

PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA (Studi Pada Perawat Wanita Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya)

Anak Agung Sagung Erika Rosa Damayanti

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana
Jl. P.B. Sudirman, Dangin Puri Klod, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80112

e-mail: erikasagung@gmail.com

Received : March, 2024	Accepted : March, 2024	Published : March, 2024
------------------------	------------------------	-------------------------

ABSTRACT

This study aims to explain the relationship between the variables of emotional intelligence on work engagement, emotional intelligence on job satisfaction, job satisfaction on work engagement and the role of job satisfaction in mediating the influence of emotional intelligence on work engagement of female nurses at the Wangaya Regional Hospital inpatient installation. This research was carried out at Wangaya Regional Hospital. The sample size determined was 122 samples using the purposive sampling method. The research instrument was measured using a Likert scale. The data analysis technique in this research uses associative analysis by carrying out path analysis. The results of this research show that emotional intelligence has a positive and significant effect on work engagement. Emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on work engagement. Job satisfaction significantly and partially mediates the effect of emotional intelligence on work engagement. This research provides evidence and is an additional reference for empirical studies related to human resource management and can provide consideration and input for management regarding emotional intelligence to increase job satisfaction and work engagement.

Keywords: *emotional intelligence, job satisfaction, work engagement*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja, kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja dan peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja perawat wanita instalasi rawat inap RSUD Wangaya. Penelitian ini dilakukan di RSUD Wangaya. Ukuran sampel yang ditentukan sebesar 122 sampel menggunakan metode purposive sampling. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis asosiatif dengan melakukan uji jalur (path analysis). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini

memberikan bukti dan menjadi tambahan referensi studi empiris terkait manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadikan pertimbangan dan masukan bagi manajemen terhadap kecerdasan emosional untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan kerja.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, kepuasan kerja, keterikatan kerja

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi layanan kesehatan yang sangat penting dalam menghasilkan masyarakat yang sehat dan produktif [1]. Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi saat karyawan melakukan pekerjaan serta hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, antusias terhadap pekerjaan, tingginya rasa tanggung jawab akan pekerjaan, merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari tim, memiliki keterlibatan penuh sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal [2]. Sumber daya manusia yang cukup berperan penting dalam rumah sakit adalah perawat [3].

Berdasarkan data kepegawaian RSUD Wangaya per Desember 2023, pada instalasi rawat inap terdapat 132 perawat wanita. Terdapat 7 ruangan instalasi rawat inap yang didomisili oleh perawat di RSUD Wangaya, yaitu pada ruangan Angsa, Belibis, Cendrawasih, Perinatologi, Kaswari, Merak dan Praja Amerta. Jumlah perawat wanita 122 (92.42%), dan perawat laki-laki 10 (7.58%). Pada perawat wanita instalasi rawat inap terdapat 77 (63.11%) Non ASN, dan 45 (36.89%) perawat ASN. Perempuan dilekatkan dengan profesi perawat karena adanya *stereotype* di masyarakat yang menganggap perempuan lebih lemah lembut, penyayang yang sangat dekat dengan tugas-tugas dalam profesi perawat [4]. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan [5].

Keterikatan kerja adalah seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan untuk merasakan emosi positif terhadap pekerjaan mereka untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka [6]. Tenaga Keperawatan merupakan salah satu tenaga Kesehatan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan juga merupakan garda terdepan di fasilitas pelayanan karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lain [7]. Perawat, khususnya di bagian rawat inap, memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini dikarenakan di fasilitas rawat inap, asuhan keperawatan diberikan 24/7 selama 7 hari, yang meningkatkan tanggung jawab perawat untuk memberikan asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang bekerja di fasilitas rawat jalan [8]. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk memiliki perawat yang memiliki keterikatan kerja yang baik dalam pekerjaannya; hal ini akan mengurangi tingkat turnover yang tinggi dan berkontribusi terhadap lingkungan layanan kesehatan yang kompetitif [9].

