

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK ENGAGEMENT

Diah Pranitasari^{1,*}, Wati Setianingsih², Dodi Prastuti³, Pristina Hermastuti⁴, Enung Siti Saodah⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta,
Jl. Kayu Jati Raya 11A Rawamangun, Jakarta 13220

*nitadpranitasari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading. Metode penelitian adalah metoda survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading sebanyak 100 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan: (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja sebesar 38%; (2) pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja sebesar 6%; (3) pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keterikatan kerja sebesar 42%; (4) pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja 52%; dan sisanya 48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine some factors that influence employee work engagement. The factors examined in this study were emotional intelligence, compensation and work environment. The results of this study are expected to be input for companies in order to enhance employee work engagement. The study was conducted in Gramedia Kelapa Gading Bookstore employees. The research method is a survey. The population in this study were all 100 employees of Gramedia Bookstore Kelapa Gading, using saturated sampling techniques. The data analysis techniques and data processing used are the Structural Equation Modeling (SEM) method and SmartPLS 3.0 consecutively. The results of this study are as follows: (1) the influence of the emotional intelligence on work engagement is 38%; (2) the effect of the compensation on work engagement is 6%; (3) the influence of the work environment on work engagement is 42%; (4) the effect of the emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement is 52%; and the remaining 48% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: emotional intelligence, compensation, work environment, work engagement

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja adalah keterikatan seseorang dalam pekerjaan dan perannya aktif secara positif baik secara fisik, psikologis dan kognisi (Pranitasari, 2019). Keterikatan kerja memiliki manfaat yang positif bagi karyawan atau pekerja, diantaranya memperbaiki kinerja karyawan dan mengurangi jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Perusahaan memerlukan manajemen yang baik serta berkaitan dengan usaha agar setiap tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Marciano (2010) seorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan, dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah kecerdasan emosional. Menurut Nurita (2012) kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penetapan sistem kompensasi yang baik merupakan unsur penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat mendorong serta mempertahankan para pekerja yang berprestasi. Para karyawan membutuhkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Faktor lain yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan (Pranitasari et al., 2019).

Di Toko Buku Gramedia Kelapa Gading Jakarta, keterikatan kerja para karyawannya masih memiliki tingkat yang berbeda-beda. Sebagian karyawan sudah merasa terikat terhadap pekerjaannya dengan bersedia pulang mundur atau lembur untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu, tetapi sebagian lainnya memilih pulang tepat waktu dengan menunda pekerjaannya untuk dikerjakan keesokan harinya. Dapat dikatakan sebagian karyawan belum merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan belum optimal menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, dalam memberikan pelayanan ke pelanggan maupun untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional.

Penelitian mengenai keterikatan kerja karyawan sebetulnya telah banyak dilakukan, diantaranya Pranitasari (2019a) dengan variabel efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, kerja tim dan pengembangan diri; Kusendi R. (2017) dengan variabel lingkungan kerja; Aliyah (2017) dengan variabel lingkungan kerja, status kerja dan beban kerja; Nurwulandari & Suwatno (2018) dengan variabel komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik; Pranitasari et al (2019) dengan variabel efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan diri; Pranitasari (2019b) dengan variabel efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kerja tim; dan (Pranitasari, 2022) dengan variabel komunikasi internal organisasi, keadilan organisasi, penghargaan instrinsik dan pengembangan diri.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, terhadap keterikatan kerja karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading, mengingat dalam pelayanan terhadap konsumen sangat diperlukan kecerdasan emosional karyawan, dikarenakan belum ada penelitian sebelumnya yang melihat variabel kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja. Selain itu, kompensasi dan lingkungan kerja juga tetap perlu diteliti karena masih menjadikan alasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan pada penelitian ini adalah: 1) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan?; 2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan?; dan 3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan?.

Keterikatan kerja

Ravikumar (2013) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja karyawan sebagai gambaran hasil yang bagus dari nilai bisnis, dan menjadi barometer yang baik untuk keberhasilan dan kesehatan sebuah organisasi yang terbukti terhubung kuat dengan berbagai kesuksesan perusahaan, termasuk komitmen pada perusahaan, kepuasan kerja, produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan dan hasil kerja yang positif.

