

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO**

*THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, QUALITY OF WORK LIFE AND WORK PLACE
HAPPINESS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO*

Oleh:

William Tjiabrata¹
Victor P.K. Lengkong²
Greis M. Sendow³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1koderzfabregas@gmail.com](mailto:koderzfabregas@gmail.com)

[2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[3greis_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)

Abstrak: Keterikatan karyawan merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan dan antisuasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (persero). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu, sampel yang digunakan adalah 87 karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, keterikatan karyawan.

Abstract: *Employee engagement is an individual's involvement with satisfaction and enthusiasm for the work done. This study aims to see. The Influence of Emotional Intelligence, Quality of Work Life and Happiness at Work on Employee Engagement at PT PLN (Persero). The sampling method used purposive sampling, namely using a sample with certain criteria, the sample used was 87 permanent employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the test research partially show that Emotional Intelligence does not have a significant effect on Employee Engagement, the Quality of Work Life has a significant effect on Employee Engagement. The simultaneous test shows that Emotional Intelligence, Quality of Work Life and Happiness at Work together have a significant effect on Employee Engagement.*

Keywords: *emotional intelligence, quality of work life, happiness at work, employee attachment*

Latar Belakang

Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada proses kerja dan pengendalian emosi di dalam organisasi..

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan (Kurniawati, 2018).

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang dirasakan oleh setiap individu secara berbeda. Kebahagiaan merupakan tujuan akhir kehidupan, manusia akan lebih bahagia apabila tujuan hidup terpenuhi. Kebahagiaan adalah tujuan dari psikologi positif yang menggabungkan antara emosi positif dan aktivitas positif. Perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka

PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan di Indonesia. Sebagai badan usaha milik negara PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang jasa pelistrikan mempunyai tugas untuk melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat Indonesia, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Mengingat peran PT. PLN (Persero) sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas menyediakan dan menyalurkan listrik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kecerdasan emosional terhadap keterikatan karyawan.
2. Kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan.
3. Kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.
4. Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Goleman (2009: 153) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Rivai dan Sagala (2009: 874) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Pryces dan Jones (2010: 137) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Keterikatan Karyawan

Robbins (2009: 103), mengatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dalam bekerja akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional selama menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dan terikat dengan perusahaan akan menjadi salah satu faktor dari keberhasilan perusahaan jika perusahaan mampu mengelola *employee engagement* (keterikatan karyawan) dengan baik dan konsisten.

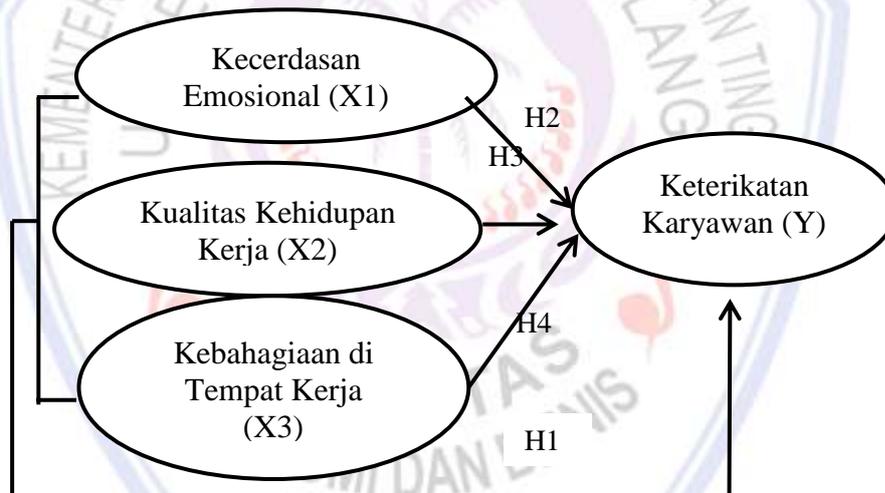
Penelitian Terdahulu

Ulfa dan Anis (2016). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta. Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada wartawan TV X Jakarta.

