

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat YGA

YDS yaitu merupakan perusahaan ritel modern yang berasal dari Indonesia dengan format *Supermarket* dan *Departement Store* yang dibangun pertamakali oleh Bapak Boedi dan membuka banyak cabang di pulau jawa. Saat ini YDS memasuki generasi ketiga di mana ketika Bapak Boedi bekerja sama dengan Bapak Susanto Wibowo untuk mengelola perusahaan ini dan menjadi Presiden Direktur dari perusahaan Y dengan nama PT AP, sedangkan Bapak Boedi berperan sebagai penasihat dan pemberi motivasi. Y group kini memiliki brand Pasti Hemat dan YOA. Adapun memiliki unit bisnis strategi selain Toserba Y dan Toserba G seperti Fatcow, Chicken Sumo, Foodlife, dan sebagainya.

YGA merupakan salah satu store cabang yang telah berhasil dibangun. Toserba griya Antapani berdiri pada tanggal 18 Juli 2003, alamat di Jalan purwakarta No.140 Bandung. Kepala Toko YGA yang pertama di bawah Pimpinan Bapak Yani iskandar.

Setelah Bapak Yani Iskandar memimpin YGA selama 2 (dua) tahun, kemudian digantikan oleh Ibu Santhy kristiyanti yang menjabat sabagai Kepala Toko. Pada Bulan September 2007 Ibu Santhy Kristiyanti diangkat menjadi Store Manager YGA. Pada saat ini Toserba YGA memiliki *Staff* sebanyak 29 orang dan *Non Staff* sebanyak 127 orang.

Toserba YGA berdiri dengan 3 (tiga) lantai. Pada lantai pertama diisi oleh barang-barang jualan dengan beberapa departement yaitu: *Departement Fresh*, *Departement Food*, *Departement Non Food* dan *Departement GMS*. Lalu pada lantai 2 (dua) terdapat ruangan perkantoran dan 2 (dua) gudang yaitu gudang 1 (satu) dan gudang 2 (dua), yang di mana digunakan sebagai tempat penyimpanan barang-barang *Food*, *Non Food* dan *GMS*. Sedangkan di lantai 3 (tiga) hanya diisi oleh barang-barang *Non Food* khususnya sabun mandi dan detergent.

Fasilitas yang dimiliki oleh Toserba Griya Antapani antara lain: Mesin Kassa, *Trolly* Belanja, Keranjang Belanja, *Cool Room* sebagai tempat penyimpanan barang-barang *Fresh*, 1 *Lift* Barang, Mushola Konsumen, Kamar Kecil untuk konsumen, 3 Mesin ATM, Area Parkir Mobil dan Motor dan Counter Game Master.

Sumber: *Staff Personalia YGA*

4.1.1.1 Visi

Diketahui pula bahwa PT AP atau *Y group* memiliki **Visi “Tetap Menjadi Pilihan Utama”**. Melalui Visi tersebut, kita dapat melihat bahwa *Y group* sangat memiliki keinginan yang kuat untuk tetap terus bertahan dalam situasi persaingan dunia retail yang semakin kompetitif. *Y group* tentunya ingin memberikan pelayanan yang prima bagi semua konsumen, sehingga menjadi pilihan utama dan dapat memenangkan persaingan dunia *retail*.

4.1.1.2 Misi

Selain Visi, tentunya PT AP juga memiliki **Misi “Setia Memenuhi Kebutuhan Masyarakat”**. Dari Misi nya tersebut dapat terlihat *Y group* sangat

mencintai kesetiiaannya terhadap konsumen sehingga siap untuk memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan konsumen atau masyarakat. Langkah-langkah yang dapat diambil sebagai perwujudan upaya mencapai visi dan misi tersebut antara lain:

- Mengenal keinginan masyarakat
- Bergaul akrab dengan masyarakat
- Mengenal kebutuhan masyarakat dan memenuhinya

4.1.1.3 Logo Perusahaan

Menurut (Rustan 2009:13) mengemukakan bahwa:

“Logo adalah elemen gambar/simnol yang menjadi identitas visual suatu perusahaan atau organisasi.”

Pada prinsipnya, logo merupakan simbol yang dapat mewakili sosok, wajah, atau eksistensi suatu perusahaan atau produk dari perusahaan. Namun dari pengertian Rustan tersebut dapat disimpulkan bahwa logo merupakan identitas atau karakter suatu lembaga atau perusahaan maupun organisasi.

Adapun logo YGA atau Toserba G sebagai berikut:

Gambar 4.1
Logo YGA



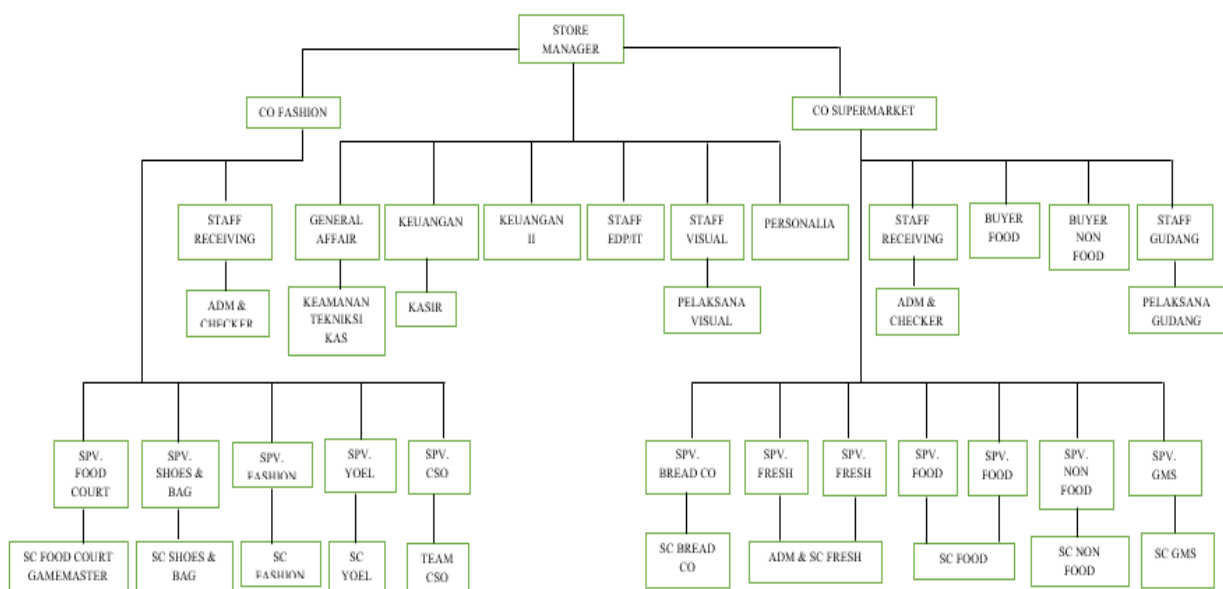
Sumber: *Staff* Personalia YGA

4.1.2 Struktur Organisasi

Handoko (2003:169) mendefinisikan struktur organisasi sebagai:

“Mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Selain itu, struktur organisasi tentunya menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang di mana menunjukkan kedudukan, tugas wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi, struktur organisasi juga mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja.”

Maka, sangat penting terbentuknya struktur organisasi dalam sebuah organisasi sehingga juga dapat melihat perkembangan kedudukan personil yang ada di perusahaan tersebut. Adapun di bawah ini merupakan struktur organisasi YGA yang penulis peroleh dari staff EDP/IT YGA.



Sumber: *Staff EDP YGA*

Gambar 4.2
Struktur Organisasi YGA tahun 2019

Berdasarkan struktur organisasi YGA tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat alur komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi ke atas (vertikal) merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi (De Vito, 2011:385). Adapun komunikasi horizontal (setara) ialah bentuk komunikasi secara mendatar yang terjadi pertukaran pesan secara menyamping dan dilakukan antara dua pihak yang memiliki kedudukan atau jabatan yang sama, posisi yang sama dalam suatu organisasi (Daft, 2003).

Pada komunikasi vertikal dapat dilihat komunikasi antara Store Manager (kepala toko) dan CO (Chief Operation) baik fashion maupun supermarket. Di mana, Store Manager sebagai komunikator (pengirim pesan) berupa perintah kepada komunikan (penerima pesan) yang menjalankan perintah tersebut. Dalam menjalankan komunikasi bersifat formal karena terdapat perbedaan kedudukan.

Komunikasi vertikal juga terjadi pada para staff (General Affair, Keuangan, Keuangan II, Staff Edp/IT, Staff Visual dan Personalia) dengan Store Manager yang dalam menjalankan komunikasi bersifat formal karena perbedaan kedudukan atau jabatan. Akan tetapi, para staff tersebut menyampaikan data atau informasi langsung kepada Store Manager tanpa melalui perantara atau staff tersebut dalam menjalankan tugasnya langsung dibawah oleh Store Manager. Selain itu, komunikasi vertikal juga terjadi pada para Supervisor dengan para Staff dan para Staff dengan CO. Di mana, para Supervisor dibawah oleh para Staff terlebih dulu dan para Staff dibawah oleh CO yang selanjutnya data atau informasi akan disampaikan kepada Store Manager.

Sedangkan untuk komunikasi horizontal pada struktur organisasi YGA yaitu komunikasi antara para Supervisor dengan Supervisor lainnya yang memiliki jabatan, kedudukan serta posisi yang sama namun memiliki tugas atau spesifik pekerjaan yang berbeda. Komunikasi horizontal juga terjadi pada para Staff dengan Staff lainnya yang memiliki jabatan, kedudukan serta posisi yang sama namun memiliki tugas atau spesifik pekerjaan yang berbeda. Serta, komunikasi horizontal juga terjadi pada CO Fashion dengan CO Supermarket.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan YGA, penulis memperoleh data karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan masa kerja dengan uraian-uraian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	35	57.4
2	Perempuan	26	42.6
Total		61	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan YGA sebagai responden terbanyak pada penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada jumlah karyawan perempuan pada perusahaan tersebut.

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	20 - 30 tahun	44	72.1
2	31 - 40 tahun	11	18.0
3	41 - 50 tahun	6	9.8
4	> 50 tahun	0	0.0
Total		61	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia 20-30 tahun memiliki frekuensi paling banyak. Hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan yang memiliki kesempatan lebih untuk promosi jabatan. Dan pada tabel tersebut terlihat tidak terdapat karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun, ini menandakan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut memiliki tingkat produktifitas yang tinggi.

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA	29	47.5
2	SMK	30	49,2
3	Diploma/Sarjana	2	3.3
Total		61	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan lulusan SMK menjadi jumlah yang paling banyak. Dari hasil data tersebut, responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan non staf. Sebagaimana yang telah penulis

ketahui melalui informasi oleh staf Adm Personalia bahwa, kriteria pada karyawan non staf tidak memicu jenjang pendidikan sarjana/diploma.

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	%
1	Menikah	17	27.9
2	Belum Menikah	44	72.1
Total		61	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa responden dengan status belum menikah memiliki frekuensi lebih banyak. Hal ini mungkin menjadi alasan bahwa perusahaan PT Akur Pratama memberikan pelatihan serta pengembangan rutin pada karyawan karena terdapat banyak karyawan yang memiliki peluang besar maju dalam berkarir.

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	< 1 tahun	27	44.3
2	1 - 5 tahun	34	55.7
3	5 - 10 tahun	0	0.0
4	> 10 tahun	0	0.0
Total		61	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang telah menjadi responden untuk diteliti sebanyak 55,7% memiliki masa kerja sekitar 1-5 tahun yang berarti semakin lama masa kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin bertambah pula pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Sedangkan 44,3% lainnya memiliki masa kerja sekitar < 1 tahun yang berarti karyawan masih harus menggali pengetahuan serta keterampilannya selama bekerja atau karyawan tersebut memiliki kontrak dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakatinya bersama perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah dengan menjelaskan atau memberikan data hasil penelitian melalui tanggapan responden dalam kuesioner penelitian yang telah penulis sebar. Melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai presentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut (Narimawati Umi, 2007:84) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Narimawati Umi (2007:84)

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa apabila jawaban responden telah dipersentasekan dan dalam rentan 20% - 36% jawaban tersebut dinyatakan tidak baik, 36,01% – 52% dinyatakan kurang baik, 52,01% – 68,00% dinyatakan cukup baik, 68,01 -84,00% dinyatakan baik, dan 84,01 – 1005 dinyatakan sangat baik.

