

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
LAMPUNG**

(Skripsi)

Disusun Oleh:

Muhammad Farid Alfarisi



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
LAMPUNG**

Oleh:

MUHAMMAD FARID ALFARISI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Work
Engagement Pada Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Lampung

Nama Mahasiswa : **Muhammad Farid Alfarisi**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1851011006

Jurusan : Manajemen

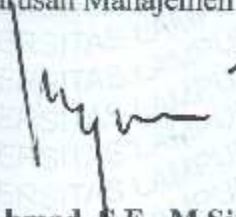
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing


Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.
NIP. 19761110 200012 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.

Sekretaris Penguji : Mirwan Karim, S.E., M.M.

Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003



3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Agustus 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farid Alfarisi
NPM : 1851011006
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Work Engagement Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung” adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 September 2023
Yang Menyatakan



Muhammad Farid Alfarisi
1851011006

ABSTRAK

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Work engagement* Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

Oleh

Muhammad Farid Alfarisi

Pada era globalisasi ini tuntutan dalam dunia kerja juga semakin bertambah tentunya para pegawai memiliki tantangan yang baru sesuai dengan sektor pekerjaannya masing-masing. Untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan maka organisasi perlu memiliki sistem manajemen yang baik agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Permasalahan penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang diindikasikan masih relatif rendah karena kurangnya *work engagement* pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, salah satunya adalah kecerdasan emosional seseorang dalam pengendalian emosi dirinya dan ke orang lain. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung serta sampel penelitian yang digunakan sebanyak 120 sampel. Tujuan penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Emotion Appraisal* (X1) mempunyai angka signifikansi $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,038 sehingga *self emotion appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y), *Other Emotion Appraisal* (X2) mempunyai angka signifikansi $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,001 sehingga *other emotion appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y), *Use Of Emotion* (X3) mempunyai angka signifikansi $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,032 sehingga *use of emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y), dan *Regulation Of Emotion* (X4) mempunyai angka signifikansi $\alpha < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 sehingga *self emotion appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y).

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Self emotion appraisal*, *Other emotion appraisal*, *Use Of Emotion*, *Regulation Of Emotion*, *Work Engagement*.

ABSTRACT

The Influence of Emotional Intelligence on Work Engagement at the Regional Civil Service Agency of Lampung Province

By

Muhammad Farid Alfarisi

In this era of globalization, demands in the world of work are also increasing, of course, employees have new challenges according to their respective work sectors. To meet the needs of work, the organization needs to have a good management system so that the organization is able to compete with other organizations. The problem of this research is the performance of employees at the Lampung Provincial Civil Service Agency which is indicated to be relatively low due to a lack of employee engagement with their work. Factors that influence Work Engagement, one of which is a person's emotional intelligence in controlling his own emotions and to others. The research method used is quantitative, namely a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were employees who worked at the Lampung Provincial Civil Service Agency and the research sample used was 120 samples. The purpose of this study was to be able to determine the effect of emotional intelligence on work involvement at the Regional Employment Agency of Lampung Province. The results of this study indicate that Self Emotion Appraisal (X1) has a significance rating of $\alpha < 0.05$, which is equal to 0.038 so that self emotion appraisal has a positive and significant effect on work engagement (Y), Other Emotion Appraisal (X2) has a significance rating of $\alpha < 0, 05$ which is equal to 0.001 so that other emotion appraisal has a positive and significant effect on work engagement (Y), Use Of Emotion (X3) has a significance number $\alpha < 0.05$ which is equal to 0.032 so that use of emotion has a positive and significant effect on work engagement (Y) , and Regulation Of Emotion (X4) has a significance level of $\alpha < 0.05$, which is equal to 0.000 so that self emotion appraisal has a positive and significant effect on work engagement (Y).

Keywords: Emotional Intelligence, Self emotion appraisal, Other emotion appraisal, Use Of Emotion, Regulation Of Emotion, Work Engagement.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Muhammad Farid Alfarisi dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 15 Mei 2000, anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Berlian dan Ibu Megawati. Saat ini penulis dan keluarga menetap di Jl. Tamin Gg. Balai Desa No.1 Sukajawa Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis dari SD Kartika II-5 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012, SMP Negeri 23 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015, SMA Negeri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan ke perguruan tinggi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun Tahun Akademik 2018/2019.

MOTTO

“Tuhanmu tidak akan meninggalkanmu dan tidak (pula) membencimu, dan sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu dari yang sekarang, Dan sungguh, kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, sehingga kamu menjadi puas.”

(Q.S: Ad-Dhuha Ayat: 3-5)

“lakukan apa yang bermanfaat dan Allah tidak marah.”

(Cak Nun)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah atas Kehadirat Allah SWT dengan segala Nikmat, Karunia, serta Hidayah-Nya Kepada Penulis dan orang-orang yang saya sayangi selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

1. Orang tua tersayang yang senantiasa selalu mendoakan, mendukung, dan juga selalu sabar menantikan untuk menyelesaikan perkuliahan dan Skripsi ini sehingga dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya dan mewujudkan cita-citanya, selanjutnya.
2. Keluarga Besar yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta senantiasa selalu mendoakan penulis demi kelancaran penulisan Skripsi ini.
3. Teman seperjuangan S1 Manajemen angkatan 2018 dan juga sahabat seperjuangan di FEB UNILA yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S1 Manajemen Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkah limpah rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Lampung. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Yang Terhormat Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Yang Terhormat Bapak Aripin ahmad S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Yang Terhormat Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Dosen Penguji Skripsi saya.
4. Yang Terhormat Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penulisan skripsi ini.
5. Yang Terhormat Ibu Yuningsih, S.E., M.M. dan Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Dosen penguji dalam skripsi saya.
6. Yang Terhormat Bapak dan Ibu dosen, atas ilmu-ilmu yang bermanfaat dan pembelajaran yang berharga selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Teman-teman seperjuangan S1 manajemen angkatan 2018 dan Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna. Peneliti berharap dari penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan bantuan kepada kita semua, Aamiin,

