**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA WANITA KARIER YANG SUDAH BERKELUARGA**

By: Astuti Wulandari¹, Sowanya Ardi Prahara²

Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta

astutiwulandari51@gmail.com¹, sowanya\_hara@yahoo.com²

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang memiliki karakteristik wanita karier yang sudah berkeluarga, dengan minimal kerja satu tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kecerdasan Emosi dan Skala *Work Engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,479 dengan p = 0,230 (p <, 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 23% yang berarti variabel kecerdasan emosi memberi kontribusi sebesar terhadap *work engagement* dan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor *job demand,* *personal resources, adaptability, achievement orientation, attraction to the work, emotional maturity, positive pisposition* dan *self-efficacy.*

**Kata kunci:** *work engagement*, kecerdasan emosi.

**The Relationship Between Emotional Intelegent and Work Engagement to Career Women Who Are Already Out of Business**

By: Astuti Wulandari¹, Sowanya Ardi Prahara²

Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta

astutiwulandari51@gmail.com¹, sowanya\_hara@yahoo.com²

**Abstract**

The research aims to determine the relationship berween emotional intelegent and work engagement to career women who are already put of business. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between emotional intelegent and work engagement to career women who are already out of business. The subject in this study were 70 people who had characteristic of career women who are already out of business, and minimal had a work 1 year. How to take the subject using the purposive sampling method. Retrieval of this research data using emotional intelegent scale and work angagement scale. The data analysis technique used is product moment correlation from Kral Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (R) of 0,479 with p = 0,230 (p <, 0,05). These results show that the is a significant positive relationship between emotional intelegent and work engagement to career women who are already put of business. the acceptance of the hypothesis in this study show that the coefficient of determination (R²) of 0,230 emotional intelegent variables contributed 23% to work engagement and the remaning 77% was influenced by other factor namely job demand, personal resources, adaptability, achievement orientation, attraction to the work, emotional maturity, positive pisposition dan self-efficacy.

keywords : emotional intelegent, work engagement

**PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang serta sektor kehidupan dan telah memunculkan banyak fenomena baru. Salah satu di antara fenomena tersebut adalah semakin besar jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyak wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang atau bahkan belum pernah di masuki kaum hawa. Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Di mana wanita yang bekerja atau sering disebut dengan istilah wanita karier adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya seperti jabatan dan lain-lain. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari presiden, menteri, maupun manajer (Handayani, 2013). Novenia dan Ratnaningsih (2017) juga mengatakan bahwa perkembangan ekonomi yang semakin maju akan membuka peluang bagi setiap orang di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja, baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan. Setiap orang menginginkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Sama halnya dengan wanita, banyak wanita saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang baik. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai *prestise* seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonom, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak. Tidak dapat di sangkal lagi bahwa kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja besar manfaatnya dan sangat dibutuhkan sebagai partner kaum pria, tidak hanya di rumah tetapi juga dalam pekerjaan dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat yang di milikinya (Anaroga, 2014).

Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi telah banyak bukti-bukti nyata bahwa wanita pun dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya wanita lebih dari apa yang telah di perbuat kaum pria. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak (Handayani, 2013). Berkaitan dengan konflik yang dialami tersebut, akan berdampak pada kepuasan individu, kepuasan perkawinan, dan kepuasan dalam pekerjaan. Bagaimanapun wanita karier tetap ibu rumah tangga yang sulit lepas dari lingkungan keluarga oleh sebab itu dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat di banding rekan prianya karena harus mengurus suami/anak dan pekerjaan sekaligus. Pada kenyataannya cukup banyak wanita yang tidak mampu mengatasi hambatan itu sekalipun mempunyai kemampuan teknis yang cukup tinggi, oleh sebab itu wanita karier yang sudah berkeluarga diharapkan pandai-pandai dalam menyeimbangkan peran ganda yang dijalanimnya yaitu peran di dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (Anaroga, 2014).

