

**KETERIKATAN KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN MODAL PSIKOLOGIS  
(Studi Empiris: PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta)**

Thennia Sari<sup>1</sup>, Henilia Yulita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Bunda Mulia, Jakarta, [thenniajung@yahoo.com](mailto:thenniajung@yahoo.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Bunda Mulia, Jakarta, [hyulita@bundamulia.ac.id](mailto:hyulita@bundamulia.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan subjek para karyawan di PT. FAJAR LESTARI SEJATI, Jakarta yang beralamat di JL. Daan Mogot km 12,8 komp. Daan Mogot Prima kav 3 no 2 Jakarta Barat 11740. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan di PT. Fajar lestari sejati, Jakarta. Dalam penelitian ini menjelaskan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan dengan sampel yang digunakan adalah 99 karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,000; modal psikologis (X2) mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,024; kecerdasan emosional dan modal psikologis berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan dengan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosional, modal psikologis, keterikatan karyawan

**ABSTRACT**

*This study was conducted with the subject of the employees at PT. FAJAR LESTARI SEJATI, Jakarta which is located at JL. Daan Mogot km 12.8 comp. Daan Mogot Prima kav 3 no 2 West Jakarta 11740. This study aims to determine the influence of the influence of emotional intelligence and psychological capital on employee engagement in PT. Really true fajar, Jakarta. In this research explain whether there is influence of emotional intelligence and psychological capital to employee's attachment with sample used is 99 employees of PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta. To analyze the data using SPSS version 23.0 for windows. Based on the results of the analysis shows that emotional intelligence style (X1) has an influence on employee's (Y) attachment with a value of 0.000; psychological capital (X2) has an effect on employee engagement (Y) with a value of 0.024; emotional intelligence and psychological capital affect simultaneously to employee engagement with a 0.000 significance.*

**Keywords:** Emotional intelligence, psychological capital, employee engagement

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Dahulu, semua orang beranggapan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan IQ tinggi. Namun kenyataannya, angka IQ yang tinggi bukanlah jaminan bagi kesuksesan mereka. Teori Daniel Goleman, sesuai dengan judul bukunya, memberikan definisi baru terhadap kata cerdas. Walaupun EQ merupakan hal yang relatif baru dibandingkan IQ, namun beberapa penelitian telah mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional tidak kalah penting dengan IQ (Goleman, 2009).

Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional (EQ) yang lebih baik, cenderung dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, Sehingga dia akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan. Lebih lanjut, kecerdasan emosional juga menjadikan karyawan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin dihadapinya yang ada hubungannya dengan keterikatan seorang karyawan di perusahaannya. Selain kecerdasan emosional, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2010).

Berdasarkan survei *Global Workforce Study* oleh Towers Watson yang di lakukan pada tahun 2012, hasil survei tersebut menyatakan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Towers Watson pada tahun 2014 dalam *Talent Management and Rewards Study*, kembali melakukan sebuah survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. menurut hasil studi milik Johannes Eckold, senior consultant Organisational Surveys & Insights menyatakan bahwa karyawan Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Riset ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan cenderung bertahan dalam perusahaan tersebut sehingga perlu menekankan pentingnya program-program keterlibatan yang berkelanjutan.

Dalam perkembangannya untuk bertahan, perusahaan membutuhkan kerja yang selaras dan efisien dalam menjalankan strategi dan memiliki ikatan yang sangat kuat dengan tempatnya bekerja (Schiemann, 2009). Demikian halnya dengan PT. Fajar Lestari Sejati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang di dirikan pada tahun 1994 dan berlokasi di Jl. Daan Mogot Km 12.8 Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Agnes Esther Angela selaku supervisor bagian HR PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta didapatkan beberapa kasus yang meyakinkan bahwa karyawan di PT Fajar Lestari Sejati memiliki masalah kecerdasan emosional yang lemah ditandai dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk

kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau mudah tersinggung saat ditegur atasan, terdapat kesenjangan antara senior dengan junior, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan pada saat menerima pekerjaan yang besar. Orang yang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi percaya bahwa dia dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tuntutan situasi dan memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri, orang itu akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai (Alwisol, 2004).