Keterikatan kerja adalah keterikatan seseorang dalam pekerjaan dan perannya aktif secara positif baik secara fisik, psikologis dan kognisi dengan indikator kekuatan, dedikasi dan penyerapan (Pranitasari, 2019b). Naidoo dan Martin (2014) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sebuah manifestasi karyawan dan ekspresi individu dalam perilaku tugas yang mendorong bekerja sama dengan orang lain, kehadiran yang bersifat pribadi pada perusahaan (fisik, kognitif, dan emosional), dan hubungannya pada peran dalam peningkatan kinerja perusahaan. Pranitasari & Rozaq (2019) kembali menjelaskan keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi, kepedulian dan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator keterlibatan kerja adalah respon untuk bekerja, perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan, rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan, perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi.

Menurut *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) UK (2010) keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Emotional engaged*

Karyawan terikat secara emosional dengan pekerjaannya, yaitu: komitmen terhadap organisasinya, komitmen terhadap pemimpinnya, dan komitmen dengan lingkungan kerjanya.

2. *Cognitive engaged*

Karyawan benar-benar fokus pada pekerjaannya karena mengetahui dan memahami organisasinya, mengetahui dan memahami pemimpinnya, dan memahami dan mengetahui lingkungan kerjanya.

3. *Physically engaged*

Karyawan memiliki kemauan keras dan semangat untuk memberikan lebih kepada pemilik perusahaan, yaitu terkait dengan pekerjaan yang dihadapinya, memiliki komitmen untuk berhasil dalam pekerjaannya, dan kagum atau mencintai pekerjaannya.

Kecerdasan emosional

McShane *et al.*, (2010) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional sebagai satu set kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan emosi yang beralasan, dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional terbagi menjadi empat dimensi, yaitu *self-awareness*, *self-management*, *social awareness* dan *relationship management*.

Menurut Titimaea (2006) dalam Efendi dan Sutanto (2013) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional, yaitu:

1. *Self-awareness*

Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.

- a. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri.
- b. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengukur suasana hatinya dan memahami dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain.
- c. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan.
- d. Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan.
- e. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor.
- f. Seorang pemimpin dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memahami berbagai faktor yang membuat dirinya disukai.

- g. Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi. Ketika seseorang memiliki kesadaran diri yang tinggi, maka lebih peka analisisnya untuk memahami perasaan orang lain.
2. *Self-regulation*
Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya.
- Seorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati.
 - Seseorang dengan kesadaran diri tinggi akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak.
 - Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.
3. *Self-motivation*
Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:
- Seseorang dengan motivasi diri yang tinggi selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja.
 - Seseorang dengan motivasi diri yang tinggi memiliki kesepian mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
 - Seseorang dengan motivasi diri yang tinggi mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses.
 - Seseorang dengan motivasi diri yang tinggi dalam melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan kekuatan akan kegagalan.
4. *Social awareness*
Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain. Indikator untuk mengukur *social awareness* adalah sebagai berikut.
- Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain.
 - Memahami emosi orang lain.
 - Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian.

5. *Social skill*

Kemampuan untuk menjalin untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator:

- Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain.
- Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain.
- Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2010) mengemukakan terdapat dua dimensi dan indikator kompensasi, yaitu:

- Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:
 - Gaji
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya apabila melebihi target.
 - Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi kinerja (*pay for performance plan*).
- Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan

terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Amstrong dan Taylor dalam Pranitasari & Saputri (2020), yaitu terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja. Danang (2012) berpendapat lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya kebersihan, penerangan, musik dan lain-lain.

Taiwo (2010) juga mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Pranitasari & Maulana (2022) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2009), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Keterkaitan antar variabel pada penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional dan keterikatan kerja

Kecerdasan emosional merupakan dasar untuk menjadi individu yang bertanggung jawab, penuh perhatian, serta optimis sehingga mampu mengatasi masalah dalam kehidupan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki keterikatan kerja. Hal ini dikemukakan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Ratnaningsih (2017), Sari & Yulita (2018), dan Sofyanty (2012).

