keterikatan seseorang. Saklofske *et al.*, (2007), memaparkan bahwa kecerdasan emosional dapat berperan dalam mengatur dan mengalokasikan sumber daya ketika stres. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memprediksi tingkat keterikatan yang lebih tinggi (Akhtar *et al.*, 2015).

Pengaruh *Psychological well-being* Terhadap Keterikatan Pekerja

Psychological well-being dikonseptualisasikan sebagai suatu kondisi dimana seorang individu memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain di sekitarnya (Ryff, 1995). Wright dan Cropanzano (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada *psychological well-being*, yang berkorelasi dengan kinerja seseorang, dengan keterikatan pekerja. Dinyatakan pada penelitian-penelitian terdahulu bahwa seseorang dengan *psychological well-being* yang lebih tinggi dapat bekerja lebih baik dibandingkan mereka yang *psychological well-being*nya lebih rendah. Seidlitz *et al.*, (1997) juga menyatakan gagasan bahwa seseorang dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi dikarakteristikan dengan berbagai hasil dan perilaku positif yang mendukung. Berdasarkan tinjauan diatas memperkuat gagasan bahwa *psychological well-being* merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung keterikatan pekerja.



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat formulasi hipotesis mengenai “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Psychological well-being* terhadap keterikatan Pekerja pada Perawat Di Rumah Sakit Pusat Pertamina (Rumah Sakit *Extension* Modular Simprug)”, sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan pekerja pada Perawat di REMS

Hipotesis 2: Diduga *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap keterikatan pekerja pada Perawat di REMS

METODE PENELITIAN

Unit analisis yang ditetapkan pada penelitian ini adalah individu yang berprofesi sebagai perawat yang ditugaskan pada Rumah Sakit Pusat Pertamina Extension Modular Simprug. Populasi subjek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Pusat Pertamina *Extension* Modular Simprug yang berjumlah 200 orang, dengan menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan maka ukuran sampel yang akan diambil sebanyak 132 orang.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur keterikatan kerja oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Kristiana *et al.* 2019). Kecerdasan emosional diukur dengan metode self-report bernama Brief kecerdasan emosional Scale-10 (BEIS-10) dari Schutte (1998) yang diadaptasi oleh Davies *et al.* (2010) dan *psychological well-being* menggunakan instrumen pengukuran Ryff's Scale Psychological Well-Being (RPWB) yang dibuat oleh Ryff (1995). Skala penelitian yang Penulis gunakan pada penelitian ini adalah skala ordinal dan pendekatan skala Likert untuk teknik penilaiannya

Metode Analisis Data

Penelitian diuji menggunakan metode regresi berganda dengan model sebagai berikut:

$$Y = (a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3)$$

Keterangan:

Y: Variabel Keterikatan Pekerja

a: Konstanta

X₁: Variabel Kecerdasan Emosional

b₁: Koefisien regresi Kecerdasan Emosional

X₂: Variabel *Psychological well-being*

b₂: Koefisien regresi *Psychological well-being*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini juga menggunakan instrumen *pearson correlation* yang mana dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi berada di bawah nilai 0,05. Berdasarkan hasil olah data, tabel 1 berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	Keterikatan Pekerja (Y)	9	Valid
2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	10	Valid
3	<i>Psychological well-being</i> (X ₂)	16	Valid
Jumlah Pernyataan		35	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji dari tabel 1 di atas, variabel Keterikatan Pekerja (Y) yang berjumlah 9 pertanyaan dinyatakan valid, variabel Kecerdasan Emosional (X₁) berjumlah 10 pernyataan dinyatakan valid, dan *Psychological well-being* (X₂) berjumlah 18 dinyatakan sebanyak 16 pernyataan

valid dan 2 pernyataan lainnya tidak valid. Data hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk penelitian ini, terdapat dua butir pernyataan pada variabel *Psychological well-being* yang menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga ke dua pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tereliminasi untuk uji selanjutnya dalam penelitian ini. Sebanyak 35 butir pernyataan lainnya menghasilkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa 35 butir dari pernyataan kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang dicantumkan diukur secara benar (tidak bias) dan konsisten pada setiap item dalam keseluruhan instrumen (Sekaran dan Bougie, 2017). *Cronbach's Alpha* merupakan alat ukur untuk mengetahui seberapa reliabel suatu instrumen penelitian dengan ditandai nilai *alpha* di atas 0,6. Berdasarkan hasil olah data, berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
1	Keterikatan Pekerja (Y)	0,838	9	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X_1)	0,856	10	Reliabel
3	<i>Psychological well-being</i> (X_2)	0,857	16	Reliabel
Jumlah Pernyataan			35	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Instrumen penelitian pada uji reliabilitas yang telah dirangkum pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kecerdasan Emosional, *Psychological well-being*, dan Keterikatan Pekerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga, dapat dikatakan bahwa setiap instrumen pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 berikut ini merupakan hasil uji normalitas data penelitian:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	Nilai <i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig (2-Tailed)</i>	0,200	Normal