4.3.1 Gambaran Mengenai Kecerdasan Emosional (X₁)

Alat ukur mengenai kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, serta keterampilan sosial yang dioperasionisasikan ke dalam sepuluh item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran kecerdasan emosional secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional dalam tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kesadaran diri	489	610	80.16	Baik
2	Pengaturan diri	267	610	43.77	Kurang Baik
3	Motivasi	386	610	63.28	Cukup Baik
4	Empati	265	610	43.44	Kurang Baik
5	Keterampilan sosial	421	610	69.02	Baik
Total		1828	3050	59.93	Cukup Baik

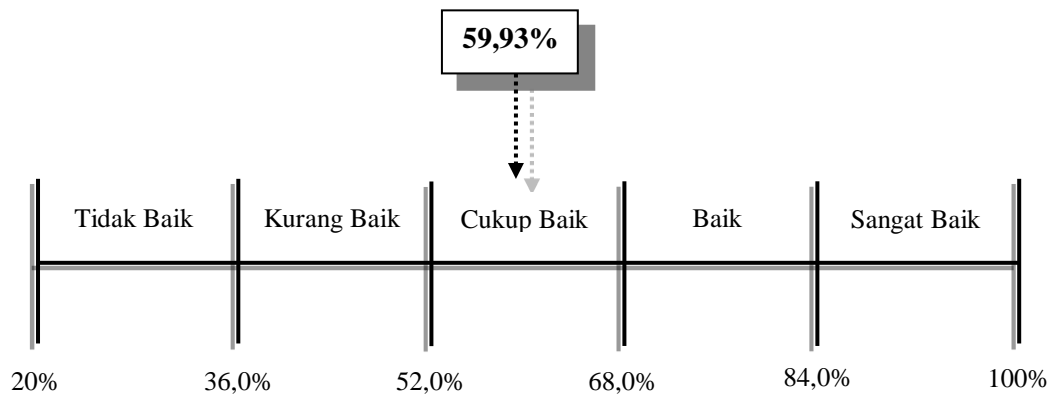
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.7 di atas menjelaskan karyawan pada YGA memiliki Kecerdasan Emosional yang cukup baik. Dari hasil penelitian diketahui Kesadaran Diri pada karyawan dikategori baik. Sesuai dengan pengamatan langsung di lapangan, terlihat bahwa karyawan YGA memiliki inisiatif yang tinggi dalam membantu rekan kerjanya dan dapat membantu pekerjaan orang lain yang tidak sesuai dengan *job desc* nya.

Sedangkan sikap Empati dan Pengaturan Diri pada karyawan dikategori kurang baik. Pada pengamatan di lapangan, peneliti melihat keramaian konsumen yang membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaannya sehingga tidak dapat menyadari kesulitan yang sedang dialami rekan kerjanya. Terutama pada saat hari perayaan besar agama maupun nasional di mana terdapat banyak konsumen yang memenuhi sudut toko YGA yang membuat karyawan terkadang tidak mampu menahan atau mengontrol emosinya ketika bekerja.

Keramaian konsumen mendatangkan omset yang besar dan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Namun terkadang pimpinan perusahaan atau para atasan toko tidak menyadari sejauh mana karyawan mampu mengontrol emosinya selama bekerja. Indikator yang menjadi kategori kurang baik dengan nilai persentase rendah, menjadi fenomena yang perlu diperhatikan pada perusahaan tersebut.

Agar dapat lebih mudah melihat posisi nilai persentase yang diperoleh pada rekapitulasi data, maka disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Garis Kontinum Kecerdasan Emosional

Di bawah ini peneliti juga menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Mengenai Kesadaran Diri

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)	
1	Saya sanggup membantu pekerjaan orang lain meski bukan bidang saya	F	19	22	20	0	0	243	305	79.67	Baik
2	Saya tidak dapat mengetahui dengan pasti perasaan yang sedang saya alami	F	0	0	17	25	19	246	305	80.66	Baik
Total Akumulasi							489	610	80.16	Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.8 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Kesadaran Diri. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Kesadaran Diri yang dapat diambil kesimpulan bahwa Kesadaran Diri pada karyawan YGA dikategorikan baik.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa karyawan YGA memiliki kesadaran diri yang tinggi dengan dapat membantu pekerjaan orang lain meski bukan pada bidangnya atau *job desc* nya saja. Kesadaran diri yang baik berarti bahwa sebagian besar karyawan dapat memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati atau memahami perasaan yang muncul. Dapat dikatakan kesadaran diri merupakan seseorang yang dapat mengenali emosi diri (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016).

Karyawan YGA juga baik mengetahui dengan pasti perasaan yang sedang dialaminya dari waktu ke waktu. Hal ini dapat membantu karyawan dalam bekerja

karena karyawan dapat memposisikan atau menempatkan perasaannya dengan tepat. Seseorang yang memiliki kemampuan mengetahui perasaannya dari waktu ke waktu atau mencermati perasaan yang muncul setiap saat merupakan seseorang yang mampu mengenali emosi diri (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016).

