

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

Farihin Nizar Madya Putra¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Diah Sofiah²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Etik Darul Muslikah³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

E-mail: farihinnizarmadyaputra@gmail.com

Abstract

This research investigation aims to investigate a connection between self-efficacy and emotional intelligence with work engagement among startup employees. This study uses a correlational quantitative approach involving 105 startup employees as samples taken through total sampling. Data collection instruments used the UWES 17 scale for work engagement, the self-efficacy scale, and the trait emotional intelligence questioner SF V.1.50 scale. The analysis results indicate that, simultaneously, self-efficacy and emotional intelligence have a significant relationship with work engagement. The coefficient of determination value provides, self-efficacy and emotional intelligence contribute effectively to work engagement by 24.4%. Based on results of the regression coefficient equation test, it was found that self-efficacy and emotional intelligence can predict work engagement scores.

Keywords: Self-Efficacy; Startup Employees; Trait Emotional Intelligence; Work Engagement

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi keterhubungan antara efikasi diri dan emotional intelligence dengan work engegement pada karyawan startup. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 105 karyawan startup sebagai sampel yang diambil melalui teknik total sampling. Instrumen pengambilan data dilakukan melalui skala UWES-17, skala efikasi diri dan skala trait emotional intelligence questioner SF V.1.50. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, efikasi diri dan emotional intelligence terdapat hubungan signifikan pada work engagemennt. Berdasarkan nilai koefisien determinasi didapatkan efikasi diri dan emotional intelligence menghasilkan sumbangann efektif kepada work engagement sejumlah 24,4%. Berdasarkan hasil uji persamaan koefisien regresi didapatkan bahwa efikasi diri dan emotional intelligence dapat memprediksi nilai work engagement.

Kata kunci: Efikasi Diri; Karyawan Startup; Trait Emotional Intelligence; Work Engagement

Pendahuluan

Industri dan organisasi menghadapi berbagai perubahan signifikan di era globalisasi, hal ini memicu terjadinya persaingan ketat antar perusahaan (Graffigna, 2017). Kondisi tersebut mendorong tiap industri dan organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian agar mampu bertahan dan unggul dalam persaingan ketat antar perusahaan (Unandari, dkk, 2023). Saat ini, perusahaan memerlukan individu yang antusias dan berkomitmen, yakni individu dengan *engagement* tinggi ketika menjalankan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Tenaga kerja kini diakui sebagai pokok utama keberhasilan industri dan organisasi, sehingga membangun *engagement* pada karyawan menjadi hal yang sangat krusial (Nurwulandari & Suwatno, 2017).

Schaufeli, dkk, (2002), mendefinisikan *work engagement* sebagai pandangan optimis, membahagiakan (*fulfilling*) berhubungan dengan tugas kerja diperlihatkan dengan keberadaan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Schaufeli, dkk, (2006), menjelaskan bahwa *vigor* menggambarkan kondisi individu yang menjalani pekerjaan dengan energi tinggi, ketahanan mental, keinginan kuat untuk berusaha serta bertahan menghadapi tantangan, *dedication* mencerminkan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, ditandai oleh rasa penting, bermakna, antusiasme tinggi, kebanggaan pribadi, serta kesiapan menghadapi tantangan, *absorption* menggambarkan situasi seorang individu sepenuhnya fokus dan larut dalam tugas kerja akibatnya durasi kerja terasa lekas berlalu dan susah untuk lepas diri dari tugas kerja. Pekerja dengan *work engagement* tinggi biasanya bekerja secara efisien, berdampak positif pada kinerja, serta menunjukkan perkembangan pada karier (Chen, dkk, 2021). Mengingat ketatnya persaingan antar organisasi yang dipicu oleh perubahan besar era globalisasi, topik mengenai *work engagement* menjadi sangat penting untuk dibahas dan diperdalam (Barreiro & Treglown, 2020).