Lingkungan kerja yang sering kali dipenuhi dengan tantangan emosional, seperti pemahaman dalam penanganan emosi pasien yang membutuhkan perawatan intensif, seringkali memberikan tekanan tambahan bagi perawat itu sendiri. Hubungan manusia dan emosi merupakan bagian integral dari asuhan keperawatan dan berkontribusi terhadap kualitas perawatan [10]. Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan dalam memotivasi diri untuk bisa mengendalikan emosi pada diri sendiri dan emosi orang lain untuk mencapai semua tujuan yang sudah direncanakan dalam aspek kehidupan [11]. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dinilai mampu menenangkan diri dengan cepat, memiliki kesadaran diri yang baik, lebih baik dalam berkonsentrasi, mampu membangun hubungan baik dengan orang lain, dan mampu memahami perasaan, keinginan, dan kebutuhan orang lain, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mengarah pada keterikatan kerja yang tinggi [12]. Selaras dengan penelitian [13] yang menyatakan kecerdasan emosional yang lebih tinggi juga melaporkan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja [14]. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya [15]. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya [16]. Suatu organisasi juga dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam organisasi seperti keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pegawai di dalam pekerjaannya [17].

Berdasarkan hasil pra survey yang di isi oleh 11 perawat wanita di RSUD menunjukkan nilai rata-rata keterikatan kerja sebesar 1,40. Indikator *vigor* (semangat) memiliki rata-rata sebesar 1,45, dan indikator *absorption* memiliki rata-rata 1,49. Nilai rata-rata tersebut lebih besar dari nilai rata-rata keterikatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa perilaku semangat dan penghayatan yang dimiliki oleh perawat wanita tergolong baik. Indikator *dedication* memiliki rata-rata 1,27. Nilai rata-rata tersebut lebih kecil dari nilai rata-rata keterikatan kerja, hal tersebut menunjukkan bawa perilaku dedikasi yang dimiliki oleh perawat perempuan hanya tergolong cukup.

Tabel 1: Pra-survey Penelitian Keterikatan Kerja
[Sumber: RSUD Wangaya 2023]

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju	Skor	Rata-rata
		1	2		
1.	saya tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. meski mengalami suatu hal yang sulit	6	5	17	1,54
2.	saya selalu merasa penuh semangat berangkat ke tempat kerja saya	4	7	15	1,36
<i>Vigor</i>					1,45
3.	saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya sekarang.	3	8	14	1,27
4.	saya sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3	8	14	1,27
<i>Dedication</i>					1,27
5.	saya sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dan aman dengan pekerjaan yang dilakukan	7	4	18	1,63
6.	waktu kerja saya terasa begitu cepat berlalu karena menikmati pekerjaan saya	4	7	15	1,36
<i>Absorption</i>					1,49
Total nilai keterikatan kerja					8,43
Nilai rata-rata keterikatan kerja					1,40

Berdasarkan studi pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja perawat RSUD Wangaya belum merata pada tiap-tiap indikator. Perawat cenderung lebih berfokus pada perilaku semangat (*vigor*), dan penghayatan (*absorption*), namun masih kurang berdedikasi (*dedication*) dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena yang ada yang didapat dari survei pendahuluan, maka dipandang urgen dan penting untuk melakukan penelitian terkait dengan keterikatan kerja pada perawat wanita.

[18] menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Perawat dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi juga mempunyai skor keterlibatan yang lebih tinggi, dengan faktor interpersonal menjadi prediktor terbesar dari keterlibatan. Selaras dengan penelitian [19] kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian [20] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. [21] juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. [22] menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman mahasiswa mengenai pengaplikasian teori yang telah diperoleh mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan

kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD Wangaya sebagai masukan dan pertimbangan, khususnya berhubungan dengan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan keterikatan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, mengekspresikan, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi [23]. Menurut Goleman (1995) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola perasaannya agar perasaan tersebut terekspresikan secara tepat dan efektif. Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah prediktor kesuksesan terbesar di tempat kerja. Menurut [24] kecerdasan emosional adalah suatu istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memahami dan menangani situasi emosional baik miliknya sendiri maupun orang lain individu dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya. Menurut Goleman (1995) terdapat lima indikator kecerdasan emosional:

1. Pemahaman diri: Fasilitas untuk mengenal dan mengerti emosi diri, kekuatan, dan kelemahan.
2. Pemantapan diri: Fasilitas untuk mengelola emosi, pemikiran, dan perilaku efektif.
3. Motivasi: Gerakan untuk mencapai tujuan dan passion untuk apa yang dilakukan.
4. Empati: Fasilitas untuk mengerti dan menganggap emosi orang lain.
5. Keterampilan sosial: Fasilitas untuk membangun dan menjaga hubungan yang positif dengan orang lain.