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Mengenai Pengaturan Diri

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor		Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal		
3	Ketika perasaan saya sedang tidak baik, saya sulit menyembunyikannya	F	23	26	12	0	0	111	305	36.39	Kurang Baik
4	Saya tetap profesional ketika bekerja meski perasaan saya sedang terganggu	F	0	7	20	34	0	156	305	51.15	Kurang Baik
Total Akumulasi								267	610	43.77	Kurang Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.9 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Pengaturan Diri. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Pengaturan Diri yang dapat diambil kesimpulan bahwa Pengaturan Diri pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan YGA tidak dapat menyembunyikan perasaannya ketika sedang merasa tidak baik. Melalui pernyataan tersebut terlihat bahwa karyawan YGA dalam mengelola

emosi dirasa masih kurang. Kemampuan mengelola emosi atau pengaturan diri saat bekerja dirasa sangat penting, karena karyawan yang mampu mengontrol diri dapat menghibur diri, melepas kemurungannya akibat beberapa hal, serta memiliki kemampuan menenangkan kembali. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman (2009:45) dalam Devy Sofyanty (2016)

Selanjutnya, terlihat juga masih terdapat karyawan yang merasa ketika perasaannya sedang terganggu, mereka sulit untuk tetap profesional dalam bekerja. Menurut peneliti, karyawan yang profesional dalam bekerja merupakan karyawan yang dapat bekerja dengan tetap baik meskipun sedang dalam kondisi perasaan yang kurang baik. Selain itu, Goleman (2009:45) dalam Devy Sofyanty (2016) menyebutkan beberapa ciri karakteristik dari pengaturan diri yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan, atau juga ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Kemampuan mengelola emosi juga meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali emosi pada dirinya. Dengan begitu, karyawan yang dapat dengan baik mengelola emosi selama bekerja, termasuk karyawan yang mempertahankan profesionalisme nya selama bekerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Motivasi

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)	
5	Kurangnya motivasi, membuat saya malas untuk bekerja	F	5	18	17	21	0	176	305	57.70	Cukup Baik
6	Atasan merupakan inspirasi saya untuk bekerja lebih baik	F	0	28	32	1	0	210	305	68.85	Baik
Total Akumulasi							386	610	63.28	Cukup Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.10 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Motivasi. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Motivasi yang dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi pada karyawan YGA dikategorikan cukup baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan sangat meyakini bahwa perusahaan YGA cukup baik dalam memberikan motivasi pada setiap karyawan. Karyawan juga sangat membutuhkan motivasi yang kuat selama bekerja, sehingga apabila motivasi berkurang maka karyawan akan cenderung merasa malas untuk bekerja. Selain itu memotivasi diri sendiri merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penting sekali jika kita mampu memotivasi dan menguasai diri (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016).

Pada pernyataan tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa setuju apabila manajer atau para staf dinilai baik dalam menjadi inspirasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Inspirasi yang datang pada nurani seorang karyawan tentunya dapat menjadikan semangat lebih bagi karyawan untuk melakukan segalanya dengan lebih baik karena mampu menjadi kekuatan untuk berfikir positif dan optimis (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016). Oleh karena itu, betapa berpengaruhnya apabila seorang manajer dapat menjadi inspirasi bagi setiap karyawannya di perusahaan karena itu dapat menjadi kekuatan yang positif bagi karyawan di tempat kerja.

Tabel 4.11
Tanggapan Karyawan Mengenai Empati

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
7	Saya terlalu sibuk untuk membantu rekan saya	F	26	21	14	0	0	110	305	36.07	Kurang Baik
8	Saya merasa kekecewaan yang dialami rekan kerja saya	F	0	3	27	31	0	155	305	50.82	Kurang Baik
Total Akumulasi								265	610	43.44	Kurang Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.11 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Empati yang dimiliki individu atau karyawan. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Empati yang dapat diambil kesimpulan bahwa sikap Empati pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa kesibukan yang dirasakan karyawan selama bekerja membuat karyawan enggan untuk membantu rekan kerjanya. Di mana yang peneliti ketahui bahwa hal tersebut dikatakan kurang baik karena menimbulkan sikap egoisme pada karyawan. Sikap egoisme pada karyawan tentunya dapat membuta perpecahan hubungan komunikasi antar individu. Jika hal tersebut terjadi, maka tentunya akan berdampak buruk bagi kondisi lingkungan perusahaan yang menjadi tidak kondusif.

Selain itu, pada hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang belum dapat merasakan kekecewaan yang dialami rekan kerjanya selama bekerja. Merasakan kekecewaan adalah salah satu ciri bahwa seseorang tersebut memiliki sikap empati pada dirinya. Menurut peneliti, ketika individu atau karyawan tidak merasakan kekecewaan rekan kerjanya berarti sikap empati pada karyawan dirasa masih kurang dan menumbuhkan rasa empati pada diri sendiri dapat menciptakan individu yang memiliki sikap toleransi yang tinggi.

Memiliki sikap empati yang baik atau mengenali emosi orang lain selama bekerja merupakan keterampilan dasar dalam bersosialisasi (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016). Adapun menurut saya bersosialisasi juga merupakan hal yang akan kita hadapi sehari-hari. Sosialisasi yang baik mampu membangun komunikasi yang kuat dan terjalin sesama rekan kerja.

Tabel 4.12
Tanggapan Karyawan Mengenai Keterampilan Sosial

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)	
9	Saya sangat senang melatih komunikasi saya	F	0	38	13	10	0	211	305	69.18	Baik
10	Saya tidak begitu senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang baru	F	0	4	26	31	0	210	305	68.85	Baik
Total Akumulasi							421	610	69.02	Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.12 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Keterampilan Sosial. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Keterampilan Sosial yang dapat diambil kesimpulan bahwa Keterampilan Sosial pada karyawan YGA dikategorikan baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan sangat senang dalam melatih komunikasinya dan sebagian besar karyawan merasa senang ketika berkomunikasi atau bersosialisasi dengan rekan kerjanya yang baru. Dengan memiliki kesenangan dalam melatih komunikasi, kita akan lebih terampil dalam berinteraksi dengan pihak lain atau individu lain. Senang untuk berkomunikasi atau bersosialisasi berarti seseorang tersebut dapat membina hubungan dengan baik dan memiliki keberhasilan hubungan antar pribadi (Goleman 2009:45 dalam Devy Sofyanty, 2016).