Menurut Britt, dkk, (2007), karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memandang kinerjanya sebagai bagian penting dari identitas diri sebagai seorang profesional. *Engagement* sering dianggap sebagai faktor kunci yang mampu mendorong organisasi mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi dan meraih keberhasilan bisnis (Muslikah, dkk, 2020). Tingkat *work engagement* dalam perusahaan memiliki peran penting karena berfungsi menyelaraskan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi (Sofiah & Kurniawan, 2019). Melalui *work engagement*, industri dan organisasi dapat menilai seberapa jauh pekerja merasa bangga, merasa mempunyai, serta berkeinginan untuk menyumbangkan usaha dan performa lebih demi kemajuan perusahaannya (Albrecht, 2010).

Menurut Knight, dkk, (2017), banyak organisasi yang menempatkan evaluasi, pengembangan, dan pemeliharaan *work engagement* sebagai fokus utama. Pada kasus ini peneliti menemukan adanya kontradiksi antara harapan dengan fenomena yang

terjadi dilapangan. Survei yang dilakukan oleh Gallup, (2023), menunjukkan di Indonesia hanya 27% karyawan yang *engaged* dan 68% karyawan *not engaged* pada pekerjaannya. Hasil survei yang dilakukan oleh Gallup, (2024) menunjukkan secara global hanya 21% karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya dan sebanyak 62% karyawan *not engaged*. Hasil survei tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan didunia bekerja tanpa ada perasaan *engaged* terhadap pekerjaannya. Menurut Sofiah & Kurniawan, (2019), karyawan yang bekerja tanpa ada perasaan *engaged* dapat menyebabkan kualitas dan antusias untuk bekerja menjadi sangat minim. Menurut Bowles & Cooper, (2009), karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif, salah satunya dengan menyarankan perusahaan mereka sebagai tempat kerja yang layak dan menyenangkan. Hal ini selaras dengan Sofiah & Kurniawan, (2019), menyatakan karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung menyampaikan pandangan dan informasi yang positif tentang perusahaannya, hal tersebut berkontribusi dalam membangun citra perusahaan yang baik.

Karena *work engagement* memiliki peran penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, memahami faktor yang dapat meningkatkannya menjadi hal yang sangat penting dan krusial (Sofiah & Kurniawan, 2019). Untuk mendorong peningkatan *work engagement* pada karyawan, dibutuhkan variabel yang mampu berpengaruh pada variabel tersebut (Sofiah & Kurniawan, 2019). Satu dari sekian banyaknya faktor yang mampu memberikan dampak pada tingkat *work engagement* adalah model *job-demands and resources* (Bakker, 2011). Model JD-R kerap digunakan sebagai kerangka teoritis untuk menjelaskan faktor yang menjadi anteseden dari *work engagement* (Kato, dkk, 2021). Model JD-R memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai *work engagement* dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang berhubungan, dibandingkan hanya mengandalkan interpretasi berdasarkan asumsi atau penilaian subjektif semata (Kato, dkk, 2021). Model *Job Demands-Resources* terdiri dari *job-demand*, *job-resource* dan *personal-resource* (Bakker, 2011). Ayu, dkk, (2015), dalam penelitiannya menunjukkan *personal resource* merupakan penyumbang kontribusi terbesar terhadap *work engagement*.

Hobfoll, dkk, (2003), menjelaskan bahwa *personal resource* mengarah pada kapasitas individu untuk mengelola serta membagikan pengaruh baik pada lingkungan disekitarnya. Xanthopoulou, dkk, (2007), menyertakan efikasi diri sebagai salah satu variabel dalam *personal resource*. Bandura, (1997), menafsirkan efikasi diri sebagai kepercayaan individu terkait dengan kecakapan diri dalam melaksanakan tugas tertentu dengan sukses dan meraih hasil sesuai harapan. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri unggul cenderung menunjukkan *engaged* yang lebih besar dalam pekerjaan dan melakukan upaya besar dalam menjalankan tugas pekerjaan (Tian, dkk, 2019). Bandura, (1997), menyebutkan dimensi dari efikasi diri terdiri dari *level*, *strength* dan *generality*. *Level* menggambarkan seberapa sulit penugasan yang dihadapi, *strength* mengacu pada sejauh mana individu meyakini kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas, *generality* merujuk pada luasnya keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

menjalankan berbagai jenis tugas (Bandura, 1997). Penelitian terdahulu telah mengungkap hubungan efikasi diri dengan *work engagement*, adapun hubungan keduanya adalah korelasi positif yang signifikan (Liu, 2024; Chen, dkk, 2021; Muslikah, dkk, 2020; Tian, dkk, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Muslikah, dkk, (2020), menunjukkan sumbangan efektif dari variabel efikasi diri terhadap *work engagement* sebesar 62,7%.

