HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SEKOLAH SANTO PAULUS KECAMATAN SELAT KALIMANTAN TENGAH

***CORRELATION STUDY BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENGAGEMENT IN TEACHERS OF SANTO PAUL SCHOOL, SELAT DISTRICT,CENTRAL KALIMANTAN***

# Theo Prasetyo Rembon1, Sowanya Ardi Prahara, S.Psi., MA 2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta 17081624@student.mercubuana-yogya.ac.id 0852-4688-6682

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *work engagement* pada guru Sekolah Santo Paulus, Kecamatan Selat, Kalimantan Tengah. Hipotesis yang diakukan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *work engagement* pada guru Sekolah Santo Paulus, Kecamatan Selat, Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan 60 guru sekolah sebagai subjek penelitian. Terdiri dari guru laki-laki 25 orang (41,7%) dan guru perempuan 35 orang (58,3%). Pengumpulan data menggunakan skala Likert kecerdasan emosional dan *work engagement.* Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis yang ditemukan menunjukan hubungan kecerdasan emosional dengan *work engagement* memperoleh nilai korelasi sebesar (r\_xy) = 0,681 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,05) dengan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,681 yang artinya sumbangan variabel kecerdasan emosional dengan *work engagement* sebesar 68,1% dan 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci**: kecerdasan emosi, work engagement, guru sekolah.

***Abstract***

***This study aims to examine the relationship between emotional intelligence and work engagement among teachers of Sekolah Santo Paulus, Kecamatan Selat, Kalimantan Tengah. The hypothesis is that there is a significant relationship between emotional intelligence and work engagement among teachers Sekolah Santo Paulus, Kecamatan Selat, Kalimantan Tengah. This study used 60 school teachers as research subjects. Consisting of 25 male teachers (41.7%) and 35 female teachers (58.3%). Data collection used Likert scaleof emotional intelligence and work engagement. Based on the results of this study, theanalysis found that the relationship between emotional intelligence and work engagement obtained a correlation value of (rxy)=0.681 with a significance level of 0.000(p<0.05) with a coefficient of determination (R2) obtained at 0.681 which means that the contribution of emotional intelligence variables with work engagement is 68.1% and 31.9% influenced by other factors.***

***Keywords****: emotional intelligence, work engagement, school teachers.*

1

# PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menjadi hambatan di berbagai negara. Dalam dunia pendidikan, Pasca Pandemi Covid-19 memberikan dampak pada sistem pembelajaran, yaitu pembelajaran daring dan luring. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dalam Surat Edaran Nomor 4 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19 maka diberlakukan pembelajaran daring (bdkjakarta.kemenag.go.id, 2021). Pembelajaran daring memberikan dampak negatif, yaitu keterbatasan sarana pendukung, terbatasnya interaksi antar siswa dan guru, naiknya angka putus sekolah, dan menurunnya kualitas kesehatan mental (Abdi, 2021).

Guru sebagai tenaga profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang No 14 Tahun 2005). Profesi tersebut menantang karena keberhasilan peserta didik diukur melalui akreditasi sekolah sehingga dibutuhkan tenaga yang dapat memberikan proses mengajar efektif agar siswa mampu memahami dan menguasai materi (Omrod, 2009).

Guru yang memiliki work engagement dapat menciptakan sumber daya sendiri dan sifat positif pada pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2007). Work engagement adalah suatu keadaan pikiran yang bersifat positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat yang tinggi, dedikasi tinggi dan fokus penuh penghayatan (Bakker A. , 2011). Bakker menambahkan aspek work engagement ada tiga, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan). Vigor sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi. Dedication sebagai keterlibatan kuat yang ditandai rasa antusias dan rasa bangga. Absorption sebagaiberkonsentrasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnaningsih, 2017) yang menggunakan variabel kecerdasan emosi dengan work engagement dengan subjek penlitian guru Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri berakreditasi A di kecamatan ngaliyan. Penelitian ini juga menggunakan variabel kecerdasan emosi dengan work engagement namun peneliti lebih fokus pada subjek Guru Sekolah Katolik Santo Paulus di kecamatan Selat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara work engagement dengan kecerdasan emosi pada guru".

# METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2017). Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian dan pernyataan pada skala merupakan stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya (Azwar, 2017).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2017). Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian dan pernyataan pada skala merupakan stimulus yang tertuju pada indikator perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya (Azwar, 2017).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah Teknik Product Moment. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis antara satu variabel independent dengan satu variabel dependent (Siregar, 2015). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada guru.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hipotetik yang digunakan, dapat dilihat skor minimal hipotetik, skor maksimal hipotetik, rerata hipotetik, dan standar deviasi hipotetik dari skala work engagement dan skala kecerdasan emosi.

Data hipotetik yang diperoleh dari skala work engagement diperoleh hasil skor skor minimal sebesar (jumlah aitem variabel x skor minimal tiap aitem) = 15 x 1 = 15, skor maksimal (jumlah aitem variabel x skor maksimal tiap aitem) = 15 x 4 = 60. Rerata hipotetik sebesar (jumlah skor minimal + jumlah skor maksimal : 2) = (15 + 60) : 2 = 37,5. Jaraksebaran adalah (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal) = 60 - 15 = 45. Sedangkan standar deviasi yang dimiliki bernilai (jumlah skor maksimal – skor minimal : 6) = (60 – 15) :6 = 7,5. Berdasarkan data empirik Skala work engagement memperoleh skor minimal 38, skor maksimal 58, skor mean 48,52 dan standar deviasi 4,440.

Data hipotetik yang diperoleh dari skala kecerdasan emosi diperoleh hasil skor skor minimal sebesar (jumlah aitem variabel x skor minimal tiap aitem) = 22 x 1 = 22, skor maksimal (jumlah aitem variabel x skor maksimal tiap aitem) = 22 x 4 = 88. Rerata hipotetik sebesar (jumlah skor minimal + jumlah skor maksimal : 2) = (22 + 88) : 2 = 55. Jarak sebaran adalah (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal) = 88 - 22 = 66. Sedangkan standar

deviasi yang dimiliki bernilai (jumlah skor maksimal – skor minimal : 6) = (88 – 22) : 6 = 11. Berdasarkan data empirik Skala work engagement memperoleh skor minimal 55, skor maksimal 83, skor mean 67,92 dan standar deviasi 6,242. Berikut ini merupakan tabel data statistik pada Skala work engagement dan kecerdasan emosi.

# Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel N | S | kor Hipo | tetik |  |  | Skor Em | pirik |  |
| No | Mean | Min | Max | SD | Mean | Min | Max | SD |
| *work*1 60*engagement* | 37,5 | 15 | 60 | 7,5 | 48,52 | 38 | 58 | 4.440 |
| Kecerdasan2 60 | 55 | 22 | 88 | 11 | 67,92 | 55 | 83 | 6,242 |

Emosi

Kategorisasi dilakukan bertujuan untuk mengelompokkan individu dalam suatu kelompok terpisah secara bertingkat berdasarkan atribut yang diukur, hal ini bertujuan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya atribut yang diukur. Dalam kategorisasi ini, peneliti membagi kelompok ke dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala *Work Engagement***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 45 | 43 | 71,1% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 30 ≤ X < 45 | 0 | 0% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 30 | 17 | 28,3% |
| **Total** |  |  | 60 | 100% |

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi sebanyak 43 subjek (71,1%), kategori sedang sebanyak 0 subjek (0%), dan kategori rendah sebesar 17 subjek (28,3%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki work engagement pada kategori tinggi.

# Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 66 | 32 | 53,3% |

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 44 ≤ X < 66 | 0 | 0% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 44 | 28 | 46,7% |
| **Total** |  |  | 60 | 100% |

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori tinggi sebanyak 32 subjek (53,3%), kategori sedang sebanyak 0 subjek (0%), dan kategori rendah sebanyak 28 subjek (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian, sebagian besar memiliki kecerdasan emosi pada kategori tinggi.

# Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Correlations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | WorkEngangement | KecerdasanEmosi |
|  | Pearson Correlation | 1 | .681\*\* |
| Work Engangement | Sig. (2-tailed) |  | .000 |
|  | N | 60 | 60 |
|  | Pearson Correlation | .681\*\* | 1 |
| Kecerdasan Emosi | Sig. (2-tailed) | .000 |  |
|  | N | 60 | 60 |

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis, derajat koefisien variabel *work engagement* dengan variabel kecerdasan emosi berada dalam interval koefisien kuat. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,681 yang artinya sumbangan variabel *work engagement* dengan variabel kecerdasan emosi sebesar 68,1%.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan work engagement pada guru-guru Sekolah Katolik Santo Paulus, Kecamatan Selat, Kalimantan Tengah. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kecerdasan emosi dengan work engagement adalah taraf signifikansi. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi yang

dimiliki guru sekolah Katolik Santo Paulus, maka semakin tinggi juga work engagement yang dimilikinya. Sebaliknya jika semakin rendah kecerdasan emosi yang dimiliki, maka semakin rendah work engagement yang dimiliki. Hasil penelitian ini menemukan koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,681 yang artinya sumbangan variabel work engagement dengan variabel kecerdasan emosi sebesar 68,1% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 31,9%.

# DAFTAR PUSTAKA

Abdi, H. (2021). Dampak Negatif Pembelajaran Jarak Jauh Berkepanjangan Selama Pandemi Covid-19.

Albrecht, S. (2010). *Research and Practice, handbook of employee engagement citive.* MGP Books Group.

Anggiadinat, N. (2015). Peran Theistic Sanctification of Work terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) TBK.

Bakker, A. (2011). an Evidence-Base Model of Work Engagement. 265-269. doi:https://doi.org/10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B. (2010). Work engagement: A Handbook of Essesntial Theory and Research. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career*

*Development International, (3)*, 209–223.

Bakker, A. B., & Leither, M. P. (2010). Work engagement: A Handbook of Essesntial Theory and Research. *Psychology Press*.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and Charisma Among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *International Journal of Human Resource Management, 24*, 2760–2779.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.

Baktio, H. ,. (2013). Kecerdasan emosi. *PUSDIKMIN LEMDIKLAT*. Retrieved from [http://www.pusdikmin.com](http://www.pusdikmin.com/)

Bates, S. (2004). Getting engaged. *SHRM*.

bdkjakarta.kemenag.go.id. (2021). Efektivitas Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. Retrieved from https://bdkjakarta.kemenag.go.id/berita/efektivitas-pembelajaran- daring-di-masa-pandemi-covid-19

Brakett, M., & Mayer, J. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measure of Emotional Intelligence. *Society for Personality and Social Psychology, 29 (X)*. doi:https://doi.org/10.1177/0146167203254596

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

Chaundhary, R., Rangnekar, S., & Rey, L. (2014). Organizational Climate, Climate Strenght and Work Engagement. *Procedia-Social and Behavior Sciences*, 133, 291-303.

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

Duran, A., Extremera, N., & Rey, L. (2004). Self-Reported Emotional Intelligence, Burnout and Engagement Among Staff in Service for People with Intellectual Disabilities. *Pyschological Reports, 95*, 386-390.

Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021.* Gallup Press. Retrieved from https://fundacionprolongar.org

Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.* PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hackman, J. R. (1980). Work Redesign. *AddisonWesley Publishing Company, Inc*.

Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Pyschology, 43*, 495-513.

Indonesia. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role . *HR Magazine*, 1–11.

Mewengkan, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN terhadap Impementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa, 5(1)*, 5-9.

Mufarrikhah, J., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology, 6(2)*, 151–164. doi:https://doi.org/10.22146/gamajop.56396

Omrod, J. (2009). *Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang.* (W. Indianti, Trans.) Erlangga.

Rhoades, L. &. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87(4)*, 698–714.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior.* Peason.

Saks, A. (2006). Mantecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21(1)*, 600–619.

Sari, T., & Yulita, H. (2018). Keterikatan Karyawan Dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis (Studi Empiris). *National Conference of Creative Industry. 5(6)*, pp. 640–655. Jakarta: PT. Fajar Lestari Sejati. doi:https://doi.org/https://doi.org/10

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? *Managing Social and Ethical Issues in Organizations, 1*, 1–55.

Triatna, Cepi, & Kharisma. (2008). *EQ Power Panduan meningkatkan Kecerdasan Emosional.*

Citra Praya.

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.