

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan kajian pustaka berisikan tentang data-data sekunder yang peneliti peroleh dari jurnal-jurnal ilmiah atau hasil penelitian dari beberapa para ahli atau hasil penelitian pihak lain yang mendukung penulisan penelitian ini.

2.1.1 Kajian Tentang Kecerdasan Emosional

Sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi sebagai karyawan. (Thomson, et al dalam Isniar Budiarti 2017). Pengetahuan dan keterampilan manusia tentunya dipengaruhi oleh setiap individu dalam mengendalikan emosinya selama bekerja di perusahaan, Kemampuan dalam mengendalikan emosi disebut kecerdasan emosional atau IQ (*Intellectual Emotional*).

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Ada berbagai teori tentang pengertian kecerdasan emosional dari beberapa para ahli. Goleman (2015:13) mengatakan mendefinisi:

“Kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengendalikan diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.”

Pengertian lain juga disampaikan oleh Carter (2010) yang mengatakan bahwa:

”Orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence Quotient* (EQ) yang merupakan kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain”.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengetahui dan mengelola emosi kita, serta kemampuan untuk memahami emosi orang lain dan mengintegrasikan pengetahuan kita untuk mengelola situasi dan hubungan yang juga merupakan landasan untuk keberhasilan kepemimpinan (Reed:2011).

Dari pengertian menurut para ahli tersebut, penulis menyimpulkan pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, juga kemampuan untuk mengetahui dan mengelola emosi kita maupun orang lain sebagai *soft competency*.

2.1.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kemampuan yang dimiliki oleh individu yang dapat berfungsi untuk memantau perasaan diri dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Sedangkan, ketidakmampuan seseorang dalam mencermati perasaan yang sesungguhnya, disebut orang yang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri

Kemampuan dalam menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Apabila seseorang yang memiliki kemampuan rendah ketika mengontrol emosi, hal tersebut dapat membuat orang tersebut bernaung melawan perasaan murung. Sementara, mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengontrol emosi juga dapat meliputi kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi

Iwan dan Widodo (2016) dalam buku Isnar Budiarti, et al 2018 yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global mengutip pengertian motivasi menurut T. Hani Handoko yang mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

4. Mengenali emosi orang lain (*Empaty*)

Kemampuan yang bergantung pada kesadaran yang dimiliki seseorang. Kemampuan ini pun merupakan keterampilan dasar dalam bersosialisasi dengan orang lain. Individu yang memiliki empati akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dalam mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain. Hal ini pun akan membuat seseorang mampu mengerjakan pekerjaan orang lain atau membantu kesulitan orang lain tanpa rasa mengeluh.

5. Keterampilan social

Merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi. Hal ini juga dapat disebut seseorang yang mampu berkomunikasi dengan baik, tanpa membuat perselisihan antar individu.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Ada 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yang disampaikan oleh Goleman (2015:267), yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan pengetahuan pertama dalam mempelajari emosi yang di mana, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi atau kanak-kanak melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang sering terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga tumbuh dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangatlah berguna bagi setiap individu di kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Lingkungan masyarakat dan pendidikan merupakan salah satu contoh lingkungan keluarga. Kecerdasan emosional akan berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang dalam suatu aktifitas yang mendorong dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.2 Kajian Tentang Modal Psikologi

Modal psikologis mungkin merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi terciptanya atau terbangunnya keterikatan kerja pada individu dalam bekerja. Kesesuaian modal psikologis yang dimiliki oleh tiap individu akan mendorong performa karyawan untuk semakin baik dalam bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Modal Psikologi

Modal Psikologis menurut Luthans, *et al.*, (2015:2) yaitu:

“is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redicting paths to goals (hope) in order to succeed, and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bounching back and even beyond (resiliency) to attain success.” (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015:2)

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa modal psikologis ialah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (optimism); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (harapan), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (resiliensi).