Selain masalah emosional, masalah psikologis karyawan PT Fajar Lestari sejati juga perlu diperhatikan. Beberapa kasus di temukan seperti banyaknya karyawan yang depresi di karenakan tekanan-tekanan yang mereka hadapi di kantor sehingga karyawan tidak dapat menikmati pekerjaannya. Karyawan tersebut harusnya dapat bangkit dari keterpurukan dan membangun pathways yang baik untuk masa depan karirnya, sehingga akan muncul rasa ingin berjuang untuk menetapkan tujuan agar dapat mewujudkan harapannya karena karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis yang rendah akan di tandai dengan kualitas mental yang lemah, kemampuan bersaing yang rendah dan memiliki emosi yang negatif sehingga ia akan memandang pekerjaannya hanya sebagai sebuah rutinitas semata tanpa ada nya keterikatan positif antara karyawan dengan perusahaan.

Sehubungan dengan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: ***“Keterikatan Karyawan Dipengaruhi Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis pada PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta”***

### **Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Keterikatan Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional secara parsial?
2. Apakah Keterikatan Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta dipengaruhi oleh Modal Psikologis secara parsial?
3. Apakah Keterikatan Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis secara simultan?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Keterikatan Karyawan**

Menurut Kruse K (2012), keterikatan karyawan adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Keterikatan karyawan muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi. Menurut Marciano (2010) keterikatan kerja karyawan adalah suatu gairah dan antusias terhadap pekerjaan, secara konsisten melebihi sasaran dan harapan, membawa gagasan baru dalam pekerjaan, berinisiatif, ingin tahu, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas,

berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain dan bisnis serta komit dengan organisasi.

Sedangkan Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan; *dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan; hal ini dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Reed (2011) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui dan mengelola emosi kita, dan kemampuan untuk memahami emosi orang lain dan mengintegrasikan pengetahuan kita untuk mengelola situasi dan hubungan, yang merupakan landasan untuk keberhasilan kepemimpinan.

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsif needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahannya, mampu mengatur *reactive needs*, menjaga agar bebas stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa.

### **Modal Psikologis**

Menurut Zhenguo Zhao (2009) menyebutkan modal psikologis sebagai keadaan pengembangan individu yang positif yang meliputi empat aspek yaitu: 1) *self-efficacy*, 2) *optimism*, 3) *hope*, dan 4) *resiliency*.

Menurut Osigweh (1989) dalam Denbagus (2015), modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

### **Dimensi modal psikologis**

#### **A. *Self-efficacy***

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Sedangkan, Albert Bandura (1997) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengerahkan motifasinya, kemampuan kognitifnya, serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan dengan sukses dengan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Meskipun Bandura (2002) menggunakan istilah *Self-efficacy* dan kepercayaan diri secara berdampingan. Kebanyakan teori *efficacy* meletakkan konsep kepercayaan diri di bawah *Self efficacy* (Denbagus, 2015)

#### **B. *Hope***

*Hope* adalah keadaan kognitif atau "berfikir" dimana seseorang mampu menetapkan tujuan dan pengharapan yang menantang namun realistis dan kemudian mencoba

mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan kemampuan sendiri, energi, dan persepsi control internal (Snyder,2004). *Hope* atau harapan ini mengindikasinya adanya kecakapan untuk merajut jalan (*pathways*) agar masa depan yang lebih baik itu bisa terenggam erat-erat. Dengan demikian, dimensi hope merupakan gabungan antara harapan, dan sekaligus rajutan jalan yang konkrit untuk mewujudkan harapan itu menjadi kenyataan.

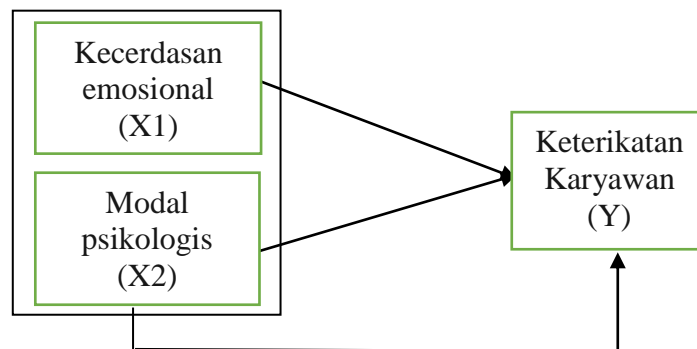
#### C. *Optimism*

*Optimism* adalah sejenis keyakinan bahwa kita pasti akan mendapatkan hasil positif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakoni. Ketika dihadapkan pada peristiwa negatif yang menghadang, orang optimis selalu melihat kejadian itu sebagai sesuatu yang hanya sementara (temporer) dan bersifat spesifik artinya tidak akan berlaku di situasi lainnya (Schulman 1999).