Bandar Lampung, 13 Juli 2023

Penulis,

Muhammad Farid Alfarisi

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
2.1. Kecerdasan	10
2.1.1. Kecerdasan Emosional.....	10
2.1.2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional.....	11
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	14
2.2. <i>Work Engagement</i>	15
2.2.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	15
2.2.2. Ciri Ciri <i>Work Engagement</i>	16
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	17
2.2.4. Indikator <i>Work Engagement</i>	19
2.3. Penelitian Terdahulu	20
2.4. Kerangka Pemikiran.....	21
2.5. Hipotesis.....	22
BAB III	25
3.1 Objek Penelitian	25
3.2 Jenis Penelitian.....	25
3.3 Sumber Data.....	25
3.4 Teknik pengumpulan data	26
3.5 Skala Pengukuran.....	26
3.6 Populasi dan sampel.....	27
3.7 Operasionalisasi Variabel.....	28

3.8	Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
-----	-------------------------------------	----

3.8.1.	Uji Validitas	31
3.8.2.	Uji Reliabilitas.....	31
3.8.3.	Uji Normalitas	32
3.9	Metode Pengujian Hipotesis	32
3.9.1.	Uji Parsial (Uji t).....	32
3.9.2.	Analisis Kuantitatif	33
BAB IV		34
4.1.	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Karakteristik Responden.....	34
4.1.2	Tanggapan Responden.....	36
4.2.	Analisis Kuantitatif	42
4.2.1	Uji Validitas.....	42
4.2.2	Uji Reliabilitas	44
4.2.3	Uji Normalitas.....	45
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linear berganda.....	46
4.2.5	Uji T (Uji Parsial)	47
4.3.	Pembahasan.....	48
4.3.1	Pengaruh <i>Self emotion appraisal</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	48
4.3.2	Pengaruh <i>Other emotion appraisal</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	49
4.3.3	Pengaruh <i>Use Of Emotion</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	50
4.3.4	Pengaruh <i>Regulation Of Emotion</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	50
BAB V.....		52
5.1.	Kesimpulan	52
5.2.	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA		54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Nilai Perilaku Kerja Tahun 2019-2021	2
2. Pengukuran Kinerja Kegiatan	7
3. Penelitian Terdahulu	20
4. Skala Pengukuran <i>likert</i>	27
5. Jumlah Pegawai dan Penempatan	27
6. Definisi Variabel Operasional.....	29
7. Responden berdasarkan usia	34
8. Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin	35
9. Distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja.....	35
10. Hasil Tanggapan Responden X1	36
11. Hasil Tanggapan Responden X2.....	37
12. Hasil Tanggapan Responden X3	38
13. Hasil Tanggapan Responden X4.....	39
14. Hasil Tanggapan Responden Y	40
15. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X)	42
16. Hasil uji Validitas <i>Work Engagement</i> (Y)	43
17. Uji Reliabilitas	44
18. Uji Normalitas.....	45
19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46
20. Uji Hipotesis	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	21
2. Hasil Wawancara	66
3. Hasil Wawancara	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	58
2. Pertanyaan dan hasil wawancara.....	65
3. Karakteristik Responden	68
4. Tanggapan Kuesioner Responden.....	72
5. Uji Reliabilitas <i>Self Emotion Appraisal</i>	89
6. Uji Reliabilitas <i>Other Emotion Appraisal (X2)</i>	90
7. Uji Reliabilitas <i>Use Of Emotion (X3)</i>	91
8. Uji Reliabilitas <i>Regulation Of Emotion (X4)</i>	92
9. Uji Reliabilitas <i>Work Engagement (Y)</i>	93
10. Hasil Analisis Regresi.....	94
11. T Tabel dan F Tabel	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, pada era globalisasi ini tuntutan dalam dunia kerja juga semakin bertambah tentunya para pegawai memiliki tantangan yang baru sesuai dengan sektor pekerjaannya masing-masing. Untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan maka organisasi perlu memiliki sistem manajemen yang baik agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang ada salah satu yaitu sumber daya manusia. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja pegawai, dampak dari kinerja pegawai sangat besar terhadap organisasi (Wahyudi *et,al*, 2020).

Peran atau pelaku utama dalam menjalankan organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintah adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan, dengan sumber daya yang memadai dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sinambela, 2016). Organisasi harus memelihara sumber daya untuk mempertahankan loyalitas pekerjaannya. Menurut Schaufeli (2012) berpendapat bahwa *Work Engagement* juga dapat mendorong kesuksesan suatu organisasi.

Permasalahan saat ini berdasarkan observasi penulis, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung diindikasikan masih relatif rendah karena kurangnya *Work Engagement* pegawai terhadap pekerjaannya, hal tersebut terlihat berdasarkan data Laporan evaluasi rencana kerja 2019 hingga 2021 dimana persentase realisasi program kegiatan tidak mencapai 100%. Berdasarkan Tabel 1.1 Gambaran kinerja pegawai belum optimal dilihat dari tingkat pencapaian yang belum mencapai 100%. Rendahnya kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat dipengaruhi oleh *Work Engagement* pegawai. Sumber daya pribadi dan yang terkait dengan pekerjaan dalam konteks pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai (Schaufeli,2012). Sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Nilai Perilaku Kerja Tahun 2019-2021

No.	Aspek perilaku	Target kinerja (%)	Capaian (%)		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100	82	83	84
2	Inisiatif Kerja	100	82	83	83
3	Komitmen	100	80	82	83
4	Kerjasama	100	81	83	84
5	Kepemimpinan	100	80	81	81

Sumber: BKD Provinsi Lampung, 2021.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, salah satunya adalah kecerdasan seseorang dalam pengendalian emosi dirinya dan ke orang lain. Hal ini sesuai pendapat Enny (2019:107) kecerdasan berarti pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan terhadap sesuatu yaitu kemampuan dalam memahami sesuatu dengan cepat dan sempurna. Kecerdasan pegawai dapat digunakan dalam memecahkan masalah dan menciptakan pemikiran baru. Kecerdasan semula hanya berkaitan dengan kemampuan individu yang bertautan dengan aspek kognitif atau kecerdasan intelektual (IQ), tetapi pada perkembangan selanjutnya disadari bahwa

ada kecerdasan lain yang sangat berperan dalam keberhasilan seseorang yaitu kecerdasan emosional (EQ). Oleh karena itu, Goleman (dalam Fareed *et al.*, 2020) percaya bahwa seseorang dengan kombinasi emosional (EQ) dan kecerdasan intelektual (IQ) yang baik memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pegawai yang sukses dibidangnya daripada pegawai lainnya dengan kecerdasan intelektual yang lebih unggul daripada kecerdasan emosional yang kurang berkembang.