Selain efikasi diri, terdapat aspek lain yang termasuk dalam *personal resource* dan dapat memengaruhi *work engagement* yaitu *emotional intelligence* (Barreiro & Treglown, 2020). Kecerdasan intelektual bukanlah faktor penentu utama keberhasilan sebuah organisasi (Unandari, dkk, 2023). Menurut Goleman, (2009), keberhasilan seorang individu hanya sekitar 20% dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, sementara sisanya, yakni 80%, lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung sanggup mengendalikan diri, memiliki tingkat kesadaran diri, fokus saat bekerja, sanggup menjalin hubungan positif dengan orang lain, peka terhadap perasaan, keinginan, dan kebutuhan orang disekitarnya. (Unandari, dkk, 2023).

Petrides & Furnham, (2001), membagi *emotional intelligence* sebagai sifat (*trait*) dan kemampuan kognitif (*cognitive ability*). Petrides & Furnham, (2001), menjelaskan *emotional intelligence* yang dilihat sebagai kemampuan kognitif harus diukur menggunakan tes kinerja, sedangkan sifat (*trait*) dapat diukur menggunakan laporan diri (*self-reports*). Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini akan dibatasi untuk melihat *emotional intelligence* sebagai sifat (*trait*). Petrides, (2010), menjelaskan bahwa *trait emotional intelligence* merupakan kumpulan sifat kepribadian mengenai persepsi individu terhadap kemampuan emosionalnya. Petrides, (2010), menjelaskan bahwa *trait emotional intelligence* memiliki 15 aspek diantaranya adalah *adaptability, assertiveness, emotional expression, emotion management, emotion perception, emotion regulation, trait empathy, trait happiness, low- impulsiveness, trait optimism, relationships with others, self-esteem, self- motivation, social awareness, and stress management*. Penelitian yang dilakukan Wulandari, (2020) dan (Mukaihata, dkk, 2019), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan searah dengan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, (2020) memperlihatkan *emotional intelligence* berkontribusi sebesar 23% terhadap *work engagement*. Unandari, dkk, (2023), menambahkan hasil sumbangan efektif yang diberikan oleh *emotional intelligence* kepada *work engagement* sebesar 59.9%.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti berminat menggali lebih jauh seperti apa korelasi dari efikasi diri dan *emotional intelligence* dengan *work engagement* secara simultan. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui keterhubungan efikasi diri dan *emotional intelligence* dengan *work engagement* pada karyawan *startup* secara simultan serta parsial. Penelitian ini diharapkan mampu berguna bagi peningkatan ilmu terkhusus pada pemahaman psikologi yang berkaitan oleh *work engagement*. Keunikan pada penelitian ini yang membedakannya

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

dari studi terdahulu adalah melihat korelasi diantara efikasi diri dan *emotional intelligence* dengan *work engagement* secara simultan. Penelitian ini juga berbeda dengan studi terdahulu jika dilihat dari subjek penelitiannya. Hipotesis penelitian yang dirumuskan menyatakan bahwa ada keterhubungan antar efikasi diri dan *trait emotional intelligence* dengan *work-engagement* pada karyawan startup.

Metode

Penelitian saat ini menerapkan desain kuantitatif korelasional dimaksudkan untuk menguji keterhubungan antar variabel. Variabel yang menjadi fokus penelitian adalah efikasi diri (X_1), *trait emotional intelligence* (X_2) dan *work engagement* (Y). Partisipan yang dilibatkan terdiri dari seluruh pekerja startup X sejumlah 105 karyawan. Penentuan jumlah partisipan didasarkan pada teknik sampling total. Pengumpulan data menggunakan instrumen skala pengukuran psikologi terdiri dari skala *work engagement*, skala efikasi diri dan skala *trait emotional intelligence*. Skala pengukuran tersebut disebarakan menggunakan jaringan internet melalui *google form*. Model skala likert lima opsi jawaban digunakan pada studi ini.

