

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.479 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi *work engagement* begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah *work engagement*. Sedangkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian wanita karier yang sudah berkeluarga memiliki kecerdasan emosi yang cenderung tinggi dengan persentase sebesar 75,714% (53 subjek) dan hasil kategorisasi *work engagement* juga cenderung tinggi dengan persentase sebesar 92,86% (65 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,229. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki kontribusi 22,9% terhadap *work engagement* sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demand*, *personal resources*, *adaptability*, *achievement orientation*, *attraction to the work*, *emotional maturity*, *positive disposition* dan *self-efficacy*.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Bagi subjek**

Secara umum subjek telah memiliki tingkat *work engagement* dalam kategori tinggi ke sedang. Berdasarkan hal tersebut subjek yaitu wanita karier yang sudah berkeluarga yang menjadi bagian dari penelitian ini diharapkan untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimilikinya meskipun ada dua beban yang harus ditanggung yaitu keluarga dan pekerjaan, namun dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi subjek akan dapat mengimbangi keduanya dengan baik.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek wanita karier yang sudah berkeluarga agar memspesifikkan lagi wanita karier yang sudah berkeluarga itu yang bagaimana, seperti memiliki anak atau tidak, anaknya masih bayi, sekolah atau sudah kuliah karena juga akan mempengaruhi hasil dari penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(Augustus). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HN423>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91–100. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arishanti, K. I. (2009). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bank*. 3(44–52), 20–21.
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal Of Psychology*, 2(1), 38–47.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010a). Work engagement : a handbok of essential theory and research. In *Conference Proceedings - IPEMC 2004: 4th International Power Electronics and Motion Control Conference*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010b). Work engagement a hand book of essential theory and rasearch. In *Psychology Press*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Baktio, H., & Utama, W. (2013). *Kecerdasan emosi*. Diambil dari <http://www.pusdikmin.com>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Akademik dengan job performance

- pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan. *Humaniora*, 1(2), 184–197.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Jakarta: Guepedia.
- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Ekonomi dan Kewirausahaanwirausahaan*, 10(2), 109–118.
- Gitosaroso, M. (2012). Kecerdasan emosi (emotional intelligence) dalam tasawuf. *Journal of Moral Education*, 2(2), 182–200.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional : mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Sun.
- Gupta, G. K., Rani, S., & Kumar, R. (2016). *Analysis of management of supracondylar femur fracture by locking compression plate*,. 2 .(4), 218–222.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada. Fakultas Psikologi*, 21(2), 90–101. <https://doi.org/10.22146/bpsi.7373>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- Howe, D. (2015). *Empati*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jadmiko, P. (2016). Dukungan organisasional sebagai pemoderasi pengaruh antara kecerdasan emosional pada kinerja karyawan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 146. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1410>
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family enrichment Dengan work engagement pada perawat wanita. *Psikologi Ulayat*, 2(1), 407–417.
- Ma'ruf, J. J. (2018). *Assessment center*. Jakarta: PT Gramedia.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90–99. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-)

0029(19991001)47:1<3::AID-JEMT2>3.0.CO;2-2

- Manizar, E. (2016). Mengelola kecerdasan emosi. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 198–213.
- Marciano L. P. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of respect*. New York: Mc Graw Hill.
- Meyer, A. G. (2012). *Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - studi mengenai usesor Unit kerja XYZ di PT. ABC indonesia*. universitas indonesia.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA negeri kabupaten purworejo. *Empati*, 6(1), 97–103.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT bank mega regional area semarang. *Psikologi Undip*, 12(2).
- Nurendra, A. M. (2016). Peran tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika*, 21(1).
- Portal HR. *Gawat! pekerja di indonesia 80% not engaged lantas apa solusinya?* , (2016).
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2).
- Putra, A. G. G., Ramadhan, M. F., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan dan emosi karyawan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Talenta*, 4(2), 122–132.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X jakarta. *Jurnal Empati*, 7(Nomor 1), 373–380.
- Ratnasari dan Hartati, Y. (2019). *Manajemen kerja dalam organisasi*. Jakarta: CV Penerbit Qiara Media.

- Santoso, J. E. (2012). *Good ethos : 7 etos kerja terbaik dan mulia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sari, T., & Yulita, H. (2018). Keterikatan karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan modal psikologis(studi empiris : PT. fajar lestari sejati, jakarta). *National Conference of Creative Industry*, 5(6), 640–655. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1270>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B. (2011). *Work engagement : a key concept of a ? 1*, 1–51.
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di kecamatan X, Y , Z kabupaten batang. *Jurnal Empati*, 6(4), 157–162.
- Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kecedasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. jasa raharja cabang jawa timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.
- Soeroso, A. (2008). *Sosiologi I*. Jakarta: Yudhistira.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Suharianto, & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katoloik widya mandala surabaya. *jurnal experientia*, 3(2), 23–34. <https://doi.org/10.4324/9781315648033-4>
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan CV. aneka ilmu semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 11(1).
- Supriyadi, A. (2019). *Airmanship*. Jakarta: PT Gramedia.
- Tridhonanto, A., & Agency, B. (2010). *Meraih sukses dengan kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta : peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *jurnal psikogenesis*, 6(1), 19–32.

- Wakhyuni, S. D. (2016). Hubungan work engagement dan organizational efficacy. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(3), 156–162.
- Wardiana, A. G., & Prasetyo, A. R. (2018). Keterkaitan perceived organizational support dan happiness at work pada karyawan generasi Y PT. telekomunikasi selular jakarta. *Empati*, 7(4), 27–32.
- Wellins, R. S. (2015). Employee engagement the key to realizing competitive advantage. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 5(2), 209–221. <https://doi.org/10.1108/17506200710779521>
- Widyarini, N. (2013). *Membangun hubungan antar manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Wulandari, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Keterikatan kerja pada guru sekolah menengah atas negeri berakreditasi A di kecamatan ngaliyan. *Jurnal Empati*, 6(29), 133–138.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Yuliani, R. (2013). Emosi negatif siswa kelas XI SMA N 1 sungai limau. *jurnal ilmiah konseling*, 2(1), 151–155.
- Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2015). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai PT. salindo berlian motor jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 6–12.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494–500. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065>