[25] menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selaras dengan penelitian menyatakan [26] kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi tingkat keterlibatan pada suatu perusahaannya. Menurut [27] kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. [28] menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa karyawan dengan pengakuan emosional yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

H1 : kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

H2 : kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang menonjol dan mungkin sudah lazim, yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku dalam kehidupan kerja dan non-kerja seseorang [29]. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya [16]. Suatu organisasi juga dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam organisasi seperti keterikatan kerja dan kepuasan kerja pegawai di dalam pekerjaannya [17]. [30] menggunakan lima dimensi yang membentuk kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Gaji : Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan : Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 3) Rekan Kerja : Rekan kerja yakni kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.
- 4) Supervisi : Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- 5) Promosi : Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah kepuasan kerja. [20] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. [21] juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan akan cenderung lebih terlibat penuh pada perusahaan.

H3 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Keterikatan kerja

Keterikatan kerja adalah sikap yang menggambarkan individu secara penuh terlibat dengan pekerjaannya, baik secara emosi maupun fisik dengan menunjukkan perilaku yang penuh semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam menunaikan pekerjaan [31]. Keterikatan kerja adalah sikap yang menggambarkan individu secara penuh terlibat dengan pekerjaannya, baik secara emosi maupun fisik dengan menunjukkan perilaku yang penuh semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam menunaikan pekerjaan [31]. Menurut [32] menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam keterikatan kerja diantaranya adalah:

- 1) *Vigor* (semangat) merupakan semangat yang dimiliki sebagai perasaan individu dalam melakukan pekerjaan. menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, vigor juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. meski mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan.
- 2) *Dedication* (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.
- 3) *Absorption* (penghayatan) merupakan konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana karyawan merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa begitu cepat berlalu karena menikmati pekerjaannya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

[33] menyatakan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional karyawan di LPD Desa Adat Tegal Darmasaba, Badung-Bali yang artinya kecerdasan emosional mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan di organisasi, begitu juga sebaliknya apabila kecerdasan emosional karyawan rendah mampu menurunkan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasional karyawan di organisasi menjadi rendah [34] menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian [21] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

H4 : kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menjelaskan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di RSUD Wangaya , dipilihnya RSUD Wangaya sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat pelayanan kesehatan Bali Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita pada instalasi rawat inap. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 122 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis asosiatif dengan melakukan uji jalur (*path analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Regresi 1 (hubungan X ke M)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.375	3.623

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.491	1.454		3.088	.003		
Kecerdasan emosional	.692	.081	.617	8.581	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Pada Regresi 1, R square adalah sebesar 0.380, sehingga error dicari dengan cara $\sqrt{1 - 0.380} = 0.787$

Setiap x naik 1 unit maka M akan naik sebesar 0.692 unit

Jadi, **$M = 4.491 + 0.692 X + 0.787$**

Regresi 2 Hubungan X dan M ke Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.395	2.343

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: keterikatan kerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.759	.977		1.800	.074		
Kecerdasan emosional	.176	.066	.239	2.660	.009	.620	1.614
Kepuasan kerja	.303	.059	.461	5.136	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: keterikatan kerja

Pada Regresi 2, R square adalah sebesar 0.405, sehingga error dicari dengan cara $\sqrt{1 - 0.405} = 0.771$

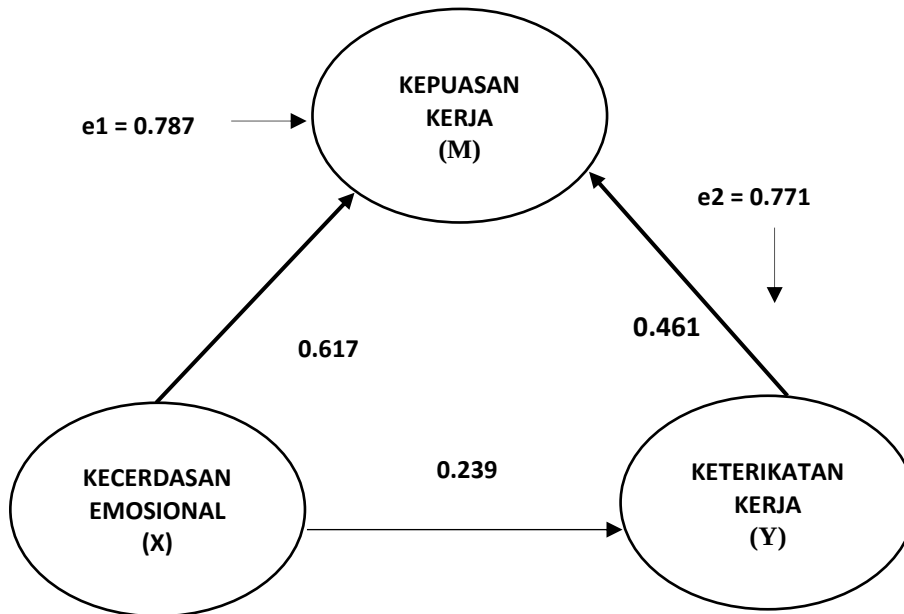
Jadi, **$Y = 1.759 + 0.176 X + 0.303 M + 0.771$**