Psychological capital (modal psikologis) berbeda halnya atau pengertiannya dengan modal ekonomi tradisional (*traditional economic*

capital), modal manusia (*human capital*), dan modal social (*social capital*). Di mana modal ekonomi tradisional mencakup keuangan dan asset berwujud. Modal manusia mencakup pengalaman, pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan ide-ide. Modal social menekankan hubungan, jaringan kontak, dan pertemanan. Sedangkan, modal psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimisme dan ketahanan (Luthans:2007).

Menurut Bakker dan Demerouti, 2008; Schaufeli, 2006 mengartikan bahwa:

“Modal psikologis sebagai aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi.”

Avey, Luthans, Smith dan Palmer (2010) menyatakan bahwa:

“Karyawan dengan modal psikologis tinggi, maka kesejahteraan individu pada lingkungan kerja juga akan tinggi, kemudian diharapkan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.”

Dari pengertian-pengertian dan uraian dari para ahli tersebut, penulis dapat membuat kesimpulan pengertian tentang modal psikologis. Modal psikologis adalah sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimism, dan ketahanan, sehingga memiliki hubungan dengan rasa gembira, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan atau individu tersebut.

2.1.2.2 Indikator Modal Psikologis

Menurut Luthans (2007), terdapat 4 indikator dalam psychological capital yang biasa disingkat HORE, yaitu *Hope*, *Optimisme*, *Resilience*, dan *Self-Efficacy*.

a. *Hope* (Harapan)

Menurut Synder dalam (Carr, 2004:90) mendefinisikan harapan sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimism adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan (Srivastava & Angelo, 2009). Dengan kata lain, optimism mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi (Desmita, 2009:201)

d. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri)

Self-Efficacy yang secara umum disebut *confidence* secara Bahasa berarti kepercayaan diri. Luthans (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

2.1.2.3 Cara Mengembangkan *Psychological Capital*

Tentunya *Psychological Capital* atau modal psikologis seseorang dapat dikembangkan dan ditingkatkan berdasarkan masing-masing dimensinya:

a. *Hope*

Luthans (2007) menyampaikan cara mengembangkan harapan (*hope*) sebagai berikut:

- 1) Mengatur dan mengklarifikasi target pribadi dan organisasi yang spesifik dan menantang
- 2) Melakukan “metode langkah” untuk memecahkan target menjadi sub langkah yang dapat diatur sehingga dapat menandai peningkatan dan membuat pengalaman langsung terkait setidaknya kemenangan dan kesuksesan kecil
- 3) Mengembangkan setidaknya satu alternative atau jalan kemungkinan untuk target yang telah disusun dengan disertai rencana tindakan

- 4) Akui kesenangan dalam proses bekerja untuk menggapai target dan jangan hanya berfokus pada pencapaian akhir
- 5) Bersiap dan bersedialah untuk menekuni rintangan dan permasalahan
- 6) Bersiap dan terampil mengetahui kapan dan jalan alternative mana yang bisa dipilih ketika rute utama menuju pencapaian target tidak lagi dapat dilakukan atau tidak lagi produktif
- 7) Bersiap dan pintar dalam mengetahui kapan dan bagaimana menarget kembali untuk menghindari jebakan atau harapan yang salah

b. *Optimism*

Untuk mengembangkan *optimism*, Luthans (2007) menjelaskan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi keyakinan menaklukan diri ketika dihadapkan pada sebuah tantangan
- 2) Evaluasi keakuratan keyakinan
- 3) Sekali keyakinan yang tidak berfungsi secara normal tereduksi, ganti dengan keyakinan yang lebih membangun dan akurat yang telah dikembangkan

c. Resilience

Luthans (2007) menjelaskan cara pengembangan resiliensi dengan tahapan berikut ini:

- 1) Hindari jebakan pemikiran negatif ketika suatu hal mulai memburuk
- 2) Uji keakuratan keyakinan terhadap permasalahan dan bagaimana mencari solusi jitu
- 3) Tetapkan ketenangan dan kefokuskan ketika emosi dan stress menyerbu

d. Self-Efficacy atau Confidence

Self-efficacy atau kepercayaan diri dapat dikembangkan dengan memperhatikan pendekatan yang disusun oleh Luthans (2007)