Kecerdasan emosional mengacu pada ciri-ciri yang menunjukkan tingkat pengendalian emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan manusia dalam merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusiawi dari seseorang agar dapat menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menerapkannya secara efektif energi dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional menurut Wong & Law (2004) terdiri dari 4 indikator yaitu: *Self emotion appraisal* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali suasana hati dan bagaimana mengekspresikan emosinya; adapun *Other emotional appraisal* merupakan kemampuan individu dalam merasakan dan memahami perasaan lingkungan sekitarnya; sedangkan *Use Of Emotion* merupakan kemampuan individu dalam menggunakan emosi agar dapat mengarahkan ke arah positif; serta *Regulation Of Emotion* merupakan kemampuan individu untuk mengatur emosinya agar cepat pulih dari tekanan psikologis.

Wellins dalam Punitha *et.al* (2018) berpendapat bahwa *Work Engagement* merupakan keadaan dimana seseorang sepenuhnya terlibat dan terfokus pada pekerjaannya dengan perasaan positif yang tinggi, seperti antusiasme, semangat, dan dedikasi. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan biasanya merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan yang jelas, serta merasa secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. *Work Engagement* sangat penting bagi pegawai dan organisasi karena terkait dengan produktivitas yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan retensi pegawai yang lebih baik. Studi menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat dalam pekerjaan memiliki tingkat absensi yang lebih

rendah, tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah, dan tingkat keterlibatan dalam perilaku yang positif seperti inovasi, kolaborasi, dan dukungan antar rekan kerja. Perilaku *Work Engagement* yang baik dapat dilihat dari pegawai yang memberikan ciri-ciri perilaku terarah dalam bekerja dan menjadikan peraturan sebagai hal yang harus dipatuhi, memperlihatkan adanya ketekunan dalam bekerja, merasa terikat dengan pekerjaan baik secara fisik maupun emosional sehingga sulit rasanya melepaskan diri dari pekerjaan, selain itu juga terlihat dari tingginya konsentrasi saat bekerja yang membuat pegawai berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). *Work Engagement* juga berhubungan dengan kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih bahagia secara umum. Oleh karena itu, *Work Engagement* menjadi fokus penting bagi para pemimpin dan manajer organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Schaufeli (2004) *Work Engagement* mengacu pada ciri-ciri yang menunjukkan tingkat keterlibatan atau dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya. *Work Engagement* dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang positif di mana pegawai merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam tugas-tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. *Vigor* mengacu pada perilaku pegawai yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh pegawai ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan pegawai dalam menghadapi kesulitan; adapun *dedication* merupakan kondisi dimana pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi; sedangkan *absorption* dapat didefinisikan keadaan dimana pegawai merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa senang dalam pekerjaan mereka.

Dalam observasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terdapat faktor kecerdasan emosional yang diindikasikan mempengaruhi *Work Engagement* pegawai. *Self emotion appraisal*; terdapat beberapa pegawai yang merasa sangat tertekan dengan tuntutan kerja yang terus meningkat, dan merasa tidak mampu mengatasi tekanan tersebut. pegawai ini mungkin merasa kurang termotivasi dan kurang terlibat dalam pekerjaannya, sehingga keterikatan kerjanya menurun.

Pegawai tersebut mungkin tidak menyadari bahwa emosi negatifnya seperti stres, kecemasan atau depresi sedang mempengaruhi keterikatan kerjanya. Pegawai tersebut mungkin merasa bahwa tuntutan kerja yang berlebihan adalah penyebab utama kurangnya keterikatan kerja, sementara tidak menyadari bahwa kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosinya juga berpengaruh pada keterikatan kerjanya. Sedangkan *Other emotion appraisal*; seorang pimpinan yang tidak dapat mengenali dan menangani emosi negatif dari bawahannya. pimpinan tersebut mungkin kurang sensitif terhadap perasaan dan kebutuhan bawahan mereka dan mungkin tidak menyadari ketidaknyamanan yang mereka alami. Hal ini dapat menyebabkan bawahan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi dalam pekerjaannya, sehingga keterikatan kerja mereka menurun. pegawai merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan atau merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan pimpinan, yang dapat mengganggu kinerja mereka dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Adapun *Use Of Emotion*; Seorang pegawai yang sering merespons situasi dengan marah atau frustrasi mungkin dapat mengganggu hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, sehingga mengganggu keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Serta *Regulation Of Emotion*; seorang pegawai yang mengalami stres yang tinggi di tempat kerja. Pegawai tersebut mungkin menghadapi tekanan dari tenggat waktu yang ketat, tugas yang berat, atau tuntutan dari rekan kerja atau atasan. Jika pegawai tersebut tidak dapat mengelola stres dengan baik, keterikatan kerja mereka mungkin akan menurun, sehingga mempengaruhi kinerja mereka dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun, jika pegawai tersebut dapat mengatur emosi mereka dengan efektif, mereka dapat mengurangi stres dan meningkatkan

keterikatan kerja mereka. Pimpinan juga dapat membantu pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengaturan emosi yang positif, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Pimpinan juga dapat memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawainya. Pegawai dapat mengatasi segala permasalahan dan meningkatkan keterikatan kerja mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional merupakan sikap individu dalam mengendalikan emosi dirinya dan ke orang lain untuk meningkatkan *Work Engagement* dan kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian (Eka dan Ika, 2017) tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Work Engagement* pada guru sekolah menengah atas negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan Semarang, hasil yang didapat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *Work Engagement* pada guru SMA Negeri berakreditasi A di Kecamatan Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka akan semakin tinggi *Work Engagement*. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka *Work Engagement* akan semakin rendah. Penelitian tersebut dapat didukung oleh Saurette (2017) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap *Work Engagement* serta dampaknya pada kinerja perawat (studi pada perawat di Pulau Ambon), hasil yang didapat bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Engagement* serta dampaknya pada kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Kecerdasan emosional dan Dukungan sosial menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya agar tujuan untuk diharapkan tercapai.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tentu tidak terlepas dari peran serta pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, oleh sebab itu, pimpinan melakukan evaluasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang diindikasikan masih relatif rendah, hal tersebut terlihat berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2021 persentase realisasi program kegiatan tidak tercapai dengan baik. Sebagaimana terlihat pada tabel realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dibawah ini:

Tabel 1.2 Pengukuran Kinerja Kegiatan

No.	Program	Target (%)	Capaian (%)
1	Penyediaan Jasa Adminstrasi perkantoran	100,00	94,00
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana	100,00	93,46
3	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian	100,00	82,55
4	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100,00	81,30
5	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100,00	84,49

Sumber: LKIP BKD Provinsi Lampung, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa pegawai sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja organisasi, pencapaian kinerja atau program kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung belum maksimal, hal ini terlihat dari persentase pencapaian kinerja yang disajikan secara keseluruhan program kegiatan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang diteliti dengan judul “ **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG** ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *Self emotion apprasial* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- b. Apakah *Other emotional appraisal* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- c. Apakah *Use Of Emotion* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?
- d. Apakah *Regulation Of Emotion* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Self emotion appraisal* terhadap *work engagemet* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Other emotion appraisal* terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Use Of Emotion* terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Regulation Of Emotion* terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya tentang kecerdasan emosional terhadap *Work Engagement*.

2. Secara Praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi masukan bagi institusi khususnya pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung dan pada umumnya terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh kecerdasan emosional pegawai terhadap *Work Engagement*.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan masukan para peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan emosional terhadap *Work Engagement*.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1. Kecerdasan

Kecerdasan berasal dari cerdas. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, cerdas berarti mengembangkan akal budi sepenuhnya untuk berpikir dan memahami sesuatu. Kecerdasan berarti memahami sesuatu, kecepatan dan kesempurnaan, yaitu kemampuan untuk memahami sesuatu dengan cepat dan lengkap. Menurut Enny (2019,106) berpendapat bahwa Kecerdasan merupakan kekuatan sumber daya manusia untuk memecahkan masalah dan menghasilkan ide-ide baru. Di perusahaan, sumber daya manusia menjadi subjek pemecahan masalah, karena dapat menggunakan alat kerja untuk mencapai tujuan kerja. Dengan menggunakan alat tersebut, mereka mengalami perubahan informasi, teknologi, sikap dan perilaku diri sendiri dan orang-orang di sekitarnya. Kecerdasan pada awalnya hanya berkaitan dengan kemampuan individu yang berkaitan dengan aspek kognitif atau kecerdasan intelektual (IQ), namun seiring perkembangan zaman ditemukan adanya kecerdasan lain yang sangat penting untuk kesuksesan yaitu kecerdasan emosional (EQ).

2.1.1. Kecerdasan Emosional

Menurut Cooper (dalam Enny, 2019) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kecerdasan manusia dalam merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusiawi dari seseorang agar dapat menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menerapkannya secara efektif energi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Goleman (2015:43) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi

frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional mengacu pada seperangkat kemampuan kognitif yang memungkinkan orang untuk memahami, memahami, mengekspresikan, dan mengelola informasi emosional (Mayer&Salovey dalam Geraci *et.al*, 2016). Lebih khusus lagi, ini didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan emosional dan kognitif yang mencakup kemampuan untuk memahami, mengevaluasi, dan mengekspresikan emosi secara akurat; kemampuan untuk mengakses dan membangkitkan emosi sambil memfasilitasi pemikiran; kemampuan memahami emosi dan kecerdasan emosional; dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual (Mayer dan Salovey dalam Arasu *et.al*, 2011). Kecerdasan emosional dianggap penting dalam kehidupan sehari-hari, termasuk hubungan, pekerjaan, dan kehidupan secara umum. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain membantu seseorang untuk berkomunikasi secara efektif, memecahkan masalah dengan baik dan membuat keputusan yang tepat. Oleh karena itu, kecerdasan emosional seringkali menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam perekrutan dan pengembangan pegawai di banyak organisasi.

2.1.2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Wong dan Law (2004) membagi kecerdasan emosional menjadi empat dimensi yaitu:

1. Penilaian emosi diri (*Self emotion appraisal*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali suasana hati, pemikiran tentang suasana hati mereka, dan bagaimana orang mengekspresikan emosinya. Dimensi ini menilai bagaimana orang memahami emosinya dan kemampuan menilai sejauh mana orang menilai emosinya. Dengan mengembangkan *Self emotion appraisal* seseorang dapat lebih memahami dan mengelola emosi mereka, sehingga mampu mengambil tindakan yang tepat dalam situasi yang berbeda. *Self emotion appraisal* juga melibatkan kemampuan untuk mengetahui sebab dan akibat

dari emosi yang dirasakan oleh diri sendiri. Dengan mengetahui penyebab emosi yang dirasakan, seseorang dapat memprediksi dan mengelola respons emosional mereka terhadap situasi yang sama di masa depan. Selain itu, *Self emotion appraisal* juga membantu seseorang untuk mengenali emosi yang muncul ketika berinteraksi dengan orang lain, sehingga mampu memperbaiki komunikasi dan membangun hubungan yang lebih baik.

2. Menghargai perasaan orang lain (*Others emotion appraisal*)

Merupakan kemampuan individu untuk merasakan dan memahami perasaan orang-orang di sekitarnya. Orang dengan kemampuan ini jauh lebih peka terhadap perasaan dan emosi orang lain. Dalam konteks EQ, *Other emotion appraisal* menjadi penting karena emosi adalah bagian penting dari interaksi sosial dan membantu untuk membangun hubungan yang lebih baik. Dengan mengembangkan *Other emotion appraisal*, seseorang dapat lebih peka terhadap emosi orang lain dan memahami perasaan diri sendiri. Hal ini dapat membantu seseorang dalam membangun hubungan yang lebih baik, meningkatkan ketrampilan sosial, dan mengelola konflik dengan orang lain secara efektif.

3. Penggunaan emosi (*Use Of Emotion*)

Merupakan kemampuan individu untuk menggunakan emosi sedemikian rupa sehingga dapat mengarahkan individu pada kegiatan yang lebih konstruktif dan kegiatan individu menjadi lebih mudah dikelola. Emosi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia karena emosi membantu manusia dalam mengambil keputusan, memproses informasi, dan berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa hal yang berkaitan dengan penggunaan emosi, yaitu:

- a) Empati: pegawai dalam interaksi sosial diharapkan mampu menggunakan empati untuk memenuhi dan merespons perasaan orang lain.
- b) Mengatasi stres: emosi dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres. Disaat dalam masalah pegawai harus mampu melakukan strategi penggunaan emosi agar dapat menenangkan

diri dan mengurangi stres agar menjalankan pekerjaannya dengan baik.