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai residual menghasilkan nilai sebesar 0,20 yang mana nilai tersebut melebihi nilai minimal yang telah ditentukan yaitu 0,05. Sehingga, sebaran data pada variabel data ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional (X1)	0,336	2,980
Kesejahteraan Psikologis (X2)	0,336	2,980

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas kedua variabel independen memperlihatkan nilai *tolerance* di atas angka 0,10. Variabel Kecerdasan Emosional menghasilkan nilai 0,336 dan variabel Kesejahteraan Psikologis menghasilkan nilai 0,336. Nilai VIF pada kedua variabel independen di atas juga menunjukkan terbebasnya dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai VIF kurang dari 10,00 yaitu 2,98

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk penelitian ini didapatkan data yang terdapat di dalam tabel 3 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Jenis Pengujian	Model	df	Mean Square	F	Sig.
Uji F	<i>Regression</i>	2	1547,679	106,245	0,000
	<i>Residual</i>	129	14,567		
	Total	131			
Jenis Pengujian	Variabel	<i>Unstandarized B</i>	<i>Standardized B</i>	t	Sig.
Uji t	(Constant)	2,675		0,920	0,359
	Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,594	0,640	6,853	0,000
	<i>Psychological well-being</i> (X ₂)	0,157	0,174	1,867	0,064
R Square (R²)			Adjusted R Square (Adj. R²)		
Koefisien Determinasi		0,622			0,616

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut Ghazali (2013), Koefisien determinasi atau R² diterapkan pada penelitian ini untuk mengetahui besar kemampuan dari suatu model penelitian terkait peran serta pengaruh variabel independen dan variabel dependen dalam suatu penelitian. Rentang nilai dari koefisien determinasi berada di angka nol (0) hingga satu (1). Dalam koefisien determinasi, semakin besar angka yang

didapat atau mendekati satu (1), maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar.

Berbanding terbalik apabila nilai dari *Adjusted R²* yang mendekati satu (1) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil dari *Adjusted R²* pada penelitian ini adalah 0,616. Mengindikasikan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini mewakili sebesar 61,6% dari keseluruhan variabel yang mempengaruhi variabel dependen pada penelitian ini yaitu Keterikatan Pekerja. Sisanya sebanyak 38,4% variabel Keterikatan Pekerja dipengaruhi oleh variabel lain dari yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji statistik F dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan pada uji tersebut adalah 0,000. Selain itu, hasil dari F hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,34. Maka, dapat diartikan bahwa variabel independen pada penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan *psychological well-being*, secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini, yaitu keterikatan pekerja.

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,675 + 0,594X_1 + 0,157X_2$$

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,359, menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Pekerja pada Perawat di REMS dengan demikian hipotesis 1 dinyatakan dapat diterima. Koefisien regresi variabel *Psychological well-being* sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi sebesar 0,064, menunjukkan bahwa *Psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Pekerja pada Perawat di REMS dengan demikian hipotesis 2 dinyatakan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Pekerja

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif kecerdasan emosi terhadap keterikatan pekerja pada perawat di REMS, berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengaplikasian kecerdasan emosional yang baik akan berpengaruh positif pada keterikatan kerja perawat di REMS. Begitu pun sebaliknya, apabila kecerdasan emosional menurun, maka dapat berdampak pada keterikatan pekerja yang juga mengakibatkan penurunan dalam keterikatan pekerja pada perawat di REMS.

Kecerdasan emosional seorang perawat dapat timbul dan berkembang ketika perawat mendapatkan pengalaman-pengalaman baru secara berkelanjutan yang dapat mengembangkan kemampuan kecerdasan emosional dirinya, seperti ketika terjadinya penambahan volume pasien di REMS, mengatasi perubahan maupun penambahan tugas kerja dan/atau tim kerja, mengelola stres yang dirasakan selama bekerja dengan baik, memiliki keinginan untuk terus belajar dari kesalahan interpersonal tanpa henti, dan mencari solusi untuk pemecahan konflik yang dialami di tempat kerja.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian dari Wang *et al.*, (2010) yang mengatakan bahwa hal tersebut memberikan manfaat untuk perawat di lingkungan kerja yang sulit. Dengan demikian, memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik dapat mengidentifikasi dan segera memperbaiki emosi negatif yang dialami dan melakukan tugas-tugas yang sulit dan berat secara efektif serta berpotensi mengurangi kecenderungan mengalami masalah kecerdasan emosional, seperti kecemasan berlebih, depresi hingga stres (Cejudo *et al.*, 2018; Kousha *et al.*, 2018; Nolidin *et al.*, 2013).

Pengaruh *Psychological well-being* terhadap Keterikatan Pekerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap keterikatan pekerja pada perawat di REMS, yang ditunjukkan pada tabel hasil uji t. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa penerapan *psychological well-being* yang baik memiliki pengaruh terhadap keterikatan pekerja pada perawat di REMS. Hasil tersebut sesuai dengan uraian dari penelitian terdahulu oleh Cropanzano dan Wright (2001) yang menyatakan bahwa dengan tingkat *psychological well-being* pekerja yang baik, maka adanya peningkatan hasil kerja. Paparan tersebut menjelaskan bahwa pekerja yang merasa bahagia ketika bekerja dapat memberikan hasil kerja lebih baik daripada pekerja yang sedang merasa tidak bahagia ketika bekerja.