#### D. *Resiliency*

Dari sudut pandang psikologi klinis, Reed (2011) mendefinisikan *resiliency* sebagai kumpulan fenomena yang dikarakteristikan oleh pola adaptasi positif pada konteks keterpurukan. Dalam pendekatan modal psikologis definisi ini diperluas, tidak hanya kemampuan untuk kembali dari situasi keterpurukan namun juga kegiatan-kegiatan yang positif dan menantang, misalnya target penjualan, dan kemauan untuk berusaha melebihi normal atau melebihi keseimbangan. *Resiliency* adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat.

### Model Penelitian



Sumber: Ravichandran (2011); Priyanka Sihag (2014)

### Hubungan antar Variabel

#### Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian Ravinchandran (2011) menunjukkan hubungan positif yang lemah antara kecerdasan emosional dan keterikatan karyawan hal ini disebabkan adanya perbedaan dari kelompok masa bekerja karyawan dan pengalaman masing-masing karyawan. Karyawan yang di bekerja lebih dari tiga tahun di anggap lebih dapat mengontrol emosinya di banding dengan karyawan yang baru bekerja lebih dari satu tahun karena kecerdasan emosional memainkan peran penting untuk dapat memberikan kejelasan tentang siapa kita, mengartikan diri kita, membantu manusia untuk mendapatkan kekuatan dimana karakteristik seorang karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki level energi dan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Berbeda dengan AlMazrouei (2015) hasil penelitiannya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara self-emosi penilaian, penggunaan emosi, regulasi emosi dan keterlibatan karyawan. Manajer bisa mendapatkan keuntungan dari penelitian dengan memahami pentingnya dimensi kecerdasan emosional (self-emosi penilaian, penggunaan emosi, regulasi emosi dalam proses rekrutmen dan beberapa *workshop* pelatihan untuk menumbuhkan kecerdasan emosional karyawan.

### **Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh Modal Psikologis**

Hodges (2010) dalam Indrianti (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan. *Self efficacy* yang merupakan bagian dari modal psikologis, merupakan keyakinan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang ditetapkan. Keyakinan *self efficacy* telah dicatat sebagai suatu faktor yang berkontribusi bagi individu untuk mengerahkan lebih banyak usaha dan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan lebih siap bertahan dalam menghadapi kegagalan atau hambatan yang signifikan. Kapasitas modal psikologis berikutnya, *Hope*, yang merupakan keadaan motivasi yang di dalamnya terdapat *agency* (energi) dan *pathways* (cara) untuk mencapai tujuan. Tingginya kapasitas *hope* menimbulkan kemampuan untuk menghasilkan satu atau lebih cara yang mungkin untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, kapasitas psikologi *Optimism*, berpikir tentang masa depan yang memunculkan energi untuk berjuang mengejar tujuan secara aktif.

Kapasitas psikologi terakhir, *Resilience*, yang membawa kemampuan bagi karyawan untuk berhasil dalam menghadapi perubahan, kesulitan dan risiko, serta bangkit kembali dari keterpurukan dan kegagalan. Keempat kapasitas psikologi dalam modal psikologis mendukung kemunculan perilaku keterikatan kerja, bersemangat, berenergi dan antusias serta memberikan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi modal psikologis, semakin tinggi harapan hal-hal baik terjadi dalam pekerjaan, semakin percaya mereka mampu menciptakan kesuksesan mereka sendiri, dan lebih mampu bangkit lagi dari kesulitan, jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki modal psikologis rendah.

### **Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis**

Banyak peneliti yang menyatakan bahwa karyawan berkualitas adalah karyawan yang dapat mengendalikan emosinya dan memiliki modal psikologis yang meliputi kepercayaan diri, mampu menerima tantangan, selalu berpikir positif akan pekerjaannya dan dapat kembali bangkit dari kegagalan. Karyawan yang memiliki kualitas seperti itu dianggap memiliki keterikatan dengan perusahaan yang tinggi hal ini dapat dilihat dari meningkatkannya produktivitas, meningkatkan keuntungan perusahaan, kualitas kerja yang tinggi, meningkatkan efisiensi kerja, turnover yang rendah, dan mengurangi ketidakhadiran/absen (Handoko,2008).