4.3.2 Gambaran Mengenai Modal Psikologi (X₂)

Alat ukur mengenai modal psikologi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan kedalam delapan item

pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran modal psikologi secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai modal psikologi.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Modal Psikologi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Harapan	432	610	70.82	Baik
2	Optimisme	446	610	73.11	Baik
3	Resiliensi	288	610	47.21	Kurang Baik
4	Keyakinan diri	286	610	46.89	Kurang Baik
Total		1452	2440	59.51	Cukup Baik

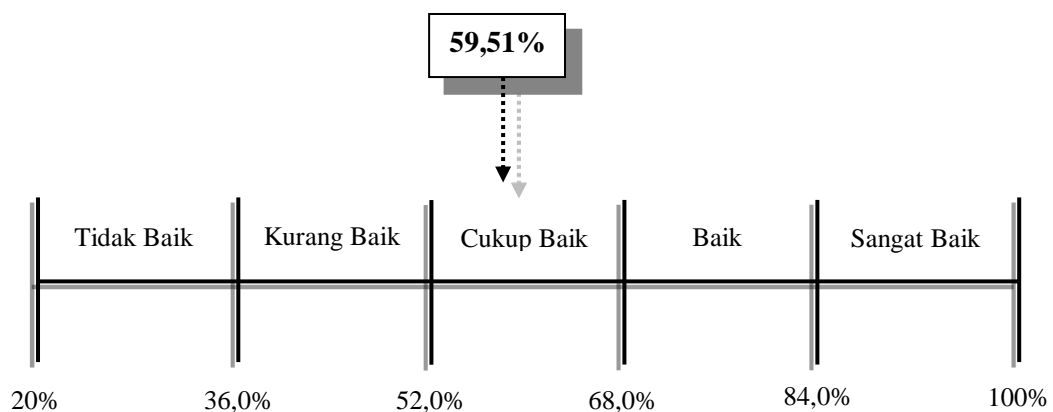
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.13 di atas menjelaskan karyawan pada YGA memiliki Modal Psikologi yang cukup baik. Dari hasil penelitian diketahui Optimisme yang dimiliki pada karyawan dikategorikan baik. Sesuai dengan penemuan di lapangan hal ini dikarenakan pada YGA jumlah karyawan non staf lebih banyak daripada karyawan staf sehingga optimisme pada promosi kerja menjadi tinggi.

Sedangkan Resiliensi dan Keyakinan Diri pada karyawan dikategori kurang baik. Resiliensi atau daya tahan pada karyawan yang rendah sesuai dengan penemuan di lapangan ditunjukkan pada saat karyawan yang belum mampu bertahan ketika menghadapi hambatan-hambatan pada saat bekerja. Keyakinan diri pada karyawan banyak bermunculan pada saat karyawan yang belum mampu percaya diri ketika meng-*handle* pekerjaan orang lain yang merupakan sesuatu

yang baru. Indikator yang menjadi kategori kurang baik dengan nilai persentase rendah, menjadi fenomena yang perlu diperhatikan pada perusahaan tersebut.

Agar dapat lebih mudah melihat posisi nilai persentase yang diperoleh pada rekapitulasi data, maka disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4
Garis Kontinum Modal Psikologi

Di bawah ini peneliti juga menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Karyawan Mengenai Harapan

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
11	Saya selalu memiliki harapan yang positif terhadap pekerjaan saya	F	14	26	21	0	0	237	305	77.70	Baik
12	Ketika merasa lelah, saya mudah putus asa	F	0	17	15	29	0	195	305	63.93	Cukup Baik
Total Akumulasi							432	610	70.82	Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.14 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Harapan. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Harapan yang dapat diambil kesimpulan bahwa Harapan yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa karyawan selalu memiliki harapan yang positif terhadap pekerjaan mereka ke depan. Sesuai dengan penemuan di lapangan, harapan yang tinggi juga dipicu oleh semangat karyawan yang positif pada pekerjaannya untuk dapat terus bekerja di perusahaan tersebut. Rasa loyalitas yang tinggi yang dapat mempengaruhi harapan karyawan juga ditunjukkan dari karyawan yang mampu menghafal visi misi perusahaannya yang selalu diucapkan pada saat *briefing*.

Selain itu, pada hasil penelitian di atas terlihat bahwa karyawan tidak mudah putus asa ketika merasa lelah. Hal ini juga sesuai dengan penemuan di lapangan yang memperlihatkan bahwa karyawan YGA memiliki sikap antusiasme yang tinggi ketika bekerja. Adapun menurut Luthans, et al (2007) dalam Endah Mujiasih, et al (2013) mengatakan bahwa harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mencoba untuk mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan.

Tabel 4.15
Tanggapan Karyawan Mengenai Optimisme

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)	
13	Saya merasa kurang optimis pada karir saya	F	0	3	22	36	0	216	305	70.82	Baik
14	Meyakini ada hikmah dibalik setiap masalah yang menimpa saya selama bekerja	F	9	30	21	1	0	230	305	75.41	Baik
Total Akumulasi							446	610	73.11	Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.15 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Optimisme. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Optimisme yang dapat diambil kesimpulan bahwa Optimisme yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan baik.

Dari hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa optimis pada karir nya atau berfikir positif dengan apa yang mungkin dapat saja terjadi pada pekerjaannya kelak. Menurut peneliti, karyawan yang memiliki optimism yang baik pada sesuatu hal, akan mempengaruhi psikis dan pikiran pada individu tersebut. Adapun menurut Luthans, et al (2007) dalam Endah Mujiasih, et al 2013 mengatakan optimism merupakan atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan masa kini dan masa depan. Selain itu pada hasil penelitian tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan dapat meyakini bahwa selalu ada hikmah dibalik setiap masalah yang menyimpannya selama bekerja.