- 1) Pengalaman ahli atau pencapaian perfoma

Hal ini tentunya sangat potensial untuk mengembangkan kepercayaan diri karena melibatkan informasi langsung terkait sukses. Bagaimanapun, pencapaian tidak secara langsung membangun kepercayaan diri. Proses situasional, seperti tugas yang kompleks dan proses kognitif seperti persepsi terhadap kemampuan seseorang, sama-sama berpengaruh terhadap perkembangan percaya diri

- 2) Pengalaman atas nama orang lain atau memperagakan

Jika seseorang melihat orang lain seperti diri mereka berhasil dengan usaha yang dipertahankan, mereka akan mulai percaya bahwa diri mereka juga memiliki kapasitas untuk berhasil

3) Persuasi sosial

Seorang individu yang kompeten dapat membantu mengembangkan kepercayaan diri orang lain dengan mempersuasi atau meyakinkan

4) Rangsangan atau motivasi fisik dan psikis

Orang-orang sering kali bergantung pada apa yang mereka rasakan, baik secara fisik maupun psikis, untuk mengukur kapabilitas mereka. Bagaimanapun, kondisi fisik dan mental yang sempurna dapat menyebabkan tumbuhnya kepercayaan diri

2.1.2.4 Kriteria Psychological Capital yang baik

Untuk mengetahui sejauh mana psychological capital yang baik, terdapat kriteria yang dijadikan acuan yakni: 1) Percaya diri yang terdiri dari sifat yakin, mandiri, individualitas, optimism, kepemimpinan dan dinamis; 2) Originalitas yang terdiri dari sifat inovatif, kreatif, mampu mengatasi masalah baru, inisiatif, mampu mengerjakan banyak hal dengan baik, dan memiliki pengetahuan; 3) Berorientasi manusia yang terdiri dari sifat suka bergaul dengan orang lain, fleksibel, responsive terhadap saran/kritik; 4) Berorientasi hasil kerja yang terdiri dari sifat ingin berprestasi, teguh, tekun, penuh semangat; 5) Berorientasi masa depan terdiri dari sifat visioner dan memiliki persepsi yang tajam; 6) Berani mengambil resiko yang terdiri dari sifat senang mengambil resiko dan menyenangkan tantangan (Dewi, 2013).

2.1.3 Kajian Tentang Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*Work Engagement*) merupakan keadaan psikologis individu yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja yang bersifat positif serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja.

Dalam hal ini, individu dapat diukur keadaannya secara fisik dan mental sehingga dapat menentukan apakah ada perasaan terikat dalam pekerjaan tersebut atau tidak. Dan keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat memicu individu tersebut untuk dapat memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

2.1.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Leiter dan Bakker (dalam Inceoglu dan Warr, 2012) mengatakan:

“Job engagement as a positive, fulfilling, affective-motivational state of work-related well-being”

Kalimat tersebut dapat diartikan sebagai keterikatan kerja adalah keadaan di mana karyawan mempunyai pemikiran positif, keterlibatan, perasaan termotivasi terkait dengan kesejahteraan dalam bekerja.

Adapun menurut Harter et al (dalam Dulagil, 2012) menyebutkan bahwa:

“An early definition of employee engagement described it as “the individual’s involvement and satisfaction with as well as enthusiasm for work”

Dari pengertian tersebut dapat diartikan keterikatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan, kepuasan, dan sangat antusias dalam bekerja.

Menurut Scaufeli, dkk mengemukakan bahwa keterikatan kerja sebagai suatu keadaan positif dan memenuhi cara pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh kekuatan, dedikasi dan daya serap (Isniar Budiarti, et al 2018:120).

Dari pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan definisi dari keterikatan kerja yaitu kondisi positif di mana seseorang termotivasi dalam bekerja dengan memiliki keadaan mental atau psikologis yang positif karena mengenali pekerjaannya dan terikat dengan pekerjaannya yang dikarakteristikan oleh kekuatan, dedikasi dan daya serap.