Skala *work engagement* menggunakan skala yang disusun oleh Schaufeli, dkk, (2002), yakni skala UWES-17 versi bahasa Indonesia. Skala ini terdiri 17 aitem favorable dengan 3 aspek didalamnya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala efikasi diri dirangkai menggunakan tiga dimensi yang diajukan oleh Bandura, (1997). Skala ini terdiri 19 aitem sah dengan 3 aspek didalamnya yaitu *level/magnitude*, *strenght* dan *generality*. Skala *trait emotional intelligence* menggunakan skala yang dirancang oleh Cooper & Petrides, (2010), dan disesuaikan kedalam bahasa Indonesia oleh Febriana & Fajrianthi, (2021). Skala TEI-Q-SF V.1.50 terdiri dari 30 aitem sah dengan 15 aspek didalamnya. Software SPSS 25 dimanfaatkan sebagai alat untuk penganalisisan data. Teknik analisis regresi linier berganda dipakai untuk melihat hubungan antar kedua variabel terikat dengan variabel bebas.

Hasil

Merujuk pada hasil data berdasar jenis kelamin, didapatkan 61 partisipan (58,1%) merupakan laki-laki dan 44 partisipan (41,9%) merupakan perempuan. Merujuk pada hasil data berdasar jabatan pekerjaan didapatkan 80 partisipan (76,19%) merupakan karyawan kantor, 13 partisipan (12,38%) merupakan karyawan lapangan, 10 partisipan (9,52%) merupakan *general manager* dan 2 partisipan (1,9%) merupakan jajaran direksi.

Hasil kategorisasi untuk variabel *work engagement* mamaparkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada tingkat kategori sedang. Sebanyak 30 partisipan (28,6%) masuk kedalam golongan tingkat tinggi, 55 partisipan (52,4%) masuk kedalam golongan sedang, 15 partisipan (14,3%) masuk kedalam golongan tingkat rendah dan 5 partisipan (4,8%) masuk kedalam golongan tingkat rendah sekali.

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

Tabel 1. Kategorisasi Variabel *Work Engagement*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi Sekali	0	0%
2	Tinggi	30	28,6%
3	Sedang	55	52,4%
4	Rendah	15	14,3%
5	Rendah Sekali	5	4,8%
Total		105	100,0%

Hasil kategorisasi untuk variabel efikasi diri memaparkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada tingkat kategori sedang. Sebanyak 2 partisipan (1,9%) masuk kedalam golongan tingkat tinggi sekali, 29 partisipan (27,6%) masuk kedalam golongan tingkat tinggi, 52 partisipan (49,5%) masuk kedalam golongan tingkat sedang, 19 partisipan (18,1%) masuk kedalam golongan tingkat rendah. 3 partisipan (2,9%) masuk kedalam golongan tingkat rendah sekali.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi Sekali	2	1,9%
2	Tinggi	29	27,6%
3	Sedang	52	49,5%
4	Rendah	19	18,1%
5	Rendah Sekali	3	2,9%
Total		105	100,0%

Hasil kategorisasi untuk variabel *trait emotional intelligence* memaparkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada tingkat kategori sedang. Sebanyak 5 partisipan (4,8%) masuk kedalam golongan tingkat tinggi sekali, 33 partisipan (31,4%) masuk kedalam golongan tingkat tinggi, 41 partisipan (39,0%) masuk kedalam golongan tingkat sedang, 24 partisipan (22,9%) masuk kedalam golongan tingkat rendah. 2 partisipan (1,9%) masuk kedalam golongan tingkat rendah sekali.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel *Trait Emotional Intelligence*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi Sekali	5	4,8%
2	Tinggi	33	31,4%
3	Sedang	41	39,0%
4	Rendah	24	22,9%
5	Rendah Sekali	2	1,9%
Total		105	100,0%

Teknik *kolmogorov-smirnov* digunakan untuk melihat normalitas sebaran data pada variabel *work engagement*. Berdasar hasil pengujian diperoleh skor signifikansi $p=0.200 > 0.05$. Hasil skor menunjukkan data variabel *work engagement* berdistribusi normal.