Berdasarkan sudut pandang *role theory* yang menyatakan bahwa menjalani beberapa peran sekaligus berpotensi untuk terjadi konflik antar peran**,** di mana setiap peran akan memiliki tututan yang harus di penuhi karena jika tidak di penuhi akan memunculkan konsekuensi yang negatif oleh sebab itu peneliti mencoba untuk melihat apakah menjalani dua peran sekaligus akan selalu memunculkan konflik antar peran yaitu pekerjaan dan keluarga (Kuntari, 2015). Suharianto dan Effendy (2015) mengatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal apabila individu mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa menyatu dengan pekerjaannya dan tidak terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan hal ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu tersebut merasa tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa sangat tidak antusias, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup sehingga individu tersebut tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaannya. Sedangkan keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi untuk menghadapi pasar yang ketat karna akan berhubungan dengan performa baik individu maupun perusahaan (Bekker & Leiter, 2010), di mana dalam pengertian yang sederhana *egagement* didefinisikan sebagai hubungan emosional tinggi yang dirasakan pekerja terhadap organisasinya yang akan mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya (Kaswan, 2012).

Schaufeli (2011) juga menjelaskan bahwa *work engagement* adalah kondisi pemenuhan positif, yang memotivasi perasaan dan ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* merupakan suatu kondisi yang positif, memuaskan, dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *burnout.* Menurut Bakker dan Leiter (2010) aspek-aspek dari *work engagement* ada tiga yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption,* di mana *vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditunjukkan dengan keterlibatan dan konsentrasi penuh, merasa senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Chaudhary, Rangnekar, Barua dan Kumar (2014) dalam penelitiannya menyebutkan secara umum rata-rata karyawan yang memiliki *work engagement* di wilayah Asia Pasifik menurun dari 60% di tahun 2009 menjadi 56% di tahun 2010. Penurunan tersebut merupakan kemunduran terbesar dalam 15 tahun terakhir. Portal HR (2016) juga menjelaskan sekitar 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged* yang berarti bahwa pekerja baik secara fisik maupun secara psikologis berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya, 76% *not engaged* yang berarti karyawan kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugasnya, dan 11% *actively disengaged* yang menunjukkan karyawan tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Dibandingkan dengan negara-negara lain di ASEAN, posisi Indonesia dalam hal pekerja yang *engaged* hanya lebih baik dari Vietnam, masih kalah dari Singapura, Thailand, Malaysia dan Filipina.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang di lakukan peneliti pada tanggal 30 September 2019 dengan 6 orang subjek yaitu wanita karier yang sudah berkeluarga. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa subjek mengaku kurang dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, subjek merasa waktu berjalan dengan lambat ketika berada di tempat kerja, kurang antusias mengerjakan tugas-tugas dari pekerjaannya. Kemudian subjek juga merasa kurang berkonsetrasi pada saat bekerja, selain itu subjek mengatakan bahwa subjek sering main *handphone* pada saat jam kerja seperti menonton *youtube*, *chattingan*, dan mengakses media sosial yang mana beberapa kegiatan tersebut merupakan kebalikan dari *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 dari 6 orang subjek memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Di mana hal tersebut di tunjukkan oleh aspek *vigor*, yaitu subjek mengaku kurang dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari aspek *dedication* subjek merasa kurang antusias pada saat bekerja. Dan dari aspek *absorption* subjek juga merasa kurang berkonsetrasi pada pekerjaannya, selain itu subjek mengatakan bahwa subjek sering main *handphone* pada saat jam kerja seperti menonton *youtube*, *chattingan*, dan mengakses media sosial.

Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) *work engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan karena karyawan yang tidak *engaged* merupakan pusat masalah apabila kehilangan komitmen dan motivasinya dalam bekerja, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat *engaged* terhadap pekerjaanya karena banyak hal positif yang di dapat ketika karyawan *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan pada tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova & Schaufeli, 2008), begitupun sebaliknya bagi karyawan yang memilki *work engagemnet* rendah maka akan menunjukkan sikap yang kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Mewengkang dan Panggabean, (2016) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki tiga keuntungan, pertama karyawan menjadi lebih antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik, kedua karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketiga karyawan akan menyalurkan *work engagement* yang di milikinya ke karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok pun menjadi lebih baik.