2.1.3.2 Indikator Keterikatan Kerja (Work Engagement)

Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya dikategorikan karyawan yang memiliki *work engagement*.

Secara ringkas, Schaufeli (2006:195) menjelaskan mengenai indikator yang terdapat dalam keterikatan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Vigor (Kekuatan)

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja dan juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan juga tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan

b. *Dedication* (Dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorpstion* (Daya Serap)

Dalam bekerja karyawan selalu penuh dengan konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Ciri-Ciri Keterikatan Kerja

Menurut Federman (2009) karyawan yang memiliki keterikatan kerja terhadap suatu organisasi/perusahaan juga dapat dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan selanjutnya
- b. Merasakan diri sedniri yang merupakan bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya akan bekerja lebih ddari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan inteligensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka sehingga dapat memastikan apa yang mereka lakukan telah benar atau sesuai

dengan tujuan yang hendak dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

2.1.3.4 Faktor Pendorong Keterikatan Kerja

Perrins (2003) menjabarkan hal-hal yang menjadi faktor pendorong dalam keterikatan kerja secara berurutan sebagai berikut:

- a. Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan
- b. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- c. Wewenang dalam mengambil keputusan
- d. Perusahaan/organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- e. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarir
- f. Reputasi perusahaan dan tim kerja yang solid dan saling mendukung
- g. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
- h. memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan
- i. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka, saya sebagai peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan serta relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta perbandingan yang memadai sehingga penulisan laporan penelitian ini lebih memadai.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel/Populasi	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1.	Thennia Sari & Henilia Y (2018)	<p>Judul: Keterikatan Karyawan Dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis (Studi Empiris: PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta)</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dengan menggunakan skala likert</p> <p>Sampel: 99 karyawan PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta</p> <p>Populasi: 99 karyawan PT Fajar Lestari Sejati, Jakarta</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sebesar 0,000; modal psikologis mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sebesar 0,024; kecerdasan emosional dan modal psikologis berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan dengan signifikansi 0,000</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peneliti terdahulu meneliti variabel-variabel dengan penulis yaitu kecerdasan emosional modal psikologi dan keterikatan kerja (karyawan) -Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti terdahulu sama dengan penulis yaitu menggunakan kuisioner yang disebar dan dibagikan <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peneliti terdahulu mengambil jumlah sample yang berbeda dengan penulis -Jumlah populasi pada perusahaan yang diteliti oleh peneliti terdahulu juga berbeda dengan jumlah populasi yang penulis teliti
2.	Karamustafa, E. Y & Kundav, O (2018)	<p>Judul: <i>The Relationship Between Emotional Intelligence and Employee Engagement with The Moderating Role of Gender</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 245 karyawan</p> <p>Populasi: Para karyawan tetap dari berbagai sektor swasta di Istanbul</p>	<p>Sebagai hasil dari penelitian ini, telah didukung oleh analisis statistik bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak parsial pada keterlibatan karyawan dan gender tidak memiliki dampak potensial pada hubungan ini sebagai moderator.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti sama-sama meneliti variabel kecerdasan emosional. Metode analisis yang digunakan sama dengan penulis.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Peneliti tidak meneliti variabel modal psikologis. Peneliti meneliti peran gender sebagai moderasi dari penelitiannya. Jumlah sampel dan populasi berbeda dengan penulis.</p>

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel/Populasi	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
3.	Eka Wulandari & Ika Z. R (2017)	<p>Judul: Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang</p> <p>Metode: Kuantitatif dengan analisis statistik yaitu analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 65 guru</p> <p>Populasi: 112 guru</p>	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada guru SMA Negeri Berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan kota Semarang. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya.	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel kecerdasan emosional dan keterikatan kerja. -Metode yang digunakan peneliti terdahulu sama dengan penulis <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel modal psikologi -Jumlah sample dan populasi berbeda dengan penulis
4.	Devy Sofyanty (2016)	<p>Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja PT Monex Investindo Futures</p> <p>Metode: Kuantitatif dengan analisis statistik yaitu analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 50 orang karyawan</p> <p>Populasi: 50 orang karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kecerdasan emosional berpengaruh negative dan signifikan terhadap keterikatan kerja yang bermakna bahwa, jika kecerdasan emosional tinggi maka keterikatan kerja akan menurun. -Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja yang bermakna bahwa, jika etos kerja semakin tinggi maka keterikatan kerja akan meningkat. 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel kecerdasan emosional dan Keterikatan kerja. -Metode yang digunakan peneliti terdahulu sama yaitu kuantitatif dengan teknik survey dan menggunakan analisis statistik. <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel modal psikologi dan jumlah sampel berbeda dengan penulis