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Work Engagement (Y)	0.073	105	0.200	Normal

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa skor signifikansi (p) sejumlah 0,993. Hasil skor memperlihatkan bahwa $p > 0,05$, maknanya adalah data dianggap linier. Hasil memperlihatkan bahwa ditemukan korelasi signifikan antar *work engagement* dan efikasi diri.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Efikasi Diri dengan Work Engagement

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work Engagement - Efikasi Diri	0.463	0.993	Linier

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa skor signifikansi (p) sejumlah 0,549. Hasil skor menunjukkan bahwa $p > 0,05$, maknanya adalah data dianggap linier. Hasil memperlihatkan bahwa ditemukan korelasi signifikan antar *work engagement* dengan *trait emotional intelligence*.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Trait Emotional Intelligence dengan Work Engagement

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work Engagement - Trait Emotional Intelligence	0.955	0.549	Linier

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji multikolinieritas memperoleh skor *tolerance* sejumlah $1.000 > 0.10$. Skor $VIF = 1.000 < 10.00$. Maknanya adalah tidak adanya multikolinier/interkorelasi antar variabel efikasi diri dan *trait emotional intelligence*.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierarity Stastistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri – Trait Emotional Intelligence	1.000	1.000	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 25

Nilai F hitung sebesar $F = 16.444$ skor signifikansi $0,000 (p < 0,01)$, maknanya ditemukan korelasi searah sangat signifikan antar efikasi diri dan *trait emotional intelligence* dengan *work engagement*.

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

	Regression	F	Sig
a. Dependent: <i>Work Engagement (Y)</i>		16.444	0.000
b. Predictor: <i>Efikasi Diri (X1) – Trait Emotional Intelligence (X2)</i>			

Sumber: Output SPSS 25

Uji parsial diperoleh skor $t=3.643$ skor signifikansi sejumlah $0,000(p>0.01)$. Maknanya ditemukan korelasi positif signifikan antar efikasi diri dengan *work engagement*.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial antar Efikasi Diri dengan *Work Engagement*

Variabel	T	Sig.
Efikasi Diri	3.643	0.000

Sumber: Output SPSS 25

Uji parsial diperoleh skor $t=3.842$ skor signifikansi sejumlah $0,000(p<0,01)$. Maknanya ditemukan korelasi searah sangat signifikan antar *trait emotional intelligence* dengan *work engagement*.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial antar *Trait Emotional Intelligence* dengan *Work Engagement*

Variabel	T	Sig.
<i>Trait Emotional Intelligence</i>	3.842	0.000

Sumber: Output SPSS 25

Hasil analisis uji regresi efikasi diri dan *trait emotional intelligence* dengan *work engagement* sejumlah $r_{xy}=0.494$ skor $\text{sig}=0,000(<0.01)$. Skor *R square* sejumlah $0.244 \times 100\% = 24,4\%$ dapat diartikan bahwa efikasi diri dan *trait emotional intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh sejumlah $24,4\%$ terhadap *work engagement*, $75,6\%$ dipengaruhi pada variabel lain.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Predictor	R	R Square	Sig.
Efikasi Diri (X1)	0.494	0.244	0.000
<i>Trait Emotional Intelligence (X2)</i>			

Sumber: Output SPSS 25

Persamaan regresi diperoleh skor konstants sebesar 20.757 dinyatakan jika tidak ada efikasi diri dan *trait emotional intelligence* maka *work engagement* adalah 20.757. Koefisien regresi efikasi diri sejumlah 0,229 dinyatakan jika setiap penambahan 1 skor efikasi diri, akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0.229. sedangkan koefisien

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

trait emotional intelligence sebesar 0.277 dinyatakan jika setiap penambahan 1 skor trait emotional intelligence akan meningkatkan work engagement sebesar 0.277.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficient	B
Constant	20.757
Efikasi Diri (X1)	0.229
Trait Emotional Intelligence (X2)	0.277