2. Kompensasi dan keterikatan kerja

Kompensasi merupakan salah satu pendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Antony (2018), Hermawan (2014), dan Meylasari (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

3. Lingkungan kerja dan keterikatan kerja

Lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan, dengan kondisi kerja yang kondusif akan menciptakan keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Pranitasari et al. (2019), Pranitasari et al. (2019), Pranitasari & Kusumawardani (2021), dan Pranitasari (2019b).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja
- H2: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap keterikatan kerja.
- H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan keterikatan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading Jakarta, dengan jumlah populasi 101 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan semua populasi yang ada pada Toko Buku Gramedia Kelapa Gading kecuali bagian *Store Manager*, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah

100 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | |
|---------------------------|--|--|--|
| Kecerdasan Emosional (KE) | Self-awareness | 1. Mampu memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri etnis. | |
| | | 2. Mampu mengukur suasana hatinya dan memahami secara intuitif bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain | |
| | | 3. Mampu menerima umpan balik dari orang lain tentang bagaimana memperbaiki secara berkelanjutan. | |
| | | 4. Mampu membuat keputusan meskipun di bawah ketidakpastian maupun di bawah tekanan. | |
| | | 5. Seseorang dengan kesadaran tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor. | |
| | | 6. Seseorang dengan kesadaran tinggi akan mampu menunjukkan rasa humor. | |
| | | 7. Dengan kesadaran diri tinggi akan mampu memanfaatkan tekanan daripada anggota organisasi. | |
| | Self-regulation | 1. Mampu mengontrol atau | |
| | | | mengarahkan kembali luapan dan suasana hati. |
| | | | 2. Mampu berpikir jernih sebelum bertindak. |
| Self-motivation | | 1. Selalu memiliki alasan-alasan sehingga memberikan dorongan untuk selalu memperbaiki kinerja. | |
| | | 2. Memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi. | |
| | | 3. Mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan memanfaatkannya untuk memperbaiki peluang agar bisa sukses. | |
| | | 4. Melakukan kegiatan lebih terdorong untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan. | |
| Social awareness | | 1. Memahami situasi yang dihadapi oleh orang lain | |
| | | 2. Mengalami emosi orang lain | |
| | | 3. Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian | |
| Social skill | | 1. Mampu kemampuan untuk mengelola dengan hubungan dengan orang lain. | |
| | 2. Kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain. | | |

| Variabel | Dimensi | Indikator | | |
|--------------------------|---|--|--------------------------|--|
| Kompensasi (KO) | Kompensasi finansial langsung | 1. Gaji | | |
| | | 2. Bonus | | |
| | | 3. Insentif | | |
| | Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>) | 1. Asuransi | | |
| | | 2. Tunjangan | | |
| | | 3. Uang pensiun | | |
| Lingkungan Kerja (LK) | Lingkungan kerja fisik | 1. Fasilitas (meja, kursi, dll). | | |
| | | 2. Temperatur. | | |
| | | 3. Kelembaban. | | |
| | | 4. Sirkulasi udara | | |
| | | 5. Pencahayaan. | | |
| | | 6. Getaran mekanis | | |
| | | 7. Kepadatan. | | |
| | | 8. Bau tidak sedap. | | |
| | | 9. Warna. | | |
| | Lingkungan kerja nonfisik | 1. Hubungan rekan kerja setingkat. | | |
| | | 2. Hubungan atasan dengan karyawan | | |
| | | 3. Kerjasama antar karyawan | | |
| | | Keterikatan Kerja (KK) | <i>Emotional engaged</i> | 1. Komitmen terhadap organisasinya. |
| | | | | 2. Komitmen terhadap pemimpinnya |
| | | | | 3. Komitmen dengan lingkungan kerjanya |
| <i>Cognitive Engaged</i> | 1. Fokus pada pekerjaannya. | | | |
| | 2. Mengetahui dan memahami organisasinya. | | | |
| | 3. Mengetahui dan memahami pemimpinnya. | | | |
| | 4. Memahami dan mengetahui lingkungan kerjanya. | | | |
| | <i>Physically Engaged</i> | 2. Kemampuan keras dan semangat. | | |
| | | 3. Memilih komitmen untuk berhasil dalam pekerjaannya. | | |
| | | 4. Kagum atau mencintai pekerjaannya. | | |

Sumber: Efendi dan Sutanto (2013), Rivai (2010), Sedarmayanti (2009), Chartered Institute of Personnel and Development UK (2010)

Dalam penelitian ini, pengolahan dan penyajian data dalam bentuk diagram dengan menggunakan *Structural Equation Modeling PLS (SEM PLS)* dengan pengolahan data menggunakan software SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan di Toko Buku Gramedia Kelapa Gading. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing masing karakteristik responden.