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel/Populasi	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
5.	Erbasi, Ali & Melih, C. O. (2016)	<p>Judul: <i>The Effect of Psychological Capital and Work Engagement</i></p> <p>Metode: Pendekatan kuantitatif</p> <p>Sampel: 280 karyawan</p> <p>Populasi: Terdiri dari asisten peneliti yang bekerja di Universitas Selcuk.</p>	<p>Terlihat bahwa modal psikologis berpengaruh positif pada subjek perilaku organisasi tersebut seperti kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Jelas bahwa karyawan dengan swasembada tinggi, penuh harapan, tahan terhadap kondisi buruk dan optimis akan berkontribusi lebih pada organisasi tempat mereka berada. Jadi, dimensi pada Modal Psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu sama-sama meneliti tentang pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Metode yang digunakan dan analisis data yang digunakan pun sama dengan penulis yaitu menggunakan SPSS</p> <p>Perbedaan: Jumlah sampel, populasi, dan objek penelitian berbeda dengan penulis.</p>
6.	Suharianto, et al (2015)	<p>Judul: Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya</p> <p>Metode: <i>Accidental sampling</i> dan <i>purpose sampling</i></p> <p>Sampel: 71 dosen di UKWMS</p> <p>Populasi: Seluruh dosen di UKWMS</p>	<p>Ada pengaruh yang signifikan antara psychological capital dan work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang digambarkan dengan persamaan $Y = 6,079 + 0,645X$ yang menandakan setiap kenaikan 1 nilai dari modal psikologi (Y) akan diikuti dengan kenaikan nilai work engagement (X) sebesar 0,645</p>	<p>Persamaan: Pengambilan judul variabel X1 dan Y sama yaitu Modal Psikologi dan Keterikatan Kerja</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kecerdasan emosional, serta peneliti terdahulu mengambil jumlah sampel yang berbeda dengan penulis</p>

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel/Populasi	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
7.	Mwangi, Caroline Igoki (2014)	<p>Judul: <i>Emotional Intelligence Influence on Employee Engagement Sustainability in Kenyan Public Universities</i></p> <p>Metode: Data kualitatif dan kuantitatif</p> <p>Sampel: Sampel dipilih secara acak di 4 universitas negeri</p> <p>Populasi: Semua kader staff di 4 universitas negeri</p>	Data yang menganalisis dari survei empat universitas negeri, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Kecerdasan emosional ditemukan sangat mempengaruhi tantangan keberlanjutan melalui keterlibatan karyawan	<p>Persamaan: Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel keterkaitan antara kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Peneliti sebelumnya juga menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Sampel dan jumlah populasi yang digunakan peneliti sebelumnya berbeda dengan penulis dan juga objek penelitian pun berbeda</p>
8.	Endah Mujiasih, et al (2013)	<p>Judul: Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang.</p> <p>Metode: Kuantitatif dengan alat ukur skala psikologi yang dibuat oleh peneliti lain.</p> <p>Sampel: 73 karyawan</p> <p>Populasi: 73 karyawan</p>	Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>psychological capital</i> dengan <i>work engagement</i> karyawan PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Semakin tinggi <i>psychological capital</i> maka semakin tinggi <i>work engagement</i> -nya. <i>Psychological capital</i> memberikan sumbangan efektif sebesar 51,3% pada <i>work engagement</i> .	<p>Persamaan: Terdapat variabel yang sama yaitu modal psikologi dan keterikatan kerja serta metode yang digunakan sama yaitu kuantitatif.</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kecerdasan emosional dan peneliti terdahulu menggunakan alat ukur skala psikologi, sedangkan penulis tidak. Jumlah sampel yang diambil pun juga berbeda.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (2017:86) mendefinisikan kerangka pemikiran sebagai fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka pemikiran merupakan jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan secara logis antara variabel yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan situasi atau masalah yang diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, tinjauan literature serta pengamatan. Kerangka pemikiran juga menunjukkan keyakinan mengenai fenomena yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Selain itu juga menjelaskan tentang keterkaitan antara variabel dependen dengan independen.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Kerja