Joo dan Lee (2015). Melakukan penelitian tentang *Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, puas dengan karir mereka, dan merasakan perasaan yang lebih baik dalam hidup mereka ketika mereka memiliki POS dan PsyCap yang lebih tinggi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

- H1. Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado
- H2. Kualitas kehidupan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado I
- H3. Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado
- H4. Kebahagiaan di tempat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang di ambil ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk mwnguji hipotesis yang telah di ditetapkan (Sugiyono, 2010: 8).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Manado dengan jumlah 87 orang. Menurut Sugiyono (2014:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Data dan Sumber

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan dat sekunder, yang dilakukan berdasarlan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Manado, berdasarkan kuesioner mengenai keterampilan, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari kantor PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada para pegawai tingkat staf, pimpinan bagian atau unut maupun pada pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Manado, mengenai variabel-variabel yang akan di ukur.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitias item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2013: 124).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas 461nstrument dilakukan melalui Uji *Internal Concistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2008: 113).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Uji heterokedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas digunakan uji *rank-spearman* yaitu dengan mengkolerasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari *residual* hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *residual* signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari *residual* tidak homogeny).

Teknik Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Kurniawan, 2009:81). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan melihat hasil tingkat signifikan lebih dari 10% ($\alpha = 0.10$). Apabila nilai signifikan kurang dari 10%, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.10 ($\alpha = 10\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, Jika nilai signifikan ≥ 0.10 berarti hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan ≤ 0.10 berarti hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Kecerdasan Emosional (X ₁)	X ₁ ₁	0.882	Valid	0.903	Reliabel
	X ₁ ₂	0.851	Valid		Reliabel
	X ₁ ₃	0.907	Valid		Reliabel
	X ₁ ₄	0.871	Valid		Reliabel
	X ₁ ₅	0.725	Valid		Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	X ₂ ₁	0.874	Valid	0.903	Reliabel
	X ₂ ₂	0.883	Valid		Reliabel

	X2 ₃	0.856	Valid		Reliabel
	X2 ₄	0.833	Valid		Reliabel
	X2 ₅	0.801	Valid		Reliabel
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3)	X3 ₁	0.859	Valid	0.910	Reliabel
	X3 ₂	0.897	Valid		Reliabel
	X3 ₃	0.892	Valid		Reliabel
	X3 ₄	0.826	Valid		Reliabel
	X3 ₅	0.817	Valid		Reliabel
Keterikatan Karyawan (Y1)	Y1 ₁	0.842	Valid	0.908	Reliabel
	Y1 ₂	0.874	Valid		Reliabel
	Y1 ₃	0.854	Valid		Reliabel
	Y1 ₄	0.855	Valid		Reliabel
	Y1 ₅	0.861	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Tabel 1 terlihat bahwa nilai korelasi untuk setiap pernyataan adalah > korelasi yaitu 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,902	5

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,903	,904	5

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kebahagiaan di Tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,910	,911	5

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Keterikatan Karyawan

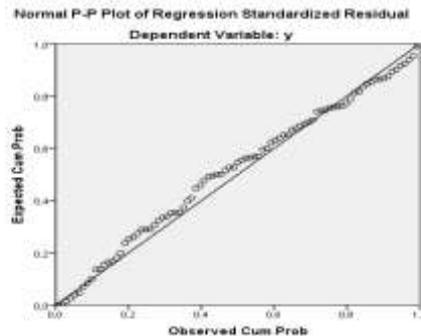
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,908	,910	5

Sumber: Hasil Olahan Sendiri, 2019

Berdasarkan tabel 2 hasil uji realibilitas menunjukkan, dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.903), X2 (0.903), X3 (0.910) dan Y (0.908) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional (X1), kualitas kehidupan kerja X2), kebahagiaan di tempat kerja (X3) serta variabel dependen keterikatan karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
(Sumber: Hasil olahan data, 2019)

Dari gambar di atas yang menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

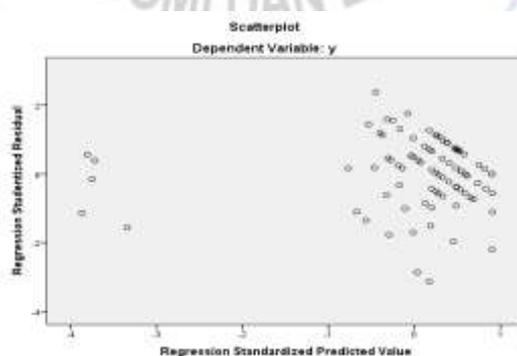
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.930	1,339			1,441	,153		
	Kecerdasan Emosional	,014	,015	,015		,132	,895	.235	4,259
	Kualitas Kehidupan Kerja	,067	,131	,067		5,023	,000	.174	5,755
	Kebahagiaan di Tempat Kerja	,254	,093	,238		2.735	,008	.392	2,550

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kualitas Kahidupan Kerja (X2) dan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Hasil olahan data, 2019).