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|--------|
| Laki-laki | 42% |
| Perempuan | 58% |

Responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan sebanyak 58%.

b. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan | Jumlah |
|----------------|--------|
| SMA/ sederajat | 88% |
| D3 | 3% |
| S1 | 9% |

Mayoritas Pendidikan karyawan adalah SMA/ sederajat sebesar 88%.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

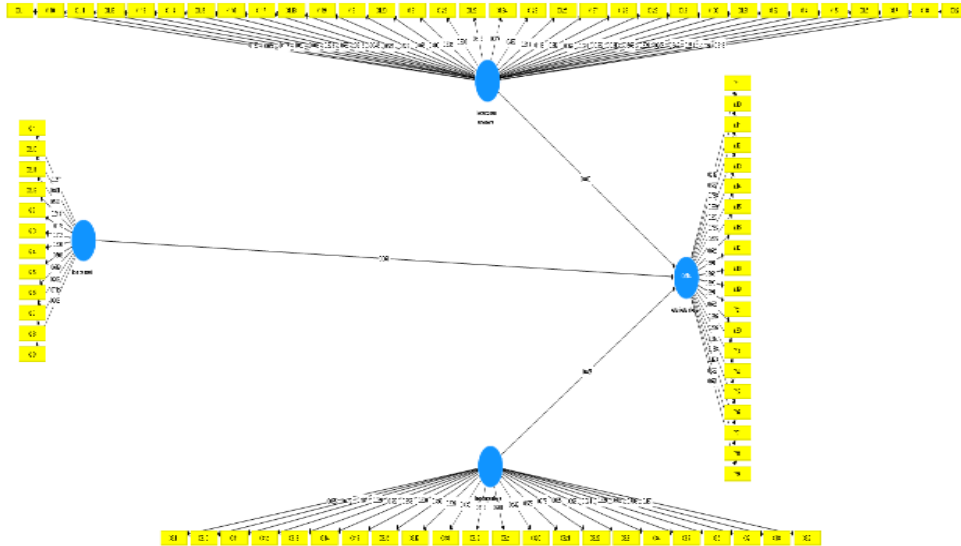
| Masa Kerja | Jumlah |
|-------------|--------|
| < 1 tahun | 19% |
| 1 - 5 tahun | 36% |
| 5- 10 tahun | 33% |
| >10 tahun | 12% |

Masa kerja karyawan mayoritas 1 sampai dengan 10 tahun.

Model Pengukuran atau Outer Model Uji Validitas

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* validitas di atas 0,5 dan apabila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 maka dapat dikatakan tidak

valid. Pengujian ini menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0. Berikut ini hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen kecerdasan emosional, kompensasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja.

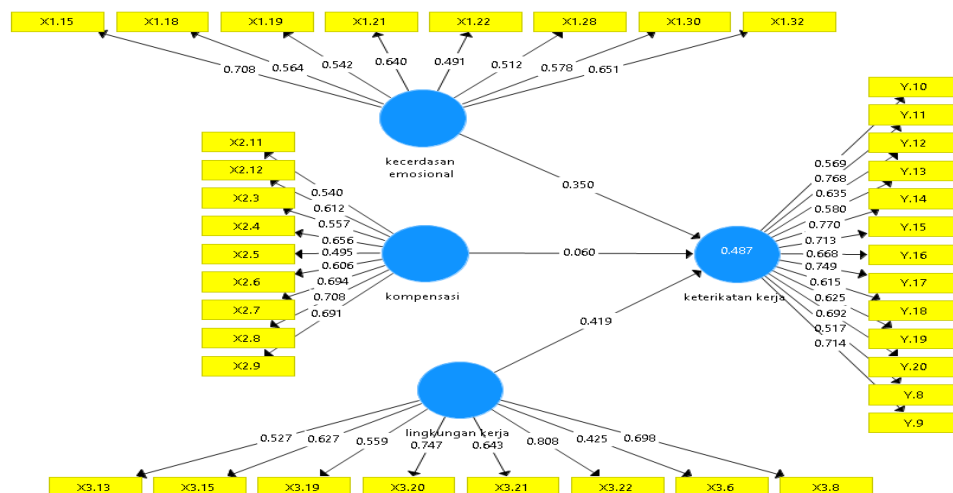


Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1. Outer Loading tahap satu

Instrumen pada variabel Kecerdasan Emosional (KE) terdapat 32 pernyataan dan 24 pernyataan memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 atau tidak valid dan pernyataan tersebut harus dihilangkan. Instrumen pada variabel Kompensasi terdiri dari 12 pernyataan dan 3 pernyataan memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 atau tidak valid, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan. Instrumen pada variabel lingkungan kerja terdiri dari 22 pernyataan dan 14 pernyataan memiliki nilai *loading*