Tabel 4.16
Tanggapan Karyawan Mengenai Resiliensi

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
15	Saya tetap bertahan apabila menemukan banyak hambatan dalam pekerjaan saya	F	0	2	27	32	0	153	305	50.16	Kurang Baik
16	Saya sulit menemukan solusi dengan cepat ketika menemukan hambatan pada pekerjaan saya	F	24	16	5	16	0	135	305	44.26	Kurang Baik
Total Akumulasi							288	610	47.21	Kurang Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.16 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Resiliensi. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Resiliensi yang dapat diambil kesimpulan bahwa Resiliensi yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang sulit untuk bertahan ketika menemukan banyak hambatan pada pekerjaannya. Sesuai dengan penemuan yang peneliti lakukan di lapangan, terlihat bahwa karyawan yang masih menghadapi kebingungan pada saat mendapat *complain* atau pengaduan dari konsumen adalah karyawan non staf. Sedangkan menurut Luthans, et al (2007) dalam Endah Mujiasih, et al (2013) mengatakan bahwa resiliensi yang positif merupakan suatu kondisi di mana individu

dihadapkan pada permasalahan dan tantangan, dirinya dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih dalam meraih kesuksesan.

Selanjutnya, pada hasil penelitian di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa sulit untuk menemukan solusi atau memecahkan masalah dengan cepat ketika dirinya menemukan hambatan pada pekerjaannya. Ketika ingin menemukan solusi atau memecahkan masalah, karyawan masih memerlukan bantuan dari rekan kerjanya yang lain. Hal tersebut peneliti ketahui melalui pengamatan langsung di lapangan.

Tabel 4.17
Tanggapan Karyawan Mengenai Keyakinan Diri

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
17	Saya bekerja dengan penuh percaya diri	F	0	3	27	31	0	155	305	50.82	Kurang Baik
18	Merasa ragu untuk mencoba sesuatu hal yang baru	F	23	18	8	12	0	131	305	42.95	Kurang Baik
Total Akumulasi								286	610	46.89	Kurang Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.17 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Keyakinan Diri. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Keyakinan Diri yang dapat diambil kesimpulan bahwa Keyakinan Diri yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa yakin atau tidak percaya diri selama bekerja. Luthans, et al (2007) dalam Endah Mujiasih, et al (2013) mengatakan bahwa Self efficacy atau keyakinan diri ditandai oleh kemampuan diri sendiri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang.

Selain itu, terdapat karyawan yang masih merasa tidak yakin atau kurang yakin dalam mencoba sesuatu hal yang baru. Sesuai dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang ketika diberi tanggung jawab mengenai pekerjaan yang baru, mereka tampak terkejut dan merasa gelisah karena takut mengalami kesusahan dalam mempraktekannya seperti promosi produk atau event tertentu.

4.3.3 Gambaran Mengenai Keterikatan Kerja (Y)

Alat ukur mengenai keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kekuatan (vigor), dedikasi, serta daya serap (absorption) yang dioperasionalkan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran keterikatan kerja secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai keterikatan kerja.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Keterikatan Kerja

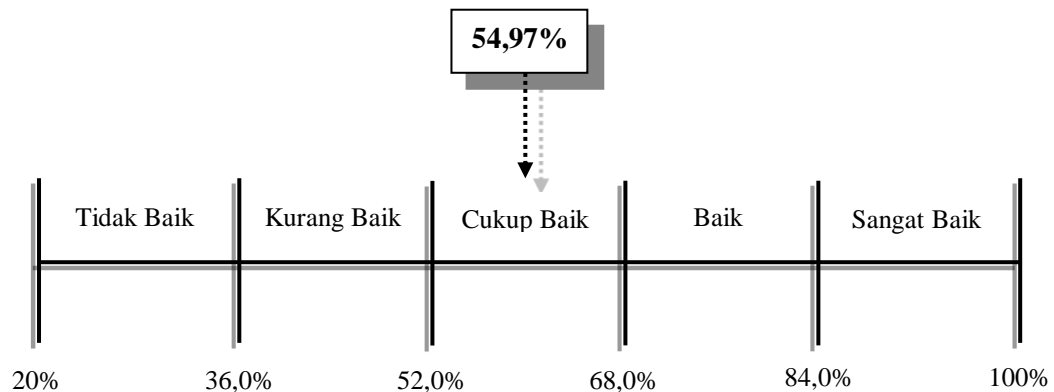
No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kekuatan	292	610	47.87	Kurang Baik
2	Dedikasi	274	610	44.92	Kurang Baik
3	Daya Serap	440	610	72.13	Baik
Total		1006	1830	54.97	Cukup Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Tabel 4.18 di atas menjelaskan karyawan pada YGA memiliki Keterikatan Kerja yang cukup baik. Dari hasil penelitian diketahui Daya Serap berupa konsentrasi yang dimiliki pada karyawan dikategorikan baik. Sesuai dengan penemuan di lapangan hal ini dikarenakan manajer toko dan personalia YGA sangat memperhatikan karyawan-karyawannya pada saat bekerja. Hal tersebut memicu karyawan untuk berkonsentrasi selama bekerja demi meminimalisir teguran yang akan didapatkannya apabila tidak berkonsentrasi selama bekerja.

Sedangkan Kekuatan dan Dedikasi yang dimiliki karyawan masih dalam kategori kurang baik. Dari hasil pengamatan langsung di lapangan, kekuatan yang lemah disebabkan oleh karyawan yang dituntut untuk mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Dedikasi karyawan yang masih lemah pun disebabkan oleh masih kurangnya perhatian pimpinan perusahaan untuk memberikan *reward* dalam *achieve* target. Indikator yang menjadi kategori kurang baik dengan nilai persentase rendah, menjadi fenomena yang perlu diperhatikan pada perusahaan tersebut.

Agar dapat lebih mudah melihat posisi nilai persentase yang diperoleh pada rekapitulasi data, maka disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5
Garis Kontinum Keterikatan Kerja

Di bawah ini peneliti juga menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan Karyawan Mengenai Kekuatan

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
19	Saya memiliki mental yang kuat selama bekerja	F	0	6	23	32	0	157	305	51.48	Kurang Baik
20	Saya merasakan kelelahan bekerja dalam pencapaian target perusahaan	F	19	20	12	10	0	135	305	44.26	Kurang Baik
Total Akumulasi								292	610	47.87	Kurang Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.19 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Kekuatan. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Kekuatan yang dapat diambil kesimpulan bahwa Kekuatan yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut menandakan bahwa sebagian besar karyawan masih belum memiliki mental yang kuat selama bekerja. Sedangkan menurut Bakker (2010) dalam Thennia Sari & Henilia Y (2018) karakteristik vigor atau kekuatan dicirikan dengan seseorang yang memiliki energy yang tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan.