Bakker (2011) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement,* yaitu *job resources* (sumber daya kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Sumber daya kerja *(job resources)* merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait fungsional dalam mencapai tujuan kerja atau meransang pertumbuhan, pembelajaran, pengembangan diri. Sumber daya pribadi (*Personal Resources)* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu kemampuan dirinya dalam mengendalikan dan berdampak pada lingkungan kerjanya (Bakker, 2011). Berkaitan dengan kemampuan untuk mengendalikan dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengelola emosi merupakan bentuk dari kecerdasan emosi (Baktio & Utama, 2013). Di mana kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenagan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati, serta menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berdoa (Goleman, 2009).

 Berdasarkan beberapa faktor-faktor *work engagement* di atas peneliti memilih *personal resources* yang didalamnya terdapat kecerdasan emosi sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini, karena individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerjanya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu maka akan membuat individu tersebut mampu mengoptimalkan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya akan membuat individu tersebut bisa terikat dengan pekerjaanya (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja *(work engagement).* Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin *work engagement* begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah pula *work engagement.*

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti kepada 6 orang wanita karier yang sudah berkeluarga pada tanggal 30 september 2019. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa subjek merasa kurang dapat bekerja dengan maksimal karena mengalami kelehan secara psikologis dan fisik terlebih pekerjaan yang dijalaninya memiliki tuntutan yang besar sedangkan di sisi lain subjek juga harus mengurus keluarga (anak dan suami). Subjek juga merasa kesulitan dalam mengontrol emosi saat bekerja, karena subjek sering terbawa emosi negatif dari rumah ke pekerjaanya, kemudian subjek juga sering merasa bingung dengan keadaan dirinya sendiri, merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang dijalaninya dianggap sebagai beban yang menguras tenaga, subjek juga mengatakan bahwa subjek termasuk orang yang cuek dan tidak mau mencampuri masalah orang lain atau rekan kerjanya, dan subjek juga mengaku bahwa sering bermasalah dengan rekan-rekan kerjanya karena tidak sependapat dengannya, sehingga bekerja menurut subjek merupakan merupakan sebuah tuntutan ekonomi yang harus dijalani.

Goleman, (2009) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenagan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati serta menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Selanjutnya juga di dukung oleh pendapat Puspasari, (2009) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan rasional secara bersamaan dengan kondisi yang tepat. Kemudian Gupta (2016) menambahkan bahwa kecerdasan emosi merupakan seperangkat kompetensi dan kualitas diri serta keterampilan yang luas dan dispossisi individu, biasanya disebut *soft skill* atau *inter dan intra-personal skill*.

Menurut (Goleman, 2009) aspek-aspek dari kecerdasan emosi terbagi menjadi lima yaitu sebagai berikut : yang pertama mengenali emosi diri, yaitu kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi; yang ke dua mengelola emosi, yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat dan pas; yang ke tiga memotivasi diri sendiri, yaitu mampu menjadi motivator bagi diri sendiri dan orang lain sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun akan dilakukan secara produktif dan efektif, memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan; yang ke empat mengenali emosi orang lain atau empati, yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan orang lain, kesadaran akan perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain; yang ke lima membina hubungan, berkaitan dengan kemampuan individu dalam bersosialisasi, yaitu individu mampu menjalin hubungan dengan individu lain untuk menunjang keberhasilan.

Carmelia, Tiatri, dan Wijaya (2017) Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik cenderung lebih cepat dalam menenangkan diri, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, sehingga akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan. Kemudian, kecerdasan emosi akan membuat seseorang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang dihadapi dan ini berkaitan erat dengan keterikatan seorang karyawan di tempat kerjanya. Kecerdasan emosi juga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai kesuksesan dalam karier karena individu yang cerdas emosinya lebih dapat bekerja dengan baik di tempat kerja dan akan terikat dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kemampuannya dalam menjalin hubungan interpersonal, mudah bergaul, lebih bersemangat dalam aktivitas yang berhubungan dengan banyak orang. Sebaliknya orang yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah akan menghadapi masalah dalam berhubungan dengan orang banyak, sulit menyesuaikan diri dan kurang bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Iskandar, Ambarita & Sowiyah, 2014).