factor di bawah 0,5 atau dinyatakan tidak valid, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan. Instrumen pada variabel keterikatan kerja terdiri dari 20 pernyataan dan 7 pernyataan memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 atau dinyatakan tidak valid, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan. Setelah instrument dengan nilai *loading factor* <0,5 dihilangkan kemudian data di-*calculate* kembali, diperoleh hasil dari pengolahan tahap 2 sebagai berikut:

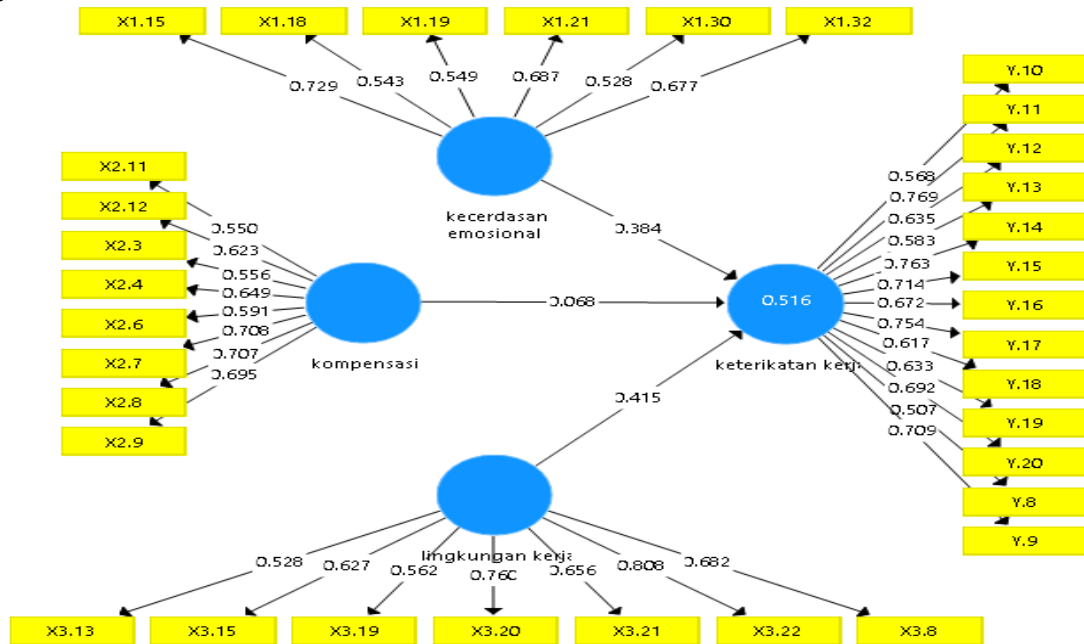


Sumber: data diolah, 2021

Gambar 2. Outer Loading tahap kedua

Dari hasil pengolahan data tahap dua pada instrument dengan nilai *loading factor* yang di bawah 0,5, yaitu variabel Kecerdasan Emosional pada pernyataan KE.22, pada variabel Kompensasi yaitu pernyataan KO.5 dan pada variabel Lingkungan Kerja yaitu pernyataan LK.5.

Setelah instrument dengan *loading factor* <0,5 dihilangkan kemudian data *dicalculate* kembali, diperoleh hasil dari pengolahan tahap 3 dengan bagan PLS sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 3. Outer Loading tahap ketiga

Dari hasil pengolahan data tahap tiga dapat dilihat pada semua instrument variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan tersebut valid.

Pada variabel kecerdasan emosional nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,729 pada pernyataan KE.15, yaitu selalu berpikir jernih sebelum bertindak. Pada variabel kompensasi nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,708 pada pernyataan KO.7, yaitu Asuransi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Pada variabel lingkungan kerja nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,808 pada pernyataan LK.22, yaitu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Pada variabel keterikatan kerja nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,769 pada pernyataan KK.11, yaitu mengenal dan memahami dengan baik pemimpinnya.

Validitas Diskriminan

Nilai ini bisa didapat dengan cara membandingkan nilai *loading factor* pada

konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* dengan konstruk yang lain.