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda, mengungkapkan bahwa efikasi diri dan trait emotional intelligence secara simultan memiliki hubungan signifikan dengan work engagement dengan nilai sebesar $F=16.444$ dan skor signifikan sejumlah 0,000 ($p<0,05$). Berdasar temuan tersebut hipotesis pertama pada studi ini yang tertulis "Terdapat keterhubungan antar efikasi diri dan trait emotional intelligence dengan work engagement pada karyawan startup" diterima. Hasil skor nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.244, menunjukkan kontribusi efikasi diri dan trait emotional intelligence terhadap work engagement sejumlah 24,4%, sementara 75,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Setelah mengetahui bahwa efikasi diri dan trait emotional intelligence secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap work engagement, penting untuk mengkaji lebih lanjut hubungan variabel secara parsial. Hasil uji korelasi parsial antar efikasi diri dengan work engagement didapatkan skor $t=3.643$ dengan signifikansi sejumlah 0,000 ($p>0,01$). Maknanya ditemukan keterhubungan searah sangat signifikan antar efikasi diri dengan work engagement, yang berarti tinggi rendahnya efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement. Berdasar temuan ini hipotesis kedua dalam studi ini yang tertulis "Terdapat keterhubungan searah antar efikasi diri dengan work engagement pada karyawan startup" dinyatakan **diterima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liu, 2024; Chen, dkk, 2021; Muslikah, dkk, 2020; Tian, dkk, 2019; Ardi, dkk, 2017).

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial antara trait emotional intelligence dengan work engagement diperoleh skor $t=3.842$ skor signifikansi sejumlah 0,000 ($<0,01$). Maknanya ditemukan keterhubungan searah sangat signifikan antar trait emotional intelligence dengan work engagement, tinggi rendahnya trait emotional intelligence memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement. Berdasar temuan ini hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang tertulis "Terdapat keterhubungan positif antar trait emotional intelligence dengan work engagement pada karyawan startup" dinyatakan diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gao, dkk, 2024; Unandari, dkk, 2023; Barreiro & Treglown, 2020; Mukaihata, dkk, 2019).

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

Berdasarkan hasil uji persamaan koefisien regresi dapat dilihat bahwa efikasi diri dan *trait emotional intelligence* dapat memprediksi nilai *work engagement*. Jika seorang individu tidak memiliki efikasi diri dan *trait emotional intelligence*, maka *work engagement* yang dimiliki adalah 20.757. Setiap penjumlahan 1 skor efikasi diri, akan meningkatkan *work engagement* sejumlah 0.229. Setiap penjumlahan 1 skor *trait emotional intelligence* akan meningkatkan *work engagement* sejumlah 0.277. Dengan begitu, untuk meningkatkan *work engagement* dapat dilakukan dengan meningkatkan efikasi diri dan *trait emotional intelligence*.

Kesimpulan

Studi ini dilaksanakan bertujuan untuk mengungkap keterhubungan antar efikasi diri dan *trait emotional intelligence* dengan *work engagement* pada karyawan startup. Merujuk pada hasil uji regresi linier berganda menunjukkan efikasi diri dan *trait emotional intelligence* secara simultan memiliki keterhubungan positif signifikan dengan variabel *work engagement*. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi efikasi diri dan *trait emotional intelligence* terhadap *work engagement* sejumlah 24,4%, sementara 75,6% sisanya dipengaruhi variabel lain.

Merujuk pada temuan dari pelaksanaan penelitian terdapat sejumlah saran yang dapat diajukan, diantaranya adalah bagi para perusahaan startup disarankan untuk dapat memberikan perhatian lebih terhadap faktor efikasi diri dan *trait emotional intelligence* pada karyawan. Perusahaan perlu memberikan fasilitas program pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya. Perusahaan juga perlu memberikan fasilitas program pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengelola emosi, berempati, memiliki pandangan optimis dan motivasi diri. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang termasuk dalam *job-demand and resource theory* seperti *burnout*, *performance feedback*, *supervisory coaching* dan iklim organisasi. Kepada penelitian berikutnya diharapkan untuk memperluas jangkauan populasi dan karakteristik partisipan, serta meneliti dengan jumlah populasi yang lebih luas agar hasil studi mampu digeneralisasikan dengan lebih baik.