Hal yang mempengaruhi keterikatan kerja dapat dilihat dari model *Job Demands – Resources (JD-R)* dari Schaufeli dan Bakker (2004) dalam jurnal Eka Wulandari & Ika Z. R (2017) yang menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu, *job demands* (tuntutan kerja), *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi). Di mana stimulus yang tepat untuk meningkatkan keterikatan kerja, salah satunya dimulai dari diri individu (*personal resources*).

Personal resources yaitu karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu yang mengacu pada evaluasi diri secara positif dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol sehingga memiliki dampak bagi lingkungannya (Hobfoll, et al, 2003), seperti harga diri, keyakinan diri, zona control dan kemampuan untuk mengendalikan emosi (Albrecht, 2010). Teori tersebut dapat mendukung penelitian Eka Wulandari & Ika Z. R (2017) yang

berhasil menemukan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada guru SMA Negeri Berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan kota Semarang. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja dan sebaliknya. Kecerdasan emosional yang tinggi menjadikan pegawai memiliki interaksi baik dengan rekan kerja karena pegawai dapat mengelola perilaku mereka untuk muncul secara tepat tergantung pada situasinya, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih terikat pada pekerjaannya (Duran, 2004) dalam Eka Wulandari & Ika Z. R (2017).

2.2.2 Pengaruh Modal Psikologi terhadap Keterikatan Kerja

Aspek psikologis individu merupakan faktor yang berpengaruh bagi munculnya work engagement atau keterikatan kerja, salah satunya adalah psychological capital atau modal psikologis. Hal ini disimpulkan karena 3 faktor dari keterikatan kerja yang juga dijelaskan oleh Bakker (2011). Dari 3 faktor tersebut salah satunya terdapat *job resources* yang diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa work engagement dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi atau indikator pada *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resilience*, *optimism*, dan *hope* (Bakker dkk, 2010, h 124) dalam jurnal Endah Mujiasih, et al (2013). Akan tetapi penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah dan belum diukur secara terpadu melalui satu konstruk inti seperti *psychological capital*. Endah Mujiasih, et al (2013) berhasil menemukan hubungan positif yang signifikan antara psychological