## **METODE PENELITIAN**

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan dari PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta. Sedangkan objek dalam penelitian adalah pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan di PT Fajar Lestari Sejati. Metode

**National Conference of Creative Industry:  
Sustainable Tourism Industry for Economic Development**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018

E- ISSN No: 2622-7436

pengumpulan data menggunakan penelitian riset kausal. Dimana dilakukannya pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti yaitu meneliti apakah terdapat pengaruh kepuasan konsumen terhadap keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang disebar dan dibagikan kepada karyawan di PT Fajar Lestari Sejati. Metode yang digunakan adalah metode skala likert. Sampel penelitian ini merupakan sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 99 karyawan PT. Fajar Lestari Sejati.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Profil Responden**

Usia Responden	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	41	41%
31-40 tahun	49	50%
>40 tahun	9	9%
Total	99	100%
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	42%
Wanita	57	58%
Total	99	100%
Lama kerja responden	Jumlah	Persentase
<3 tahun	48	49%
4-6 tahun	30	30%
7-10 tahun	15	15%
>10 tahun	6	6%
Total	99	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2017, N=99

Berdasarkan uraian di atas, dengan 99 responden maka dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden adalah wanita yaitu sebanyak 57 responden (58%), sebagian besar berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 49 responden (50%), dan paling banyak responden dengan lama kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 48 responden (49%).

### Uji Kesahihan dan Uji Keandalan

**Tabel 2 Uji Kesahihan dan Uji Keandalan Keterikatan Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item-Total Correlation	keterangan
KK1	.333	VALID
KK2	.326	VALID
KK3	.515	VALID
KK4	.362	VALID
KK5	.276	VALID
KK6	.363	VALID
KK7	.340	VALID
KK8	.334	VALID
KK9	.366	VALID

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	9

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,1909 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,682 lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 yang membuktikan jika kesembilan pernyataan variabel Y (Keterikatan karyawan) adalah sah dan handal.

**Tabel 2 Uji Kesahihan dan Uji Keandalan Kecerdasan Emosional**

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
ke2	.413	VALID
ke3	.364	VALID
ke4	.466	VALID
ke5	.316	VALID
ke6	.388	VALID
ke7	.292	VALID
ke8	.502	VALID
ke9	.482	VALID

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,197 dan nilai *Cornbach Alpha* sebesar 0,709 lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 yang membuktikan jika kedelapan butir pertanyaan variabel  $X_1$  (kecerdasan emosional) adalah sah dan handal.



**Tabel 3 Uji Kesahihan dan Uji Keandalan Modal Psikologis**

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item- Total Correlation	keterangan
mp1	.346	VALID
mp2	.655	VALID
mp3	.435	VALID
mp4	.255	VALID
mp5	.240	VALID
mp6	.641	VALID
mp7	.336	VALID
.706		7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Nilai Nilai r hitung  $\geq$  r tabel, maka didapat r tabel sebesar 0,1909 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,706 lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 yang membuktikan jika ketujuh pernyataan variabel X2 (Modal Psikologis) adalah sah dan handal.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

**Tabel 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15832009
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.040
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

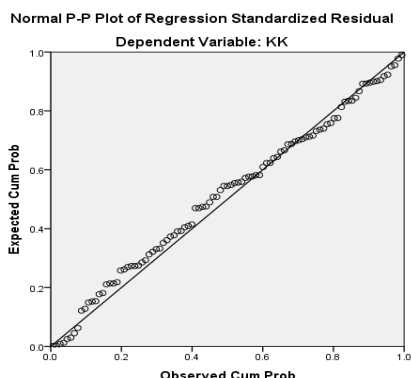
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogrov Smirnov, dari hasil uji tersebut didapatkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2 sehingga lebih besar dari 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal.

**Gambar 1 Normal Probability Plot**



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Normal Probability Plot menunjukkan berdistribusi normal jika garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil dari *normal probability plots* (P-P Plot), menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal karena titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonal.