UJI HIPOTESIS PENGARUH LANGSUNG

X terhadap M memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$. Hipotesis diterima yang berarti X berpengaruh positif dan signifikan terhadap M.

X terhadap Y memiliki signifikansi $0.009 < 0.050$. Hipotesis diterima yang berarti X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

M terhadap Y memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$. Hipotesis diterima yang berarti X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.



UJI HIPOTESIS PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Perkalian beta X ke M dan M ke Y = $0.617 \times 0.461 = 0.284$

PENGARUH TOTAL ANALISIS JALUR MEDIASI

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0.239 + 0.284 = 0.523$.

- Kecerdasan emosional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (M).
- Kecerdasan emosional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja (Y).
- Kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja (Y).
- Kepuasan kerja (M) memediasi hubungan kecerdasan emosional (x) terhadap Keterikatan kerja (Y) secara signifikan.

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara Kecerdasan Emosional (X), Kepuasan Kerja (M), dan Keterikatan Kerja (Y) dalam konteks lingkungan kerja. Analisis statistik yang dilakukan pada data yang dikumpulkan dari responden menunjukkan adanya temuan yang signifikan.

3.2 Pembahasan

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Pertama-tama, hasil menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja (M) yang dialami oleh individu di tempat kerja. Ini berarti bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga. Selaras dengan Penelitian [35] menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam memfungsikan posisi kepemimpinan karena pemimpin ingin semua orang memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya secara efektif, sementara kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan produktivitas dan efisiensi organisasi dan juga kesuksesan individu [36].

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Keterikatan kerja (Y). Ini menegaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka secara keseluruhan. Selaras dengan penelitian [13], [37] yang menyatakan EI berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja

Di samping itu, hasil analisis juga mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja (M) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat Keterikatan Kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Selaras dengan penelitian [38] menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. [39] juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja perawat.

Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja.