- c) Pengambil keputusan: emosi dapat membantu pegawai dalam pengambilan keputusan meskipun keputusan yang baik harus didasarkan pada fakta dan logika, tetapi seringkali juga dapat mengandalkan intuisi dan perasaan kita untuk membantu keputusan yang tepat.
- d) Motivasi: emosi dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai tujuan kita. Disaat seseorang merasa gembira dan bersemangat dapat mampu menyelesaikan tugas yang sulit.

Dalam keseluruhan, penggunaan emosi dapat membantu seseorang dalam berbagai aspek kehidupan. Namun, penting juga untuk mengelola emosi dengan baik agar meminimalisir permasalahan lain.

4. Regulasi emosi (*Regulation Of Emotion*)

Merupakan kemampuan individu untuk mengatur emosinya agar cepat pulih dari tekanan psikologis. Regulasi emosi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengontrol, mengelola, dan menyesuaikan emosi mereka dalam berbagai situasi dan interaksi sosial. Hal ini penting untuk kesejahteraan emosional dan mental seseorang, karena ketidakmampuan untuk mengatur emosi dapat mengganggu fungsi kognitif, hubungan interpersonal, dan kesehatan fisik. Beberapa contoh strategi *Regulation Of Emotion* yang efektif meliputi:

- a) Menyadari emosi: seseorang harus mengetahui dan mampu menyadari emosi yang dapat dirasakan. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi emosi dengan tepat dan memahami penyebabnya.
- b) Menyeimbangkan emosi: dalam mengatur emosinya seseorang perlu melibatkan menyeimbangkan perasaan positif dan negatif. Apabila dalam situasi kondisi emosi yang negatif, seseorang perlu mencoba mencari hal positif dalam hidup untuk membantu menjaga keseimbangan emosi.

- c) Menerapkan strategi pengaturan emosi: hal ini mencakup strategi kognitif seperti merefleksikan pikiran positif dan mengubah cara berpikir, dan strategi perilaku.
- d) Menjaga dukungan sosial: seseorang harus dapat mempertahankan hubungan yang positif dan dukungan sosial yang dapat membantu mengurangi stres dan memberikan sumber daya untuk mengatasi emosi yang sulit.
- e) Menghindari perilaku yang merusak: seseorang harus menghindari masalah atau bergantung pada hal yang dapat merubah mekanisme pengaturan emosi dan menyebabkan masalah yang lebih serius, seperti alkohol dan obat-obatan.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa, kehidupan emosional yang diajarkan dalam keluarga sangat berguna bagi anak dikemudian hari.

2. Lingkungan di luar

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas. Seseorang berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga seseorang.

2.2. *Work Engagement*

Kahn (1990) pertama kali memunculkan dan memperkenalkan konsep *Work Engagement*, yang dianggap sebagai konsep yang muncul, berkembang, dan penting dalam perubahan organisasi kearah yang positif di tempat kerja, dan terus menerima banyak perhatian yang berdampak kepada ketidakhadiran, kelelahan, dan niat untuk berpindah. Menurut Lockwood (2007) *Work Engagement* merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, yang ditentukan oleh seberapa besar pegawai dapat berkomitmen terhadap organisasi, seberapa keras pegawai bekerja dan seberapa lama pegawai dapat bertahan dari *engaged* tersebut.

2.2.1. *Pengertian Work Engagement*

Leiter (2010) menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah keadaan psikologis positif yang dialami pegawai ketika mereka merasa terlibat secara emosional, kognitif dan perilaku dalam tugas pekerjaan mereka. *Engaged* dapat dicapai ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan bermanfaat ketika mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012). Pegawai yang terlibat cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih besar. Mereka juga umumnya lebih termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri serta memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja (Marciano, 2010). *Work Engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai yang tidak *engaged* merupakan pusat masalah apabila kehilangan komitmen dan motivasinya dalam bekerja, oleh karena itu pegawai diharapkan dapat *engaged* terhadap pekerjaannya karena banyak hal positif yang didapat ketika pegawai *engaged* terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan pada tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Schaufeli & Bakker, 2004), begitupun sebaliknya bagi pegawai yang memiliki *Work Engagement* rendah maka akan menunjukkan sikap yang kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi,

kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan pegawai guna mencapai hasil yang lebih baik dan mempertahankan pegawai yang terlibat. Strategi tersebut dapat mencakup memberikan umpan balik yang bermanfaat, memberikan kesempatan partisipasi dan pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan antar pegawai.

2.2.2. Ciri Ciri *Work Engagement*

Pegawai yang terlibat bekerja lebih dari cukup, mereka bekerja dengan komitmen terhadap tujuan, mereka menggunakan kecerdasan untuk membuat pilihan tentang cara terbaik menyelesaikan tugas, mereka memantau perilaku mereka untuk memastikan bahwa tindakan mereka benar dan konsisten dengan tujuan. yang dapat dicapai. dan membuat keputusan korektif jika diperlukan.

Menurut Federman (2009) ada beberapa hal yang dinilai pegawai yang sangat terlibat meliputi:

1. Fokus menyelesaikan satu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya.
2. Merasa menjadi bagian dari tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri Anda.
3. Merasa berdaya dan tidak tertekan untuk langsung bekerja.
4. Bekerja dengan perubahan dan menghadapi tantangan dengan sikap dewasa.