Tingkat *psychological well-being* pada perawat di REMS menunjukkan hasil positif pada penelitian ini. Pernyataan tersebut didukung oleh data dari hasil kuesioner yang menunjukkan tingginya antusiasme perawat dalam memiliki tujuan hidup. Hal tersebut menjelaskan bahwa perawat di REMS tetap memiliki semangat hidup dan berorientasi ke masa depan meskipun berada di lingkungan kerja dengan kondisi yang tidak mudah untuk *psychological well-being*nya, seperti menguji dan menekan mental perawat di REMS.

Demikian, dengan memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik pada perawat dapat meminimalisir dan mencegah perawat untuk mengalami hal yang tidak menguntungkan, baik untuk dirinya maupun instansi, seperti risiko mengalami PTSD (*post-traumatic stress disorder*), kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat berdampak pada keterikatan pekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data primer dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap keterikatan pekerja dan variabel *psychological well-being* terhadap keterikatan pekerja pada perawat di Rumah Sakit Pusat Pertamina Extension Modular Simprug (REMS). Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional dan *psychological well-being* seorang perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan pekerja perawat tersebut.

SARAN

Bagi manajemen perusahaan sebaiknya upaya untuk menjaga dan meningkatkan keterikatan pekerja perawat sesuai dengan indikator tingkat kefokusannya seseorang terhadap pekerjaannya. *Supervisor* atau tim kerja dapat membantu meningkatkan keterikatan pekerja perawat yang sedang merasa kurang semangat dengan cara memelihara kepercayaan satu sama lain dan menanyakan apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja. Selain itu, terkait dengan upaya meningkatkan tingkat kebanggaan perawat terhadap pekerjaannya, dapat diinisiasikan dengan cara *supervisor* atau tim kerja

saling mengingatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan ini adalah pekerjaan yang sangat mulia, mengingat bahwa pekerjaan ini mengutamakan keselamatan orang lain dengan penuh kesabaran dan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan.

Peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa dapat menguji ulang terkait konsistensi pada penelitian ini. Saran tersebut dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya karena tidak menutup kemungkinan bahwa adanya kemungkinan perubahan pada hasil yang dilakukan jika peneliti selanjutnya menggunakan satu variabel independen lainnya yang berbeda atau menggunakan model penelitian lain seperti menggunakan variabel mediasi atau moderasi yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti selanjutnya. Selain itu apabila peneliti selanjutnya tertarik untuk melakukan penelitian dengan subjek perawat, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, tidak hanya perawat di REMS dan menambahkan kriteria lainnya pada penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). *The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement*. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Boehm, J. K., & Kubzansky, L. D. (2012). The heart's content: the association between positive psychological well-being and cardiovascular health. *Psychological bulletin*, 138(4), 655.
- Davies, K. A., Lane, A. M., Devonport, T. J., & Scott, J. A. (2010). Validity and reliability of a Brief Emotional Intelligence Scale (BEIS-10). *Journal of Individual Differences*, 31(4), 198.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65-78.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 27
- Freshwater, D. (2012). *Therapeutic Nursing: Improving Patient Care Through Self Awareness and Reflection*. SAGE Publications Ltd. Doi:10.4135/9781446220719.
- Fineman, S. (Ed.). (2000). *Emotion in organizations*. Sage.
- Gallup Consulting Inc. (2008). *Employee Engagement*. Gallup Inc
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human relations*, 53(8), 1027-1055.
- Hill, S. A., & Birkinshaw, J. (2012). Ambidexterity and survival in corporate venture units. *Journal of Management*, 40, 1899–1931. doi:10.1177/0149206312445925
- Huppert, F. (2009). *Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences*. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Inceoglu, I., & Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 177.
- Kristiana, I., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis RASCH dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Khuong, M. N., & Yen, N. H. (2014). The effects of leadership styles and sociability trait emotional intelligence on employee engagement. A study in Binh Duong City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(1), 121-136.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1997). Emotional Intelligence Meets.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Sunjaya, D. K., Herawati, D. M. D., & Siregar, A. Y. (2021). Depressive, anxiety, and burnout symptoms on health care personnel at a month after COVID-19 outbreak in Indonesia. *BMC public health*, 21(1), 1-8.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara *Psychological well-being* Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 1448-1450.
- Sekaran, U., Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. Wiley, 7th edition.
- Springs, M. A., & Kritsonis, W. A. (2008). Emotional Intelligence: A New Definition for “Smart. The Lamar University Electronic *Journal of Student Research*, 5(2), 67-78.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., Rohr, B. A., & Andrews, J. J. (2007). Personality, emotional intelligence and exercise. *Journal of health psychology*, 12(6), 937-948.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Seidlitz, L., Wyer Jr, R. S., & Diener, E. (1997). Cognitive correlates of subjective well-being: The processing of valenced life events by happy and unhappy persons. *Journal of Research in Personality*, 31(2), 240-256.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.