Sejalan dengan hal ini, penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnaningsih, 2017) juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja pada guru SMA. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah *work engagement.* Sari dan Yulita (2018) mengatakan bahwa Model JD-R juga menjelaskan, rintangan dalam pekerjaan cenderung akan menggagalkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan, serta menyebabkan kognisi dan emosi negatif. Kognisi dan emosi yang negatif menyebabkan terjadinya penurunan tingkat keterikatan kerja, sedangkan untuk terlibat sepenuhnya dalam suatu pekerjaan individu membutuhkan pemanfaatan diri, baik secara kognitif maupun secara emosional (Yuan, Li, & Tetrick, 2015). Akan tetapi tidak semua pekerja dapat memiliki keterikatan kerja yang baik hal ini disebabkan oleh tantangan dari pekerjaan, maupun lingkungan diluar tempat kerja. Salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami hal ini adalah pekerja wanita, atau biasa di sebut wanita karier yang sudah menikah atau berkeluarga *(dual career women).*

Seseorang yang memiliki kestabilan emosi akan mempunyai penyesuaian diri yang baik, mampu menghadapi kesukaran dengan cara obyektif serta menikmati kehidupan yang stabil, tenang, merasa senang, tertarik untuk bekerja dan berprestasi, mampu memotivasi diri terhadap kritik, tidak melebih-lebihkan kesenangan ataupun kesusahan sehingga dapat mengelola kebutuhan-kebutuhan primitif yang lebih banyak dipengaruhi emosi belaka (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Di mana kemampuan individu menciptakan emosi positif terhadap pekerjaannya merupakan salah satu cerminan dari tingkat *work engagement (*Wakhyuni, 2016). *Work engagement* adalah suatu kondisi yang positif, memuaskan, dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli (2012) juga mengatakan orang yang memiliki *work engagement* tinggi merupakan orang yang mempunyai inisiatif tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar dari pada apa yang dikerjakan sehari-hari.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnaningsih, 2017) menggunakan variabel kecerdasan emosi dan *work engagement* dengan subjek penelitian guru SMA negeri berakreditasi A di kecamatan ngaliyan. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel kecerdasan emosi dan *work engagement* namun peneliti lebih fokus pada subjek wanita karier yang sudah berkeluaga. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

Dari uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai kecerdasan emosi dan work engagement pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan dapat mengelola kecerdasan emosi pada wanita karier yang sudah berkeluarga

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 70 orang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan memilih subkel berdasarkan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut: yaitu wanita karier, sudah menikah atau memiliki keluarga, dan minimal kerja satu tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri Skala yang *Work Engagement* yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu: *vigor, dedication,* dan *absorption,*  dan Skala Kecerdasan Emosi, yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut (Goleman, 2009) yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain atau empati, dan membina hubungan.

Skala *Work Engagement* terdiri dari 15 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang 0,301 - 0,708 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,873. Dengan demikian Skala *Work Engagement* merupakan pengukuran yang reliabel. Skala Kecerdasan Emosi Terdiri Dari 25 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari rentang 0,301 - 0,708 dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,923. Dengan demikian Skala Kecerdasan Emosi merupakan pengukuran yang reliabel. Berdasarkan data tentang reliabilitas alpha uji daya beda dari Skala Work Engagement dan Skala Kecerdasan Emosi, dapat disimpulkan bahwa Skala Work Engagement dan Skala Kecerdasan Emosi tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,479 dengan p = 0,000 (p < 0,050) berarti ada korelasi yang positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement*. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,479 yang artinya antara variabel kecerdasan emosi dengan *work engagement* memang terdapat korelasi. Selain itu hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisiensi determinasi (R²) sebesar 0,229 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi menunjukkan kontribusi sebesar 22,9% terhadap *work engagement* dan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demand,* *personal resources, adaptability, achievement orientation, attraction to the work, emotional maturity, positive pisposition* dan *self-efficacy.*

Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,479 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosi mempunyai peran penting terhadap *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