Dari Gambar di atas, grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya

heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,930	1,339		1,441	,153		
Kecerdasan Emosional	,014	,015	,015	,132	,895	.235	4,259
Kualitas Kehidupan Kerja	,067	,131	,067	5,023	,000	.174	5,755
Kebahagiaan di Tempat Kerja	,254	,093	,238	2,735	,008	.392	2,550

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,930 + 0,014 X_1 + 0,067 X_2 + 0,254 X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,930. Artinya jika variabel Keterikatan Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Keterikatan Karyawan akan bernilai 1,930.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1, X2 dan X3 (Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kecerdasan Emosional (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) dengan Keterikatan Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	1,84704

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja, Kebahagiaan di Tempat Kerja

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2018.

Pada hasil tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,745. Hal ini berarti 74,5% besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), sementara sisanya 25,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan F

Tabel 6. Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,897	3	288,632	84,604	.000 ^b
	Residual	283,160	83	3,412		
	Total	1149,057	86			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant)Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja, Kebahagiaan di Tempat Kerja

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS, hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (84,604) > F tabel (4,01) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kecerdasan Emosional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja

(X2) dan Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.930	1,339		1,441	,153	
	Kecerdasan Emosional	,014	,015	,015	,132	,895	.235 4,259
	Kualitas Kehidupan Kerja	,067	,131	,067	5,023	,000	.174 5,755
	Kebahagiaan di Tempat Kerja	,254	,093	,238	2.735	,008	.392 2,550

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji t atau pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, antara lain:

1. Hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1) dengan Keterikatan Karyawan (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (0,132) < t tabel (1,672) dan memiliki tingkat signifikansi $0.895 > 0.05$, maka Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Secara parsial Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.
2. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan Keterikatan Karyawan (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (5,023) > t tabel (1,672) dan memiliki tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.
3. Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja (X3) dengan Keterikatan Karyawan (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.735) > t tabel (1,675) dan memiliki tingkat signifikansi $0.008 < 0.05$, maka Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Secara parsial Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan, tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan terjawab dan terpenuhi. Penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat baik di lihat dari hasil output spss korelasi yang di dapat sangat kuat. Hasil penelitian ini menunjang penelitian oleh Sari dan Yulita (2018) menunjukkan bahwa variabel gaya kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan, modal psikologis mempunyai pengaruh terhadap keterikatan karyawan, kecerdasan emosional dan modal psikologis berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan. Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah keterikatan karyawan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurendra dan Purnamasari (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado
2. Kecerdasan emosional secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado.
3. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado.
4. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT PLN (persero) UP3 Manado sebaiknya terus memperhatikan factor-faktor kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja untuk dapat meningkatkan keterikatan para karyawan.
2. Meskipun kecerdasan emosional tidak memiliki hasil signifikan, bukan berarti pimpinan PT PLN (persero) UP3 Manado tidak perlu memperhatikan factor-faktor kecerdasan emosional. Sebaiknya pimpinan PT PLN (persero) UP3 Manado mengevaluasi factor-faktor kecerdasan emosional sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan keterikatan karyawan.
3. PT PLN (persero) UP3 Manado sebaiknya terus memperhatikan factor-faktor yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat agar supaya peningkatan keterikatan karyawan dapat dicapai dengan lebih optimal.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia.
- Joo, B. K., dan Lee, I. (2015). *Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. Evidence-based HRM*. Vol. 5, No. 2. https://www.researchgate.net/publication/305180484_Workplace_happiness_Work_engagement_career_satisfaction_and_subjective_well-being. Diakses pada 2 April 2019.
- Kruse, K. (2012). *What is Employee Engagement. Forbes*. Vol. 6, No. 22. <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employeeengagementwhat-and-why/>. Diakses pada 3 April 2019.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perusahaan Elektronik di Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol. 6. No. 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714/7007>. Diakses pada 2 April 2019.
- Nurendra, A. M., dan Purnamasari, W. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi INDIGENOUS*. Vol. 2. No. 2. DOI: <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649> Diakses pada 2 April 2019.
- Pryces, J., dan Jones, J. (2010). *Maximizing your psychological capital for success*. Malden: A John Wiley & Sons, Ltd.

- Rahmayuni, T. D., dan Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*. Vol. 7, No. 1. Hal. 373-380. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20252> Diakses pada 11 Juni, 2019.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sari, T., dan Yulita, H. (2018). Keterikatan Karyawan Dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis (Studi Empiris: PT. Fajar Lestari Sejati, Jakarta). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*. Vol. 1, No. 1. Hal. 640-655. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/1270>. Diakses pada 2 April 2019.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Ulfa, N., dan Anis, N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 1, No. 1, Hal. 1-22 <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/30>. Diakses pada 11 Juni, 2019.