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**  
Hasil Uji Multikolinearitas

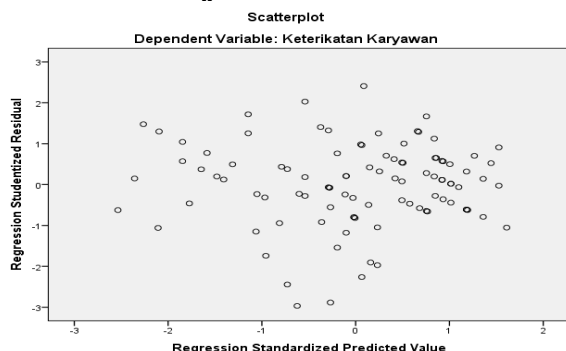
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.873	2.698		4.030	.000			
Kecerdasan Emosional	.563	.074	.607	7.556	.000	.810	1.235	
Modal Psikologis	.180	.078	.184	2.294	.024	.810	1.235	

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas telah dapat dinyatakan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel tidak ada yang kurang dari 0,0 maupun lebih dari 1. VIF juga harus lebih rendah dari angka 10. Maka, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan salah satu syarat uji regresi linear berganda telah terpenuhi.

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Pada gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas pada scatter plot serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Uji Linieritas**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.139	2	227.569	47.855	.000 <sup>b</sup>
Residual	456.518	96	4.755		
Total	911.657	98			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Berdasarkan table 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan tabel ANOVA sebesar 0,000. Artinya nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa hubungan bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan modal psikologis berpola linier terhadap keterikatan karyawan.

- **Uji Hipotesis**

**Tabel 7 Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.873	2.698		4.030	.000		
Kecerdasan Emosional	.563	.074	.607	7.556	.000	.810	1.235
Modal Psikologis	.180	.078	.184	2.294	.024	.810	1.235

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Pada variabel kecerdasan emosional diperoleh t hitung 7,556 sedangkan t tabel 1,984 maka terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati.

Pada variabel modal psikologis diperoleh t hitung 2,294 sedangkan t tabel 1,984 , maka terdapat pengaruh yang signifikan dari modal psikologis terhadap keterikatan karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati

Besar pengaruh secara parsial:

- Keterikatan karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati dipengaruhi kecerdasan emosional sebesar 0,607 atau 60,7%.
- Keterikatan karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati dipengaruhi modal psikologis sebesar 0,184 atau 18,4%.

**Tabel 8 Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.139	2	227.569	47.855	.000 <sup>b</sup>
Residual	456.518	96	4.755		
Total	911.657	98			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

F hitung > F tabel, dimana F tabel pada df 98 = 3,09. Nilai 47,855 > 3,09. Kesimpulannya regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama terhadap Y.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.489	2.181	1.680

a. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017, N=99

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan melalui kolom R square adalah sebesar 0,499. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### Kesimpulan

Dari hasil yang di uraikan dan di bahas dalam bab-bab sebelumnya, bahwa dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil yang di lakukan pada PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta Barat sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Karyawan.  
Pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan. Penelitian ini berbeda dengan jurnal Ravichandran (2011) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lemah terhadap keterikatan karyawan.

**National Conference of Creative Industry:  
Sustainable Tourism Industry for Economic Development**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018

E- ISSN No: 2622-7436

2. Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan karyawan.  
Pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan karyawan bahwa modal psikologis berpengaruh dengan keterikatan karyawan. Penelitian ini sesuai dengan Sihag (2014) yang mengatakan bahwa gaya modal psikologis memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan.
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan.  
Pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan bahwa kecerdasan emosional dan modal psikologis secara bersama-sama berpengaruh dengan keterikatan karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka saran-saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian  
Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta untuk tetap mempertahankan work engagement yang telah dimiliki. Dengan cara membangun kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial) dan meningkatkan *psychological capital* (*self efficacy, hope, optimism, resilience*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.
2. Bagi Perusahaan  
*Work engagement* bukan hanya merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan, sehingga perananan manajemen dalam membangun *work engagement* amat penting. Perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk menjembatani terciptanya work engagement yang tinggi, dengan cara menemukan dan mengembangkan kecerdasan emosional dan *psychological capital* para karyawannya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam mengenai kecerdasan emosional, modal psikologis, dan keterikatan karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AlMazrouei, I. A., Dahalan, D. N., & Faiz, D. M. (2015). The Impact Of Emotional Intelligence Dimensions On Employee Engagement. *International Journal of Management and Commerce Innovations* ISSN 2348-7585 (Online).
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ayers Schlosser, Lee (2006). *Distance Education and Glossary of Terms*. Paperback
- Bakker, A. &. (2010). Weekly Work Engagament and Performance: A study among starting. *Journal of Ocupational and Organizational Psychology*, 189-206.
- Bandura, A. (2002). *A social cognitive theory: Social foundation of thought and action*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