Tabel 5. Nilai *loading factor* untuk Validitas Diskriminan

| | KE | KO | LK | KK |
|-------|-------|--------|-------|-------|
| KE.15 | 0.729 | 0.272 | 0.381 | 0.493 |
| KE.18 | 0.543 | 0.267 | 0.344 | 0.261 |
| KE.19 | 0.549 | 0.076 | 0.227 | 0.364 |
| KE.21 | 0.687 | 0.158 | 0.389 | 0.482 |
| KE.30 | 0.528 | 0.291 | 0.177 | 0.229 |
| KE.32 | 0.677 | -0,021 | 0.318 | 0.347 |
| KO.3 | 0.065 | 0.556 | 0.218 | 0.083 |
| KO.4 | 0.225 | 0.649 | 0.138 | 0.327 |
| KO.6 | 0.218 | 0.591 | 0.281 | 0.122 |
| KO.7 | 0.275 | 0.708 | 0.281 | 0.197 |
| KO.8 | 0.154 | 0.707 | 0.252 | 0.088 |
| KO.9 | 0.087 | 0.695 | 0.194 | 0.181 |
| KO.11 | 0.069 | 0.550 | 0.090 | 0.084 |
| KO.12 | 0.060 | 0.623 | 0.082 | 0.081 |
| LK.8 | 0.399 | 0.360 | 0.656 | 0.444 |
| LK.13 | 0.264 | 0.144 | 0.528 | 0.355 |
| LK.15 | 0.294 | 0.185 | 0.627 | 0.475 |
| LK.19 | 0.199 | 0.213 | 0.562 | 0.286 |
| LK.20 | 0.380 | 0.157 | 0.760 | 0.487 |
| LK.21 | 0.318 | 0.166 | 0.808 | 0.345 |

| | KE | KO | LK | KK |
|-------|-------|--------|-------|-------|
| LK.22 | 0.440 | 0.169 | 0.682 | 0.477 |
| KK.8 | 0.174 | 0.350 | 0.410 | 0.507 |
| KK.9 | 0.463 | 0.246 | 0.459 | 0.709 |
| KK.10 | 0.310 | 0.089 | 0.321 | 0.568 |
| KK.11 | 0.519 | 0.333 | 0.466 | 0.466 |
| KK.12 | 0.307 | 0.220 | 0.361 | 0.635 |
| KK.13 | 0.324 | -0.005 | 0.381 | 0.583 |
| KK.14 | 0.351 | 0.156 | 0.578 | 0.763 |
| KK.15 | 0.459 | 0.177 | 0.526 | 0.714 |
| KK.16 | 0.352 | 0.209 | 0.336 | 0.672 |
| KK.17 | 0.578 | 0.221 | 0.421 | 0.754 |
| KK.18 | 0.396 | 0.276 | 0.356 | 0.617 |
| KK.19 | 0.478 | 0.126 | 0.357 | 0.633 |
| KK.20 | 0.458 | 0.132 | 0.427 | 0.692 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* pada setiap variabel laten lebih besar dari nilai *loading factor* pada variabel yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel laten mampu memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten yang lainnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* harus lebih dari 0,6 dan *nilai composite reliability* harus lebih dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach's alpha |
|---------------------------|-----------------------|------------------|
| Kecerdasan Emosional (KE) | 0,790 | 0,694 |
| Kompensasi (KO) | 0,911 | 0,809 |
| Lingkungan Kerja (LK) | 0,845 | 0,787 |
| Keterikatan Kerja (KK) | 0,846 | 0,894 |