Kecerdasan emosi merupakan salah satu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement.* Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap *work engagement,* di mana hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja *(work engagement)*. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi *work engagement*, begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah pula *work engagement.* Adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* berarti setiap aspek dari kecerdasan emosi memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan emosi dan rasional secara bersamaan dengan kondisi yang tepat, memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenagan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati, serta menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berdoa. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,229 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi pada wanita karier yang sudah berkeluarga memiliki kontribusi sebesar (22,9%) terhadap *work engagement* dan sisanya (77,1%) dipengaruhi oleh faktor *job demand,* *personal resources, adaptability, achievement orientation, attraction to the work, emotional maturity, positive pisposition* dan *self-efficacy.* Sedangkan hasil kategorisasi *work engagement* menunjukkan kategorisasi tinggi sebesar 92,86% (65 subjek) kategorisasi sedang sebesar 7,14% (5 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek). Pada kategorisasi variabel kecerdasan emosi yaitu kategori tinggi sebesar 72,86% (51 subjek), kategori sedang sebesar 27,14% (19 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian wanita karier yang sudah berkeluarga memiliki *work engagement* dan kecerdasan emosi yang cenderung tinggi.

Menurut Goleman (2009) Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenagan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati, serta menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berdoa. Carmelia, Tiatri, dan Wijaya (2017) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan cenderung lebih cepat dalam menenangkan diri, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, sehingga akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan. Ketika individu memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka individu tersebut akan bisa terikat dengan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) juga menegaskan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerjanya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu maka akan membuat individu tersebut mampu mengoptimalkan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya akan membuat individu tersebut bisa terikat dengan pekerjaanya. Individu yang terikat dengan pekerjaannya akan bekerja dengan penuh semangat, merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Nugroho, Mujiasih, & Prihatsanti, 2013). Kemudian menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi memiliki lima aspek yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan.

Aspek mengenali emosi diri adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam hal mengenali atau mengidentifikasi perasaan sewaktu perasaan itu terjadi (Goleman, 2009). Ketika individu memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenali emosi diri maka akan membuat individu tersebut memiliki kepekaan lebih terhadap perasaan atau emosi yang akan merpengaruhinya dalam mengambil keputusan, mengetahui segala kelemahan yang dimiliki sehingga dapat memperbaikinya serta memahami kelebihan yang dimiliki sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaannya (Santoso, 2012), dan akan selalu bersemangat, berenergi dan antusias, serta memberikan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan, dimana karakteristik tersebut merupakan karakteristik individu yang *engaged*. Hal ini sejalan dengan pernyataan subjek dilapangan yang menyatakan bawha subjek menyadari ketika dirinya merasa sedih, dan subjek juga mampu memahami perasaanya dengan baik, serta subjek juga menyadari apa yang dirasakannya dengan begitu subjek akan dapat mengenali diri dan perasaannya sendiri, sehingga dalam bekerja subjek tidak mudah larut dengan masalah yang dihadapinya dan memiliki energi yang tinggi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, selalu bersemangat dalam bekerja, antusias, dan menikmati setiap pekerjaan yang dilakukan.

Aspek mengelola emosi didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam mengungkapkan perasaan atau emosi yang dirasakan agar perasaan tersebut dapat terungkap dengan tepat dan pas (Goleman, 2009). Dengan kemampuan mengelola emosi yang baik individu akan bisa memunculkan emosi positif dari dalam dirinya (Sumiyarsih, Mujiasih, & Ariati, 2012). Individu yang dapat mengelola emosi dengan baik akan merasakan kebahagian ditempat kerja, dengan merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja maka individu tersebut akan merasa lebih terikat dengan pekerjaan (Wardiana & Prasetyo, 2018). Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan subjek dilapangan yang menyatakan bahwa subjek mampu mengendalikan emosi negatif yang mucul dalam dirinya, subjek juga mengatakan dengan mengelola emosi negatif subjek dapat terhindar dari kesedihan yang berlarut-larut, sehingga tidak mempengruhinya dalam bekerja, dan subjek tetap bisa fokus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tetap memiliki energi dan semangat yang tinggi untuk bekerja.