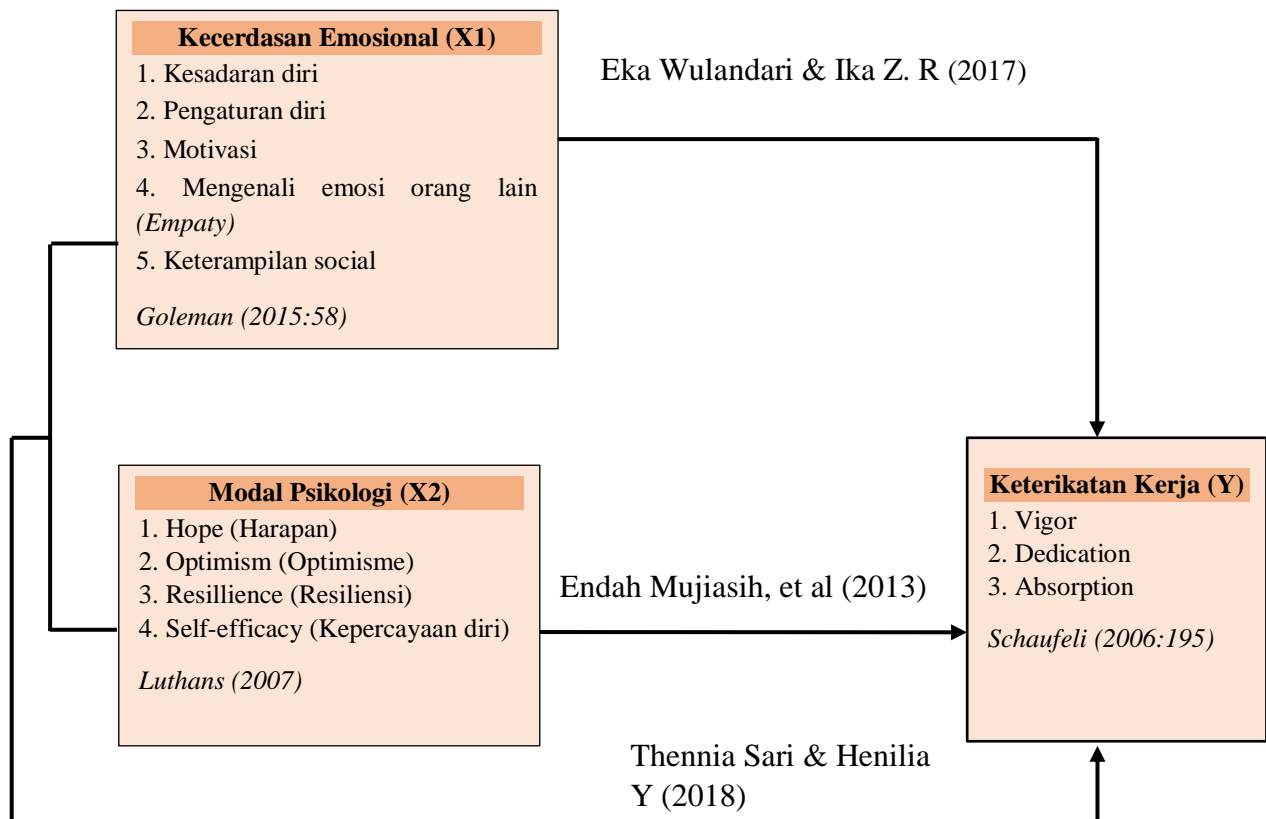
capital dengan *work engagement* pada penelitiannya yang dilakukan di PT Bank Mega Wilayah Regional Semarang. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya, dan sebaliknya.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja

Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang positif, cenderung akan terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, memiliki kesadaran diri, serta terampil memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain. Kecerdasan emosional juga dapat membuat karyawan memiliki kemampuan akan memotivasi diri sendiri serta selalu bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin akan dihadapinya yang memiliki hubungan dengan keterikatan seorang karyawan di perusahaannya.

Selain kecerdasan emosional, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2010) dalam jurnal Thennia Sari & Henilia Y (2018). Karyawan yang memiliki kualitas seperti karyawan yang mampu mengontrol emosinya dan memiliki modal psikologis yang meliputi kepercayaan diri, mampu menerima tantangan, selalu berpikir positif akan pekerjaannya dan mampu bangkit dari kegagalan dianggap memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas, profit perusahaan, kualitas kerja tinggi, efisiensi kerja meningkat, turnover rendah dan mengurangi ketidakhadiran/absen

(Handoko, 2008). Dalam penelitian Thennia Sari & Henilia Y (2018) berhasil membuktikan melalui penelitiannya bahwa kecerdasan emosional dan modal psikologis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterikatan karyawan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini selaras dengan pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2012:64) yang mengatakan bahwa

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis menarik hipotesis penelitian yang bersifat sementara dalam memecahkan permasalahan tersebut sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional karyawan Griya Antapani Bandung sangat baik, karyawan memiliki modal psikologi yang baik, dan karyawan memiliki keterikatan kerja yang kuat.

H2: Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional di Griya Antapani Bandung

H3: Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh modal psikologi di Griya Antapani Bandung

H4: Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan modal psikologi secara simultan di Griya Antapani Bandung