Selanjutnya pada hasil penelitian tersebut terlihat bahwa banyak karyawan yang merasakan kelelahan bekerja dalam pencapaian target perusahaan. Sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya bahwa peneliti sempat mewawancarai salah satu karyawan non staf YGA dengan memberi pertanyaan serupa mengenai kelelahan bekerja, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan memberikan pernyataan yang serupa melalui kuesioner penelitian. Pada hasil pengamatan peneliti di lapangan, peneliti menemukan beberapa karyawan yang mengeluh saat jam istirahat yang bercerita bahwa mereka mengalami kelelahan fisik. Kelelahan fisik yang mereka alami karena tuntutan pada pencapaian target perusahaan yang menuntut mereka untuk tetap bekerja di hari libur besar atau libur nasional.

Tabel 4.20
Tanggapan Karyawan Mengenai Dedikasi

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)	
21	Saya tidak begitu antusias bila atasan memberikan pekerjaan lebih pada saya	F	27	21	4	9	0	117	305	38.36	Kurang Baik
22	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	F	0	8	19	34	0	157	305	51.48	Kurang Baik
Total Akumulasi							274	610	44.92	Kurang Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.20 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Dedikasi. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Dedikasi yang dapat diambil kesimpulan bahwa Dedikasi yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan kurang baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki sikap antusiasme yang kurang selama bekerja. Bakker (2010) dalam Thennia Sari & Henilia Y (2018) mengatakan bahwa dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Sikap antusiasme saat bekerja dipicu oleh masih lemahnya pemberian *reward* yang diberikan atasan pada karyawannya sehingga karyawan tidak begitu antusias ketika mendapatkan pekerjaan lebih. Selanjutnya

dari hasil penelitian tersebut juga terlihat bahwa masih banyak karyawan yang memiliki rasa kebanggaan yang kurang terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4.21
Tanggapan Karyawan Mengenai Daya Serap

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS				
23	Ketika bekerja, waktu terasa berlalu dengan sangat lambat	F	0	23	13	25	0	185	305	60.66	Baik
24	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	F	23	26	12	0	0	255	305	83.61	Baik
Total Akumulasi							440	610	72.13	Baik	

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Pada tabel 4.21 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan karyawan yang telah menjadi responden mengenai Daya Serap. Dari tabel di atas terdapat 2 pernyataan mengenai Daya Serap yang dapat diambil kesimpulan bahwa Daya Serap yang dimiliki pada karyawan YGA dikategorikan baik.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa ketika bekerja waktu mereka terasa berlalu dengan lambat mayoritas menjawab tidak setuju. Hal tersebut berarti bahwa karyawan sangat menikmati pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh atau penuh konsentrasi, sehingga mereka tidak merasa gelisah dan seakan-akan waktu terasa cepat berlalu. Selain itu, pada penelitian di atas menunjukkan bahwa permasalahan kecil dalam pekerjaannya tidak mengganggu konsentrasi mereka selama bekerja. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa seluruh karyawan memiliki sikap profesionalisme yang tinggi, karena mereka tetap berkonsentrasi selama bekerja meski terdapat permasalahan kecil yang sedang menimpa mereka.

4.4 Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan YGA. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

a : Konstanta

Y : Keterikatan Kerja

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Modal Psikologi

b₁ dan b₂: Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.492	2.083		-2.156	.035
	Kecerdasan Emosional	.378	.086	.401	4.424	.000
	Modal Psikologi	.408	.070	.532	5.870	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar $-4,492$, β_1 sebesar $0,378$ dan β_2 sebesar $0,408$. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,492 + 0,378X_1 + 0,408X_2$$

- a. Konstanta sebesar $-4,492$ menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka keterikatan kerja diprediksi akan bernilai sebesar $-4,492$ kali.
- b. Variabel X_1 yaitu kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,378$ menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional meningkat, diprediksi akan meningkatkan keterikatan kerja sebanyak $0,378$ kali.
- c. Variabel X_2 yaitu modal psikologi memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,408$ menunjukkan bahwa ketika modal psikologi mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan keterikatan kerja sebanyak $0,408$ kali.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas Data Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70189295
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.499

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh variabel residual sebesar $0,499 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal.. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	.927	1.079
	Modal Psikologi	.927	1.079

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar $0,927 > 0,1$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas atau terjadinya sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan, dapat dilihat dengan menggunakan uji korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan kedua variabel bebas dengan nilai absolute residual dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka varians residual bersifat homogen.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka varians residual bersifat heterogen.

Tabel 4.25
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Abs
Spearmans rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	.055
		Sig. (2-tailed)	.675
		N	61
	Modal Psikologi	Correlation Coefficient	.105
		Sig. (2-tailed)	.421
		N	61

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa varians residual dalam data bersifat homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Atau dapat dikatakan bahwa data di atas menunjukkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

4.4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara kecerdasan emosional dan modal psikologi dengan keterikatan kerja secara simultan maupun secara parsial. Adapun, teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

4.4.3.1 Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara kecerdasan emosional dan modal psikologi dengan keterikatan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja

		Kecerdasan Emosional	Keterikatan Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.545 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.545 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,545. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi kecerdasan emosional, maka akan diikuti oleh semakin tingginya keterikatan kerja. Berdasarkan

interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,545 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang.

Tabel 4.27
Hubungan Antara Modal Psikologi dengan Keterikatan Kerja

Correlations

		Modal Psikologi	Keterikatan Kerja
Modal Psikologi	Pearson Correlation	1	.640 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.640 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara modal psikologi dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,640. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik modal psikologi, maka akan diikuti oleh semakin tingginya keterikatan kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,640 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi.

4.4.3.2 Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara kecerdasan emosional dan modal psikologi dengan keterikatan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.544	1.73099

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

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi simultan yang diperoleh antara kecerdasan emosional dan modal psikologi dengan keterikatan kerja sebesar 0,747. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,747 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi (Syahri Alhusin, 2003:157).