Pegawai tidak hanya memiliki kemampuan untuk menjadi energik, tetapi mereka ingin menggunakan energinya untuk pekerjaan mereka. *Work Engagement* juga mencerminkan partisipasi yang intens dalam pekerjaan, pegawai yang berkomitmen lebih memperhatikan perusahaan, memikirkan detail penting, menikmati pekerjaan mereka, mendapatkan pengalaman hanyut dalam pekerjaan hingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan di tempat kerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), ada tiga perilaku umum pegawai yang terlibat secara konsisten, yaitu:

- Say. Terus berbicara positif tentang tempat kerjanya kepada rekan kerja, calon pegawai, dan juga klien.
- Stay. Adanya keinginan untuk menjadi anggota perusahaan tempatnya bekerja dengan imbalan kesempatan bekerja pada perusahaan lain.
- Strive. Memberikan lebih banyak waktu, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis perusahaan.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, yaitu sebagai berikut:

A. *Job Resources* (Sumber daya kerja)

Work Engagement dapat dipengaruhi oleh sumber daya kerja, yaitu aspek fisik, sosial dan organisasi yang berperan sebagai media untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan dan harga kerja baik secara fisiologis maupun psikologis, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. *Job Resources* juga berarti aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan pegawai mengurangi tuntutan pekerjaan yang membebani secara fisik dan psikologis, mencapai tujuan kerja mereka. Serta mendorong pegawai untuk tumbuh, belajar dan berkembang secara pribadi. Sumber daya manusia berperan sebagai motivator internal karena mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan pegawai atau motivator eksternal karena sangat berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. *Job resources* juga dapat bertindak sebagai motivator ekstrinsik, karena lingkungan kerja yang banyak akal mendorong keinginan untuk terlibat dan kemampuan untuk bekerja.

Job Resources terdiri dari tiga tingkatan yaitu:

1. Tingkat organisasi. Tingkat organisasi mengacu pada kecukupan fasilitas fisik yang disediakan oleh organisasi, seperti gaji, kesempatan belajar, pengembangan organisasi, dan ketersediaan informasi yang tersedia dalam organisasi.

2. Tingkat antarpribadi. Tingkat interpersonal mengacu pada komunikasi dan hubungan antara rekan kerja dan supervisor, serta suasana kelompok yang positif.
3. Tingkat Tugas. Tingkat tugas mengacu pada partisipasi dalam pengambilan keputusan, jenis pekerjaan dan pemahaman peran dalam lingkungan kerja.

B. *Personal Resources* (Sumber daya pribadi)

Personal resources adalah sumber daya pribadi yang dimiliki pegawai, yang berkaitan dengan evaluasi diri positif yang berkaitan dengan kemampuan individu atau pegawai untuk mengendalikan dan mempengaruhi keberhasilan lingkungannya. Evaluasi diri yang positif seperti itu dapat memprediksi tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan kerja, tujuan karir, dan hasil yang diharapkan lainnya. Lebih lanjut Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan bahwa *Personal resources* merupakan sebuah evaluasi diri positif yang timbul berhubungan dengan ketekunan dan mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia dapat berhasil mengelola dan mempengaruhi lingkungannya. Semakin besar *personal resources* yang dimiliki seseorang, maka semakin positif seseorang melihat dirinya sendiri dan semakin besar kesesuaian dirinya dengan tujuan yang dirasakannya. Individu yang kompatibilitas ini secara intrinsik termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada hasil dan kepuasan yang lebih baik. Pegawai dengan *Work Engagement* yang memiliki *personal resources* yang tinggi seperti optimisme, *self-efficacy*, harga diri, dan pengetahuan dapat membantu mereka berhasil mengelola dan mempengaruhi lingkungan mereka serta berhasil mencapai tujuan dalam karir mereka. Pegawai yang terlibat memiliki sifat kepribadian yang berbeda dari pegawai lain karena mereka memiliki skor ekstraversi dan kognitif yang lebih tinggi.

2.2.4. Indikator *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), terdapat tiga aspek dalam *Work Engagement*, yaitu sebagai berikut:

A. Semangat (*Vigor*)

Vigor merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh pegawai ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan pegawai dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *Work Engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

B. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan kondisi dimana pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *Work Engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

C. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption merupakan suatu keadaan dimana pegawai merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini pegawai yang memiliki *Work Engagement* akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, pegawai tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

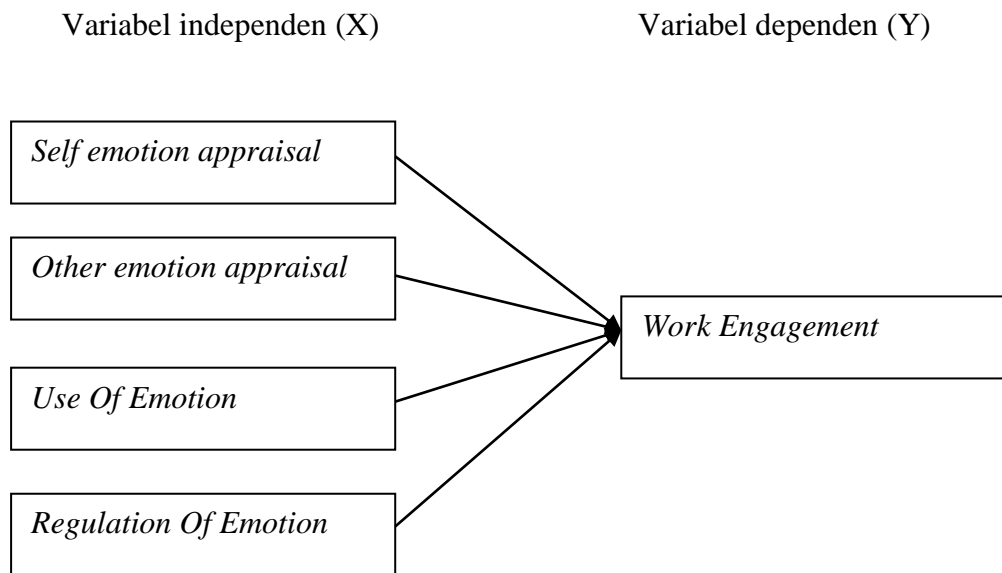
No.	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	VM Saurette (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Work Engagement</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat di Pulau Ambon)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan Sosial secara berpengaruh simultan dan parsial terhadap <i>Work Engagement</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat di Pulau Ambon)
2.	Eka Wulandari dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017)	Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada pada guru SMA Negeri Berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang ($r_{xy} = 0,703$, $p < 0,001$). Maka semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi keterikatan kerja.
3.	Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Enung Siti Saodah (2022)	<i>The Effect Of Intelligence, Compensation and Work Environment On Work Engagement</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai. Hasil ini menyatakan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 52% terhadap <i>Work Engagement</i> dan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi.