Sumber: Data diolah, 2021

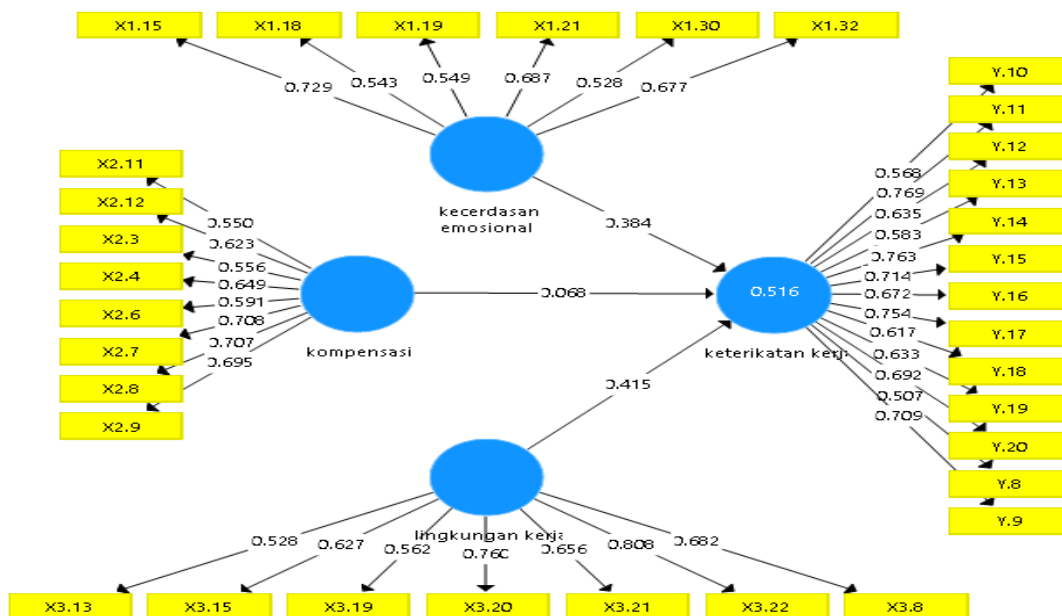
Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompensasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja tersebut dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6.

Model Struktural atau Inner Model

Pada model structural atau *inner model*, kita menggunakan *Path Coefficient* dan *R Square*

a. Koefisien jalur atau Path Coefficient

Pengukuran *path coefficient* bertujuan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Hasil pengukuran *path coefficient* dapat dilihat melalui bagan PLS sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 4. Outer Loading tahap kedua

Berdasarkan bagan 4 di atas, dapat kita lihat bahwa setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,384 atau 38%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional pada karyawan di Toko Buku Gramedia Kelapa Gading berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Devi (2016) dan AlMazrouei (2015), bahwa kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja karyawan yang meliputi meningkatnya produktivitas, terciptanya inovasi dan prestasi individu, tim maupun kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional individu selaras dengan tingkat Keterikatan Kerja karyawan terhadap perusahaannya.

Pada variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel keterikatan kerja sebesar 0,068 atau 6%. Dapat dikatakan bahwa Keterikatan Kerja pada karyawan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading tidak semata-mata dipengaruhi oleh Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, hal ini pernah dikemukakan oleh Ologbo dan Sofian (2013) bahwa Kompensasi juga bisa diberikan dalam bentuk pengakuan atau apresiasi atas pekerjaan karyawan dan mampu meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan.

Pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,415 atau 41%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Keterikatan Kerja dibandingkan variabel yang lainnya. Ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Park dan Lee (2018), Nasidi dan Makera (2019), Pranitasari et al. (2021), dan Chaudhry (2017) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja. Dan pernah dikemukakan juga oleh Naidoo dan Martins (2014) bahwa Lingkungan Kerja yang baik dan menyenangkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan dengan persaingan yang sehat serta saling menghargai dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Untuk variabel Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,516 atau 52%, sedangkan 48% Keterikatan Kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai 0,516 dapat dikatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja memiliki nilai yang kuat. Karena semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif. (Hair *et al.*, 2017).

b. R Square (R^2)

Dari hasil pengolahan data di atas, nilai *R square* variabel Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Keterikatan Kerja sebesar 0,516 itu artinya bahwa variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen sebesar 51,6%, sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai *R Square* 0,75 berarti sangat kuat, 0,50 berarti kuat, dan 0,25 berarti lemah (Hair *et al.*, 2014).

Evaluasi *Goodness of Fit*

Nilai NFI (*Normed Fit Index*) pada model ini adalah 0,43, sehingga dapat dikatakan penelitian ini cukup cocok antara model dengan data. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Wijanto dan Hari, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja karyawan sebesar 38% dengan nilai *loading factor* terbesar 0,729 pada pernyataan untuk selalu berpikir jernih sebelum bertindak; Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja karyawan sebesar 6% dengan nilai *loading factor* terbesar 0,708 pada pernyataan asuransi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja; dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap Keterikatan Kerja karyawan, yaitu 42%