Kepuasan Kerja (M) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional (X) dan Keterikatan Kerja (Y). Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (M) menjadi perantara yang signifikan dalam menghubungkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini menyoroti pentingnya memahami peran emosi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Kesimpulannya, untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kesejahteraan kerja, organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan baik kecerdasan emosional individu maupun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan yakni kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya, Kesadaran diri ini memungkinkan mereka untuk lebih memahami kelebihan, kelemahan, dan area yang perlu diperbaiki, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk lebih efektif terlibat dalam pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja dengan memungkinkan individu untuk mengelola emosi mereka dengan baik, membina hubungan yang kuat di tempat kerja, memahami dan merespons kebutuhan orang lain, beradaptasi dengan perubahan, dan memimpin dengan efektif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya, bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada perawat secara efektif dapat meningkatkan keterikatan kerja rumah sakit. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Artinya, kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan kemampuan perawat dalam mengelola emosi dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Saran dalam penelitian ini yaitu pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan tidak hanya faktor-faktor intrinsik seperti kemampuan individual, tetapi juga faktor ekstrinsik seperti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja perawat dalam memotivasi dan meningkatkan keterlibatan kerja, perawat yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan berdampak baik bagi dirinya maupun perusahaan.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berperan penting dalam penelitian ini. terima kasih kepada perawat-perawat Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memberikan waktunya dan berbagi pengalaman mereka. Tanpa partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan menjadi kenyataan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan dorongan selama penulisan artikel ini. Semangat dan dukungan mereka telah menjadi sumber inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semua ucapan terima kasih ini disampaikan dengan penuh rasa terima kasih dan penghargaan yang mendalam. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan profesi perawat di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Khoiriyah, E. Y. Diah Sari, and H. S. Widiana, "Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan," *PSYCHE J. Psikol.*, vol. 2, no. 1, pp. 40–51, 2020, doi: 10.36269/psyche.v2i1.179.
- [2] A. . Putriamadhana and O. . Mulyana, "Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 10, no. 2, p. 120, 2023.
- [3] A. Y. Kharismasyah, E. E. T. N. Tata, and T. A. Syah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang," *Deriv. J. Manaj.*, vol. 15, no. 1, pp. 142–154, 2018.
- [4] H. A. Rahim and I. Irwansyah, "Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki dan Perempuan di RSUD Haji Kota Makassar," *Sosiologi*, no. 1, pp. 1–9, 2021.
- [5] M. Salanova and W. B. Schaufeli, "A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 19, no. 1, pp. 116–131, 2008, doi: 10.1080/09585190701763982.
- [6] Q. Qodariah, "Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia," *Stab. J. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.26877/sta.v2i1.4033.
- [7] M. Y. Insan, S. S. Batubara, and N. Wulandari, "Determinasi Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat di RSUD Pirngadi Medan Pada Era Covid 19," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 11–19, 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10192.
- [8] S. Cahyaning Rahmadani, "Perawat, khususnya di bagian rawat inap, memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini dikarenakan di fasilitas rawat inap, asuhan keperawatan diberikan 24/7 selama 7 hari, yang meningkatkan tanggung jawab perawat untuk memberikan asuhan keperawatan di," 2023, [Online]. Available: <http://repositori.ubs-ppni.ac.id:8080/handle/123456789/1933>
- [9] A. D. Percunda and N. K. Putri, "Hospital nurses' psychological capital and work engagement – are they really related? The case of an Indonesian hospital," *J. Heal. Transl. Med.*, vol. 23, no. Suppl 1, pp. 52–59, 2020.
- [10] M. Dugué, O. Sirot, and F. Dosseville, "A literature review of emotional intelligence and nursing education," *Nurse Educ. Pract.*, vol. 54, 2021, doi: 10.1016/j.nepr.2021.103124.
- [11] D. A. Shafa, A. Sutrisna, and B. Barlian, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement," *J. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 3, no. 4, pp. 307–322, 2022, doi: 10.35912/jakman.v3i4.1295.
- [12] S. F. Febrina, Unandari, and D. Hartika, "Work engagement: the role of emotional intelligence to employee," *Psikologia J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 18, no. 2, pp. 185–193, 2023, doi: 10.32734/psikologia.v18i2.12542.
- [13] N. Extremera, S. Mérida-López, N. Sánchez-álvarez, and C. Quintana-Orts, "How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 15, no. 9, 2018, doi: 10.3390/ijerph15091909.
- [14] H. R. Dewinda, D. Ancok, and N. Widayari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit," *Psyche 165 J.*, vol. 13, no. 2, pp. 217–222, 2020, doi: 10.35134/jpsy165.v13i2.82.
- [15] R. Y. Nafis, F. N. Safitri, and R. Z. Qatrunnada, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT . X Pasuruan , Jawa Timur The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Engagement on Employees of PT . X Pasuruan , East