Referensi

- Albrecht. (2010). *Handbook of Employee Engagement. Handbook of Employee Engagement*. <https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Ardi, dkk,. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 52(1), 163–172. <https://www.neliti.com/publications/202050/>
- Ayu, dkk,. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–12. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

- Bakker. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker & Leiter. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1–209. <https://doi.org/10.4324/9780203853047/WORK-ENGAGEMENT-ARNOLD-BAKKER-MICHAEL-LEITER/RIGHTS-AND-PERMISSIONS>
- Bandura. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Barreiro & Treglown. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159, 109892. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2020.109892>
- Bowles & Cooper. (2009). Employee Morale: Driving Performance in Challenging Times. *Employee Morale: Driving Performance in Challenging Times*, 1–215. <https://doi.org/10.1057/9780230250789>
- Britt, dkk,. (2007). Self-Engagement At Work. *Positive Organizational Behavior*, 143–158. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.N11>
- Chen, dkk,. (2021). The Impact of Spiritual Leadership on Employee's Work Engagement–A Study Based on the Mediating Effect of Goal Self-Concordance and Self-Efficacy. *International Journal of Mental Health Promotion*, 24(1), 69–84. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2022.018932>
- Cooper, & P. (2010). A Psychometric Analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF) Using Item Response Theory. *Journal of Personality Assessment*, 92(5), 449–457. <https://doi.org/10.1080/00223891.2010.497426>
- Febriana & Fajrianthi. (2021). Adapting the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQUE-SF) into Indonesian Language and Culture. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4). <https://www.scribd.com/document/835515048/438197-adapting-the-trait-emotional-intelligenc-6ab80806>
- Gallup. (2023). *Global Indicator: Employee Engagement - Gallup*. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Gao, dkk,. (2024). Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Well-Being, and Work Engagement Among Chinese Clinical Nurses. *Asian Nursing Research*, 18(3), 253–259. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.07.003>
- Goleman. (2009). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. https://books.google.co.id/books/about/Emotional_Intelligence.html?id=Lq18kigs7moC&redir_esc=y
- Graffigna. (2017). Is a transdisciplinary theory of engagement in organized settings possible? A concept analysis of the literature on employee engagement, consumer engagement and patient engagement. *Frontiers in Psychology*, 8(JUL). <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2017.00872>,
- Hobfoll, dkk,. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Kato, dkk,. (2021). Work Engagement and the Validity of Job Demands–Resources Model Among Nurses in Japan: A Literature Review. *Workplace Health and Safety*, 69(7), 323–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21650799211002471>

Work engagement pada karyawan startup : Bagaimana peranan efikasi diri dan emotional intelligence?

- Knight, dkk,. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/JOB.2167>
- Liu, dkk,. (2024). Uncovering the Mediating Role of Teacher Anxiety on the Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Work Engagement in the Online Context. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(12), 997–1007. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2024.057771>
- Mukaihata, dkk,. (2020). Factors Influencing Work Engagement Among Psychiatric Nurses In Japan. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 306–316. <https://doi.org/10.1111/JONM.12923>;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER
- Muslikah, dkk,. (2020). Self Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement. *Indonesian Psychological Research*, 2(2), 81–86. <https://doi.org/10.29080/IPR.V2I2.342>
- Nurwulandari & Suwatno. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26–33. <https://doi.org/10.17509/JIMB.V8I2.12663>
- Petrides. (2010). Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 136–139. <https://doi.org/10.1111/J.1754-9434.2010.01213.X>;JOURNAL:JOURNAL:17549434;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER
- Petrides & Furnham. (2001). Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448. <https://doi.org/10.1002/PER.416>
- Schaufeli, dkk,. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326/METRICS>
- Schaufeli, dkk,. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER
- Sofiah & Kurniawan. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/FN.V28I1.2641>
- Tian, dkk,. (2019). Self-efficacy and Work Performance: The Role of Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12). <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Unandari, dkk,. (2023). Work engagement: the role of emotional intelligence to employee. *Psikologia*, 18(2), 185–193. <https://doi.org/10.32734/PSIKOLOGIA.V18I2.12542>
- Xanthopoulou, dkk,. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>