4.	Noormuniroh Binti Razali (2016)	<i>Job characteristics, emotional intelligence and work engagement among nurses</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa seluruh indikator kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan.
----	---------------------------------	---	---

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian yang sudah disusun berdasarkan jurnal-jurnal acuan yang akan dijelaskan pada Gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Wong & Law (2004)

Sumber: Schaufeli (2004)

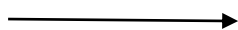
Keterangan:

Variabel Independent (X)

: Kecerdasan Emosional

Variabel Dependent (Y)

: *Work Engagement*



: Garis ini merupakan garis pengaruh Variabel X terhadap Y

2.5. Hipotesis

Cooper (dalam Enny, 2019) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Sementara itu, Leiter (2010) mengutarakan *Work Engagement* adalah keadaan psikologis positif yang dialami pegawai ketika mereka merasa terlibat secara emosional, kognitif dan perilaku dalam tugas pekerjaan mereka. Peran kecerdasan emosional yang dikemukakan Wong & Law (2004) seperti *Self emotion appraisal*, *Other emotional appraisal*, *Use Of Emotion*, *Regulation Of Emotion* diharapkan dapat meningkatkan *Work Engagement* pegawai dalam pekerjaannya sehingga menunjukkan *vigor*, *dedication*, serta *absorption* yang baik bagi organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan (Schaufeli,2004).

A. *Self Emotion Appraisal* terhadap *Work Engagement*

Self emotion appraisal Merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali suasana hati, pemikiran tentang suasana hati mereka, dan bagaimana orang mengekspresikan emosinya. Dengan mengembangkan *Self emotion appraisal* seseorang dapat lebih memahami dan mengelola emosi mereka, sehingga mampu mengambil tindakan yang tepat dalam situasi yang berbeda. *Self emotion appraisal* juga melibatkan kemampuan untuk mengetahui sebab dan akibat dari emosi yang dirasakan oleh diri sendiri. Dengan mengetahui penyebab emosi yang dirasakan, seseorang dapat memprediksi dan mengelola respons emosional mereka terhadap situasi yang sama di masa depan (Wong&Law, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan Noormuniroh (2016) mengutarakan bahwa *self emotion appraisal* memiliki pengaruh positif. Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1 =$ *Self emotion appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*

B. *Other Emotion Appraisal* terhadap *Work Engagement*

Other Emotion Appraisal merupakan kemampuan individu untuk merasakan dan memahami perasaan orang-orang di sekitarnya. Orang dengan kemampuan ini jauh lebih peka terhadap perasaan dan emosi orang lain. Dalam konteks EQ, *Other emotion appraisal* menjadi penting karena emosi adalah bagian penting dari interaksi sosial dan membantu untuk membangun hubungan yang lebih baik (Wong&Law, 2004), Hasil penelitian yang dilakukan Noormuniroh (2016) mengutarakan bahwa *other emotion appraisal* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂= *Other emotion appraisal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*

C. *Use Of Emotion* terhadap *Work Engagement*

Use Of Emotion merupakan kemampuan individu untuk menggunakan emosi sedemikian rupa sehingga dapat mengarahkan individu pada kegiatan yang lebih konstruktif dan kegiatan individu menjadi lebih mudah dikelola. Emosi memainkan peran penting dalam kehidupan manusia karena emosi membantu manusia dalam mengambil keputusan, memproses informasi, dan berinteraksi dengan orang lain (Wong&Law, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan Noormuniroh (2016) mengutarakan bahwa *use of emotion* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃= *Use Of Emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*

D. *Regulation Of Emotion* terhadap *Work Engagement*

Regulation of emotion merupakan kemampuan individu untuk mengatur emosinya agar cepat pulih dari tekanan psikologis. Regulasi emosi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengontrol, mengelola, dan menyesuaikan emosi mereka dalam berbagai situasi dan interaksi sosial. Hal ini penting untuk kesejahteraan emosional dan mental seseorang, karena ketidakmampuan untuk mengatur emosi dapat mengganggu fungsi kognitif, hubungan interpersonal, dan kesehatan fisik (Wong&Law, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan Noormuniroh (2016) mengutarakan bahwa *regulation of emotion* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄= *Regulation Of Emotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Work Engagement*” ini menganalisis objek pada Badan Kepegawaian Daerah di Provinsi Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat antara Kecerdasan Emosional terhadap *Work Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah di Provinsi Lampung.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data dalam bentuk kata-kata atau verbal secara lisan atau perilaku pada subjek yang dipercaya. Subjek penelitian atau disebut informan yang berkenan berkaitan dengan variabel yang akan diteliti atau data responden secara langsung. Data primer yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah provinsi lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpul dan diperoleh dari literatur yang ada, catatan, dan dokumen organisasi yang tersedia dalam periode tertentu.

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

a. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3.5 Skala Pengukuran

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala ukur adalah konvensi yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval suatu alat ukur untuk mendapatkan data kuantitatif ketika menggunakan alat ukur dalam pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dimana responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaannya. Selain itu, nilai ditentukan untuk pertanyaan yang akan diajukan. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert memiliki lima komponen jawaban dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2018)

3.6 Populasi dan sampel

3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Maka populasi penelitian ini adalah 121 pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Data pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai dan Penempatan

No.	Bagian	Jumlah data
1	Sekretariat	32 Pegawai
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai	25 Pegawai
3	Bidang Pengembangan Pegawai	21 Pegawai
4	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai	20 Pegawai
5	Bidang Dokumentasi dan Informatika Pegawai	23 Pegawai
Jumlah		121 Pegawai

Sumber: BKD Provinsi Lampung

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Simple Random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut sehingga pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Namun untuk menghindari jumlah *response rate* yang rendah pada jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan mengacu pada *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimum 200 sampel (Hair, 2019). Maka responden yang menjadi sampel adalah 120 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

3.7 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga peneliti dapat mengamati dan meneliti variabel-variabel tersebut yang kemudian penelitian ini akan menjadi penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *work engagemet* pegawai. maka peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*. Definisi dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- **Variabel bebas (Independent)**

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018 :61). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X).

- **Variabel terikat (Dependent)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018 : 61). Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work Engagement* (Y).

Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Independen (X)			
<i>Self emotion appraisal</i>	kemampuan individu untuk memahami emosinya yang dalam dan kuat mengekspresikan emosi secara alami. Orang yang memiliki kemampuan yang baik di bidang ini akan merasakan dan mengenali emosinya lebih baik daripada kebanyakan orang (Wong&Law, 2004)	1. Pemahaman tentang perasaan diri sendiri 2. mengerti tentang apa yang dirasakan.	Skala likert
<i>Other emotion appraisal</i>	kemampuan individu dalam memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Orang yang memiliki nilai tinggi dalam kemampuan ini sangat peka terhadap emosi orang lain serta mampu memprediksi respon emosi orang lain (Wong&Law, 2004)	1. Pemahaman tentang perasaan orang lain 2. Penilaian tentang perasaan orang lain	
<i>Use of emotion</i>	kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya, yang memungkinkan	1. Motivasi Diri Sendiri 2. Keyakinan tentang tujuan	

	<p>pemulihan lebih cepat dari tekanan psikologis. Seseorang yang sangat mumpuni di bidang ini dapat dengan cepat kembali ke kondisi mental normal setelah gembira atau kesal. Orang seperti itu juga dapat mengendalikan emosinya dengan lebih baik dan lebih jarang marah (Wong&Law, 2004)</p>		
<i>Regulation of emotion</i>	<p>kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya dengan mengarahkannya aktivitas konstruktif dan kinerja pribadi. Seseorang yang memiliki kemampuan ini dapat mendorong diri sendiri untuk berjuang demi hasil yang lebih baik. Ia juga akan mampu mengarahkan emosinya ke arah yang positif dan produktif (Wong&Law, 2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengendalian emosi diri sendiri 2. pengelolaan emosi 	
Variabel Dependen (Y)			
<i>Work Engagement</i>	<p><i>Work Engagement</i> adalah keadaan psikologis positif yang dialami pegawai ketika mereka merasa terlibat secara emosional, kognitif dan perilaku dalam tugas pekerjaan mereka. (Leiter, 2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i> <p>(Schaufeli,2004)</p>	Skala Likert

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cronbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Ghozali, 2018).

3.8.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018).

3.9 Metode Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diungkapkan, maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang sesuai terkait hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t). Adapun penjelasan dari masing-masing pengujian adalah sebagai berikut :

3.9.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Kriteria Pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.9.2. Analisis Kuantitatif

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

X_{1,2,3,4} = variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error term

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- *Self emotion appraisal* memiliki dampak positif dan signifikan pada *Work Engagement*. *Self emotional appraisal* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengendalikan emosi mereka. Jika seseorang dapat menilai dan memahami emosinya dengan baik, biasanya mereka memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi.
- Pengaruh *Other emotion appraisal* terhadap *Work Engagement* berdampak positif dan signifikan. *Other emotion appraisal* mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi orang lain yang dapat meningkatkan hubungan baik di lingkungan kerja.
- Pengaruh *Use Of Emotion* terhadap *Work Engagement* berdampak positif dan signifikan. *Use Of Emotion* mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola emosi mereka secara produktif dan efektif dalam lingkungan kerja, seperti menunjukkan empati kepada rekan kerja, menunjukkan rasa bangga terhadap prestasi tim, atau mengungkapkan apresiasi terhadap kontribusi orang lain, dapat meningkatkan work engagement. Ketika orang merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.
- *Regulation of emotion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. *Regulation Of Emotion* mengacu pada kemampuan individu untuk memantau, mengendalikan, dan mengelola emosi mereka dalam situasi kerja, Kemampuan ini memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat work engagement seseorang di lingkungan kerja. Regulasi emosi yang efektif dapat berdampak positif pada work engagement, sementara regulasi emosi yang buruk atau tidak dapat merugikan work engagement.

5.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

1. Pegawai diharapkan mampu menghargai rekan kerjanya yang dapat meningkatkan hubungan baik sesama pegawai dan *work engagement* kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama.
2. Pegawai diharapkan dapat memotivasi diri dalam meningkatkan kompetensi dirinya agar dapat bekerja lebih baik lagi.
3. Pegawai diharapkan mampu dalam mengendalikan dan memahami emosi disekitarnya saat bekerja agar dapat menimbulkan suasana yang harmonis dan tidak menimbulkan permasalahan dalam bekerja.
4. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja untuk dapat menjadikannya sumber energi dalam bekerja dan dapat memberikan dedikasi waktu yang lebih dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.
5. Pegawai diharapkan mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan baik, maka organisasi perlu memberikan fasilitas pelatihan kepada pegawainya untuk dapat mencapai *work engagement* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of Work Engagement. Career Development International, 13*(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Where to go from here: Integration and future research on Work Engagement. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- D’Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). *The relationship between perceived emotional intelligence, Work Engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: An exploratory study. Psikologijske Teme, 29*, 63–84. <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.4>
- Diah Pranasari, Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, E. S. (2022). *The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on Work Engagement. Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 4*(1), 373–386. <https://doi.org/10.54849/monas.v4i1.94>
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). *The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan. Project Leadership and Society, 2*, 100036. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>
- Federman, B. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *(Kecerdasan Emosional “Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ”) Terjemahan* (T. Hermaya (ed.)). Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724.

<https://doi.org/10.5465/256287>

- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). *The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies*. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Lockwood, N. R. (2007). *Levering Employee Engagement For Competitive Advantage: HR's Strategi Role*. 52 (3)(Special Section), 1–11.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. McGraw Hill.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Psikologi*. ISSN ISBN: 978-979-3649-65-8
- Noormuniroh, B. R. (2016). *Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Engagement Among Nurses Noormuniroh Binti Razali Master of Hitman Resource Management Universiti Utara Malaysia*. 1, 1–14.
- Punitha, K., & Selvarani, A. (2018). *Evolution of Employee Engagement – a Review*. *Journal of International Academic Research for Multidisciplinary*, 1(11), 536–549.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Arun Kumar, S. (2011). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study*. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157–169.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n11p157>
- Sari, R. E., Min, S., Purwoko, H., Furinto, A., & Tamara, D. (2020). *Artificial Intelligence for a Better Employee Engagement*. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 173–188.
<https://doi.org/10.21632/irjbs.13.2.173-188>
- Saurette, V. M. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat di Pulau Ambon)*. Skripsi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht City, Utrecht.
- Schaufeli, Wilmar B. 2012. “Work Engagement: What Do We Know and Where Do We

Go?" *Romanian Journal of Applied Psychology* 14 (1): 3.10.
<https://doi.org/10.5465/256287>

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 13, Issue 1).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

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. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15173>