- Java," *J. Ilm. Psikol. Candrajiwa*, vol. 8, no. 1, pp. 44–53, 2023.
- [16] I. G. R. Yasa and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 3, p. 1203, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02.
- [17] O. Seprianto, "Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah)," *J. Sains Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.upr.ac.id/index.php/jmso/article/view/2795/2512>
- [18] M. del C. Pérez-Fuentes, M. del M. Molero Jurado, J. J. Gázquez Linares, and N. F. Oropesa Ruiz, "The role of emotional intelligence in engagement in nurses," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 15, no. 9, 2018, doi: 10.3390/ijerph15091915.
- [19] A. J. A. Selvi and B. Aiswarya, "Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai," *Rajagiri Manag. J.*, vol. 17, no. 2, pp. 156–169, 2023, doi: 10.1108/ramj-03-2022-0052.
- [20] K. Garg, I. A. Dar, and M. Mishra, "Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers," *Adv. Dev. Hum. Resour.*, vol. 20, no. 1, pp. 58–71, 2018, doi: 10.1177/1523422317742987.
- [21] K. A. Park and K. R. Johnson, "Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers," *Int. J. Res. Vocat. Educ. Train.*, vol. 6, no. 3, pp. 224–242, 2019, doi: 10.13152/IJRVET.6.3.2.
- [22] J. González-Gancedo, E. Fernández-Martínez, and M. A. Rodríguez-Borrego, "Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study," *J. Clin. Nurs.*, vol. 28, no. 7–8, pp. 1273–1288, 2019, doi: 10.1111/jocn.14740.
- [23] I. Kotsou, M. Mikolajczak, A. Heeren, J. Grégoire, and C. Leys, "Improving Emotional Intelligence: A Systematic Review of Existing Work and Future Challenges," *Emot. Rev.*, vol. 11, no. 2, pp. 151–165, 2019, doi: 10.1177/1754073917735902.
- [24] A. Drigas and A. Sideraki, "Emotional Intelligence in Autism," *Tech. Soc. Sci. J.*, vol. 26, no. December, pp. 80–92, 2021, [Online]. Available: <https://verbumeteclesia.org.za/index.php/VE/article/view/1308>
- [25] S. R. Nadeem, "Does Emotional Intelligence Matters? The study of Emotional intelligence and its implications on Job Satisfaction, Job Performance and Work Engagement of Employees in Pakistan," *Middle East J. Appl. Sci. Technol.*, vol. 3, no. 2, pp. 35–48, 2020, [Online]. Available: www.mejast.com
- [26] A. A. Akanni, D. B. Kareem, and C. A. Oduaran, "Emotional intelligence and work engagement among bank workers: Moderated mediation model of ethical leadership and job burnout," *Int. J. Work Organ. Emot.*, vol. 10, no. 4, pp. 322–338, 2019, doi: 10.1504/IJWOE.2019.106885.
- [27] P. K. Butakor, Q. Guo, and A. O. Adebajji, "Using structural equation modeling to examine the relationship between Ghanaian teachers' emotional intelligence, job satisfaction, professional identity, and work engagement," *Psychol. Sch.*, vol. 58, no. 3, pp. 534–552, 2021, doi: 10.1002/pits.22462.
- [28] N. Sembiring, U. Nimran, E. S. Astuti, and H. N. Utami, "The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance," *Int. J. Organ. Anal.*, vol. 28, no. 5, pp. 1113–1130, 2020, doi: 10.1108/IJOA-10-2019-1908.
- [29] Ds. Michael Eid *et al.*, *The science of subjective well-being*. 2008.
- [30] F. Citrayani, T. Hidayati, and S. Zainurossalamia, "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KEPUASAN KERJA," *J. Ilm. Indones. p-ISSN 2541-0849*, vol. 7, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [31] J. L. Mufarrikhah, M. S. Yuniardi, and N. A. Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan," *Gadjah Mada J. Psychol.*, vol. 6, no. 2, pp. 151–164, 2020, doi: 10.22146/gamajop.56396.
- [32] A. B. Bakker and M. P. Leiter, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 2010.
- [33] I. W. S. Wibawa, N. K. N. Rasminingsih, and P. A. P. Sanjiwani, "PERAN KEPUASAN KERJA DALAM

- MEMEDIASI PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 11, no. 12, pp. 2000–2019, 2019, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i12.p02> ISSN.
- [34] J. Jufrizen, H. Khair, and F. B. Loviky, “Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction,” *Int. J. Bus. ...*, vol. 5, no. 1, pp. 77–91, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/view/16499%0Ahttps://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/download/16499/10129>
- [35] Y. H. Lee, H. H. Kwon, and K. A. R. Richards, “Emotional Intelligence, Unpleasant Emotions, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction in Physical Education Teaching,” *J. Teach. Phys. Educ.*, vol. 38, no. 3, pp. 262–270, 2019, doi: 10.1123/jtpe.2018-0177.
- [36] Q. Suleman, M. A. Syed, Z. Mahmood, and I. Hussain, “Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan,” *Front. Psychol.*, vol. 11, no. March, pp. 1–14, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.00240.
- [37] S. M. Alotaibi, M. Amin, and J. Winterton, “Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement?,” *Leadersh. Organ. Dev. J.*, vol. 41, no. 8, pp. 971–991, 2020, doi: 10.1108/LODJ-07-2020-0313.
- [38] N. W. S. C. Sakyamuni, “the Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance,” *J. Ekon. dan Bisnis Jagaditha*, vol. 2, no. 1, pp. 44–54, 2023, doi: 10.56174/mrsj.v2i1.369.
- [39] A. Orgambídez-Ramos and H. de Almeida, “Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination,” *Appl. Nurs. Res.*, vol. 36, pp. 37–41, 2017, doi: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.