Aspek memotivasi diri sendiri, yaitu individu mampu menjadi motivator bagi diri sendiri dan orang lain sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun akan dilakukan secara produktif dan efektif, memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan (Goleman, 2009). Individu yang mampu memotivasi dirinya sendiri akan cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam mengerjakan hal apapun termasuk pekerjaan (Manizar, 2016). Ketika individu mampu menciptakan motivasi dalam dirinya maka individu tersebut akan dapat bekerja dengan baik (Sumiyarsih dkk., 2012), dan dengan memiliki motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan dalam dirinya, lebih terdorong untuk berprestasi terhadap pekerjaannya, berkomitmen terhadap kelompok maupun organisasinya serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi terhadap pekerjaannya (Goleman, 2009). Saat individu memiliki motivasi dalam dirinya terkait dengan pekerjaan maka individu tersebut akan berusaha mencapainya dan akan berkontribusi dan berdedikasi untuk meningkatkan ikatan emosionalnya terhadap pekerjaan dan organisasinya (Man & Hadi, 2013). Hal ini diperkuat dengan penyataan subjek di lapangan yang menyatakan bahwa subjek selalu berusaha untuk memotivasi dirinya meskipun bekerja dibawah tekanan, subjek menambahkan ketika subjek menghadapi permasalahan terkait pekerjaan subjek akan tetap berusaha melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin, dengan begitu subjek akan selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan selalu memiliki energi yang tinggi untuk bekekrja.

Aspek mengenali emosi orang lain atau empati, yaitu kemampuan dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan orang lain, kesadaran akan perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain (Goleman, 2009). Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga akan lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain (Manizar, 2016). Hal ini diperkuat dengan penyataan subjek di lapangan yang menyatakan bahwa subjek mampu merasakan kesedihan dan kesulitan yang dirasakan oleh orang lain, terlebih orang-orang terdekatnya, sehingga dalam bekerja subjek akan memiliki empati yang tinggi dan akan membantu rekan kerja jika mengalami kesulitan, dengan begitu subjek merasa senang jika dapat membantu orang lain, subjek juga merasa bahwa tempat kerjanya adalah tempat yang menyenangkan, dan merasa antusias saat bekerja.

Aspek membina hubungan, yaitu keadaan di mana individu mampu menjalin hubungan dengan individu lain untuk menunjang keberhasilan (Goleman, 2009). Individu yang memiliki kemampuan dalam membina hubungan yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, dan menciptakan sinergi dalam kelompok serta dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama (Goleman, 2009). Dalam organisasi kemamapuan membina hubungan mempunyai peranan yang penting demi terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas setiap individu dan setiap unit dengan adanya kesadaran setiap individu atau unit akan menimbulkan semangat saling membantu (Ernawati & Ambarini, 2010), sehingga individu akan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar dari pada apa yang di kerjakan sehari-hari Schaufeli, (2012). Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek dilapangan yang menyatakan bahwa subjek dapat bekerja sama dengan siapapun dan mudah berteman dengan orang-orang baru, serta memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik, dengan begitu subjek tidak akan merasakan kesulitan dalam pekerjaannya, justru akan merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna tersendiri dalam hidupnya, yang akan membuatnya selalu memiliki gairah dan semangat untuk bekerja.

**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

**SARAN**

Bagi subjeksecara 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.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**

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

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

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement : a handbok of essential theory and research. In *Conference Proceedings - IPEMC 2004: 4th International Power Electronics and Motion Control Conference*.

Baktio, H., & Utama, W. (2013). *Kecerdasan emosi*. Diambil dari http://www.pusdikmin.com

Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Akademik dengan job performance pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan. *Humaniora*, *1*(2), 184–197.

Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Ekonomi dan Kewirausahaanewirausahaan*, *10*(2), 109–118.

Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional : mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Sun.

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.

Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family dnrichment Dengan work engagement pada perawat wanita. *Psikologi Ulayat*, *2*(1), 407–417.

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)1097-0029(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.

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).

Portal HR (2016). Gawat pekerjja diindonesia 80% not engaged. Diakses dari https://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/.

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.

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).

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.

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.