4.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kecerdasan Emosional	.401	.545
	Modal Psikologi	.532	.640

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,401 \times 0,545 = 0,218$ atau 21,8%
- Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,532 \times 0,640 = 0,340$ atau 34%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa modal psikologi (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap keterikatan kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 34%, sedangkan 21,8% lainnya diberikan oleh kecerdasan emosional (X_1).

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.544	1.73099

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

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,747. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,747)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 55,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 55,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan modal psikologi memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja sebesar 55,9%, sedangkan

sisanya sebesar 44,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

4.4.5 Pengujian Hipotesis

4.4.5.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0: \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

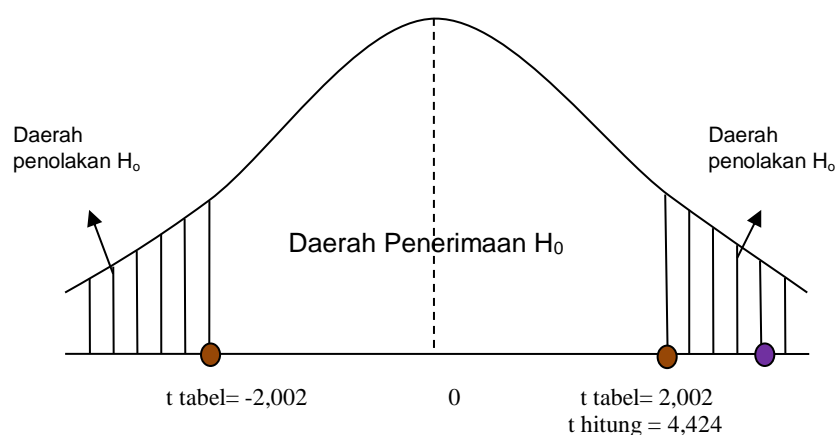
Tabel 4.31
Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.492	2.083		-2.156	.035
	Kecerdasan Emosional	.378	.086	.401	4.424	.000
	Modal Psikologi	.408	.070	.532	5.870	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kecerdasan emosional (X_1) sebesar 4,424. Nilai ini akan dibandingkan dengan

nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=61-2-1= 58$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,002$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,424, berada diluar nilai t-tabel (-2,002 dan 2,002). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA. Hasil ini tentunya sama halnya dengan penelitian sebelumnya oleh Eka Wulandari & Ika Z. R (2017) yang telah berhasil menemukan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Devy Sofyanty (2016) yang berhasil menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negative dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.6
Uji Hipotesis Parsial X_1

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0: \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA.

$H_a: \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak H_0 jika t hitung $>$ dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.32
Pengujian Hipotesis Parsial X_2

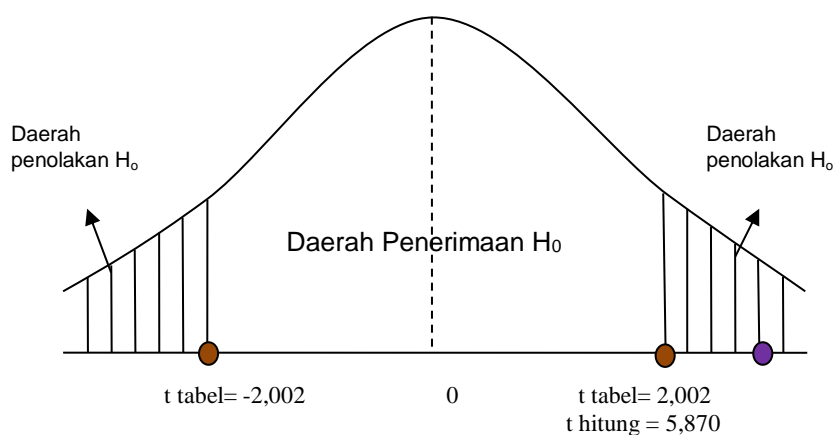
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.492	2.083		-2.156	.035
	Kecerdasan Emosional	.378	.086	.401	4.424	.000
	Modal Psikologi	.408	.070	.532	5.870	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t -hitung yang diperoleh modal psikologi (X_2) sebesar 5,870. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=61-2-1= 58$, diperoleh nilai t -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,002$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 5,870, berada diluar nilai t -tabel ($-2,002$ dan $2,002$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada Karyawan YGA. Hasil ini juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suharianto, et al

(2015) yang telah berhasil menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan antara psychological capital atau modal psikologi terhadap work engagement atau keterikatan kerja. Adapun Endah Mujiasih, et al (2013) yang telah berhasil menemukan hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dengan keterikatan kerja. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.7
Uji Hipotesis Parsial X_2

4.4.5.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan YGA.

- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan YGA.
- Taraf signifikansi (α): 0,05
- Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai F-hitung $>$ F-tabel, H_a terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.33
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

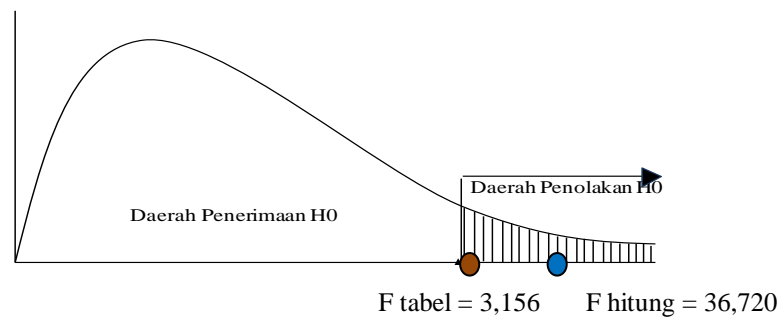
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.050	2	110.025	36.720	.000 ^b
	Residual	173.786	58	2.996		
	Total	393.836	60			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

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

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 36,720. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=58$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,156. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (36,720) > F_{tabel} (3,156)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan YGA. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Thennia Sari & Henilia Y (2018) yang berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan modal psikologi berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap keterikatan kerja. Jika disajikan dalam gambar, nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.8
Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y