**National Conference of Creative Industry:  
Sustainable Tourism Industry for Economic Development**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018

E- ISSN No: 2622-7436

- Baron, R. &. (2000). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Chimezie A. B. Osigweh, Y. (1989). Concept fallibility in organizational science. *The Management Review*, 14 (4).
- Denbagus.(2015).Perubahan itu Harga Mati. Retrieved from <http://www.denbagus.com/>
- Dr.Kanagalakshmi, D. L., & Aggarwal, D. V. (2015). Influence of Spirituality and Emotional Intelligence on Employee Engagement. *Journal management Volume : 5 Issue : 9 ISSN - 2249-555X*.
- Finney, M. I. (2012). The Truth About Getting The Best From People. In V. Pakpahan, *Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencerahkan Kemampuan Terbaik untuk Organisasi. Volume ke-2*. Jakarta: PPM.
- Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*. <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-EmployeesInspire-Company.aspx> [online: akses Desember 2012]
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence, mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haerani, S. (2007). Employee Engagement Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Departemen Process Plant Pt. Inco Pasca Akuisisi.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi dua*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrianti, R. (2011). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Journal management Universitas Airlangga* .
- Indrianti, R. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1 No. 03*.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work'', *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 4. *Psychological Conditions of Personal Engagement*.
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement: How to Motivate Your Team for High Performance (A Real World Guide for Busy Managers)*. USA: The Kruse Group.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan Pt.X Bandung. *Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive Organizational Behavior. *Journal of leadership institute Faculty publications*, 321-349.
- Macey, W. S. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. london : England: Blackwell.

**National Conference of Creative Industry:  
Sustainable Tourism Industry for Economic Development**

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018

E- ISSN No: 2622-7436

- Marciano L. P. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT*. New York. Mc Graw Hill.
- Masih, D. E., Singh, V. P., & Tirkey, M. R. (2013). Employee Engagement : Engaging Employees At Work. *International Journal of Management* .
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008, September). Emotional Intelligence. *New Ability or Eclectic Traits?*
- Mayer, J., P.salovey, & Caruso, D. (2000). *model of emotional intellegence iin handbook of intellegence* . England: Cambrige University Press.
- Murthy, D. R. (2014). Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour. *ISBN: 978-81-927230-0-6*.
- Nugroho, D. A., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2011). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang.
- Perrin, T. (2007). *Working Today: Understanding What Drives Employe Engagement*. Towers Perrin Talent Report.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Media Kom.
- Quang, H. N., Khuong, M. N., & Le, N. H. (2015). The Effects of Leaders' Emotional Intelligence on Employee Engagement in Vietnamese Construction Companies – A Case of Hoa Binh Corporation. *Journal of Economics, Business and Management, Vol. 3, No. 8*.
- Rachmawati, M. (n.d.). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja karyawan. *International Journal Review Among Makarti Vol.6 No.12, 2013*.
- Ravichandran, D. K., Head), D. R., & Kumar, S. A. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*.
- Reed, S. K. (2011). *Kognisi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Rusdin. (2013). Keterikatan Karyawan Dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol. 04, No. 01*.
- Schaufeli, W. B. (2004). The measurement of work engagement with a short. *Educational and Psychological Measurement questionnaire: A cross-national study*, 701-716.
- Schieman, W. A. (2009). *Alignment capability engagement*. Jakarta: PPM Management.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context. *Management Studies and Economic Systems (MSES), 1 (2), 127-139, Autumn*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Revisi, Cet. 14*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali pers

**National Conference of Creative Industry:  
*Sustainable Tourism Industry for Economic Development***

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018

E- ISSN No: 2622-7436

- BIBLIOGRAPHY Trijaya, S. (2014, November 25). *SindoTrijaya 104.6 FM*. Retrieved from Perusahaan Indonesia Sulit Mempertahankan Tenaga Kerja Kompeten: <http://www.sindotrijaya.com/>
- Watson, T. (2014). Global Workforce Study at glance. p. towerswatson.com.
- Zhao, Z. (2009). The Study on Psychological Capital Development Vol. 1, No. 2 . *International Journal of Psychological Studies* .