dengan nilai *loading factor* terbesar 0,808 pada pernyataan ikut berpartisipasi dalam kegiatan dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Hal yang disarankan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan untuk selalu berfikir jernih sebelum bertindak. Contohnya dengan cara mengajarkan untuk selalu memikirkan segala sesuatunya dengan matang-matang, mengajarkan bertutur kata yang baik dan sopan, dan mengajarkan kepada karyawan untuk melihat sisi positif dari setiap permasalahan.
2. Perusahaan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading dapat meningkatkan kompensasi untuk karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan cara memberikan asuransi kepada karyawan agar para karyawan selalu merasa aman saat. Asuransi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu Asuransi Kesehatan, Asuransi Jaminan Hari Tua atau pensiun dan Asuransi Jiwa.
3. Perusahaan Toko Buku Gramedia Kelapa Gading dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Contohnya mendorong karyawan aktif mengikuti acara pameran dan bazar agar target penjualan bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- alayah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Dinamika*, 3(1).
- Antony. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang Di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i1.34>
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Diah Pranitasari, Akbar, M., & Hamidah. (2019). Key Success Factors Of Lecturer's Work Engagement At College Of Economics. *Journal Of Engineering And Applied Sciences*, 14(11), 3615–3619.
- Efendi, V. ., & Sutanto, E. . (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. *AGORA*, 801–807.
- Hair, J. ., Hult, G. T. ., Ringle, C. ., & Sarsrtedt, M. . (2017). *Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Kedua). Sage Publication.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hermawan, A. M. C. (2014). *Employee Engagement Pada Karyawan Universitas*.
- Kusendi R., I. W. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada PT.MCD. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja*, 1(45), 16–45.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. Mc. Graw Hill.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dua). CV Alfabeta.
- Mcshane, L, S., Glinow, V., & Ann, M. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World*. Mc. Graw Hill Company.

- Meylasari, I. (2012). *Kerja Terhadap Komitmen Dan Keterikatan Karyawan Budi Karya Group*, Bogor.
- Naidoo, P., & Martin, N. (2014). *Investigating The Relationship Between Organizational Culture And Work Engagement Problem And Perspective In Management*. 12(4).
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26. <https://doi.org/10.17509/Jimb.V8i2.12663>
- Pranitasari, D. (2019a). *Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish. https://books.google.co.id/books/about/Keterikatan_Kerja_Dosen_Sebagai_Kunci_Ke.html?id=C1o6dwaaqbaj&redir_esc=y
- Pranitasari, D. (2019b). The Effect Of Managerial Effectiveness, Work Environment, And Team Work On Lecturer's Work Engagement. *International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering*, 8(12). <https://doi.org/10.35940/Ijitee.K1485.1081219>
- Pranitasari, D. (2022). *Development Of Work Engagement Model Based On Organizational Culture Method*. 15(2), 861–884.
- Pranitasari, D., Akbar, M., & Hamidah. (2019). Key Success Factors Of Lecturer's Work Engagement At College Of Economics. *Journal Of Engineering And Applied Science*, 4(11), 3615–3619. <https://doi.org/http://medwelljournals.com/abstract/?doi=Jeasci.2019.3615.3619>
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/Mmj.V9i1.4970>
- Pranitasari, D., & Maulana, I. (2022). Intrinsic And Extrinsic Factors Affecting Student Motivation In Completing Thesis. *Technium Social Sciences Journal*, 27, 527–538. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/Tssj.V27i1.5473>
- Pranitasari, D., Rini, C., & Kusumawardani, W. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja* (Vol. 9, Issue 1). Online.
- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). *Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan*. 8(3), 253–266.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 287. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ravikumar, T. (2013). Study Impact Of Teamwork, Work Culture, Leadership And Compensation On Engagement Level Of Employee In MSMEs In India. *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Science*, 2(8).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sari, T., & Yulita, H. (2018). *Kecerdasan Emosional Dan Modal Psikologis*. September, 5–6.
- Sedarmayati. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sofyanty, D. (2012). *Keterikatan Kerja Broker Pt Monex Investindo Futures Knit-2 Nusa Mandiri*. 363–370.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Campuran*. Alfabeta.
- Taiwo, Akinyele Samuel. (2010). The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos. *International Journal*.
- Titimaea, M. . (2006). *Emotional Intelligence, Management Concept: A Contributing Factor For Effective Service, Delivery*.
- Wijanto, & Hari, S. (2008). *Structural Equation Modeling Dengan Lisrel 8.8 Konsep Dan Tutorial*. Graha Ilmu.

Wulandari, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A Di Kecamatan Ngaliyan. *Jurnal Empati*, 6(29), 133–138.