

KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam Bidang
Psikologi



Oleh :

SRI RATU AMALIA SHOLEKAH

41183507220016

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM 45
BEKASI
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kecerdasan Emosional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap
Keterikatan Kerja Pada Karyawan

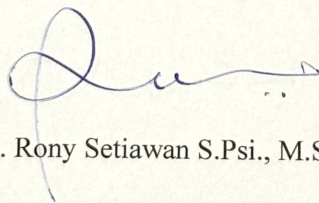
Penyusun : Sri Ratu Amalia Sholekah

NPM : 41183507220016

Bekasi, 6 Juli 2026

Menyetujui,

Pembimbing



Dr. Rony Setiawan S.Psi., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Novita Dian Iva Prestiana S.Psi., M.Psi., Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN

Kecerdasan Emosional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja
Pada Karyawan

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Sri Ratu Amalia Sholekah

41183507220016



Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal: 6 Juli 2026

dan telah dinyatakan Lulus/disahkan

di Universitas Islam 45

pada tanggal: 6 Juli 2026

Dewan Penguji:

Ketua : Dr. Agustina Ekasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Sekretaris : Ratna Duhita Pramintari, SKM., M.Si
Anggota : 1. Alfiana Indah Muslimah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2. Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si

(Jn)
(Ratna)
(Alfiana)
(Rony)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Ratu Amalia Sholekah
NPM : 41183507220016
Judul : Kecerdasan Emosional dan Persepsi Dukungan Organisasi
Skripsi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan



Menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Islam 45 Bekasi maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis in adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Karya tulis ini terbebas dari :
 - a. Fabrikasi, yaitu membuat data dari yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian) yaitu mengarang, mencatat dan mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian ;
 - b. Falsifikasi, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki (pemalsuan data penelitian) yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data atau hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian.
 - c. Plagiarisme, yaitu pencurian gagasan, pemikiran proses, objek dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, dan atau naskah orang lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam 45 Bekasi.

Bekasi, 6 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Sri Ratu Amalia Sholekah
411835072200116

KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Sri Ratu Amalia Shalekah (shalekah.ratuamalia@gmail.com)

Dr. Rony Setiawan S.Psi., M. Psi (ronykusetia@gmail.com)

Universitas Islam 45 Bekasi

ABSTRACT

Low work engagement is still challenge companies in Indonesia. including a preliminary study, also indicated low emotional intelligence and insufficient perceived organizational support among employees. This study aimed to examine the relationship between emotional intelligence and perceived organizational support with work engagement, as well as the simultaneous effect of both variables on the work engagement of employees.

This study employes a quantitative correlational design involving 77 administrative employees of PT AT&E. Data were collected using emotional intelligence scale based on Goleman (1995), perceived organizational support (POS) scale developed by Rhoades dan Eisenberger (2002) and utrecht work engagement scale (UWES) developed by Schaufeli & Bakker (2004). The instruments demonstrated good construct validity and high reliability.

The result showed significant positive relationships between emotional intelligence and work engagement ($r = 0,607$) and between perceived organizational support and work engagement ($r = 0,488$). Futhemore, emotional intelligence and perceived organizational support jointly had a significant effect on work engagement, explaining 54,9% of the variance in employees work engagement.

Keywords: emotional intelligence, perceived organizational support, work engagement

ABSTRAK

Rendahnya keterikatan kerja masih sering ditemui di beberapa perusahaan di Indonesia. fenomena tersebut juga ditemukan pada *preliminary study* di PT AT&E, serta ditemukan indikasi rendahnya kecerdasan secara emosional dan kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja serta pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap keterikatan kerja karyawan PT AT&E.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional yang melibatkan 77 karyawan Admin project PT AT&E. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosional yang mengacu pada teori Goleman (1995), skala POS (Perceived Organizational Support) yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang dimodifikasi oleh peneliti dan skala UWES (*Utrecht Work Engagement*) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Hasil uji menunjukkan instrumen memiliki validitas konstruk yang baik dengan reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,957 untuk kecerdasan emosional, 0,948 untuk persepsi dukungan organisasi, dan 0,967 untuk keterikatan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja ($r = 0,607$; $p = 0,000$) serta antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja ($r = 0,488$; $p = 0,000$). Selain itu ,kecerdasan emosional dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja ($F = 45,059$; $p = 0,000$) dengan nilai R^2 sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 54,9% variasi keterikatan kerja karyawan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Subhanahu wa ta'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, mari kita panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul " Kecerdasan Emosional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan". Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasullullah Muhammad SAW, Sahabat dan seluruh umat yang senantiasa mencintainya.

Melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah turut membantu kesuksesan pembuatan skripsi ini. Ungkapan terimakasih khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya.
2. Ibu Novita Dian iva Prestiana, S.Psi., M.Psi selaku kepala program studi psikologi Universitas Islam "45" Bekasi.
3. Bapak Yanto Supriyanto, Drs., M.Si, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam "45" Bekasi.
4. Seluruh dosen program studi psikologi Universitas Islam "45" Bekasi.
6. Terimakasih kepada Ibu dan kakak tercinta. Penulis menyampaikan terimakasih yang tulus karena Ibu dan Kakak saya yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan dan pengorbanan serta semangat yang tiada henti dan menjadi sumber kekuatan bagi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada almarhum Ayah tercinta. Secara khusus, penulis mempersembahkan rasa hormat, cinta dan terimakasih yang mendalam, karena semasa hidupnya ayah saya yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan nilai-nilai kehidupan yang menjadi bekal berharga bagi penulis. Meskipun beliau tidak menyaksikan secara langsung pencapaian ini, tetapi doa, perjuangan dan pengorbanan beliau akan selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan, dukungan serta sudah banyak berbagi dan menemani hari-hari penulis dalam menyusun skripsi ini.

9. Terimakasih kepada Himpunan Mahasiswa Psikologi, yang telah menjadi wadah bagi penulis untuk belajar, berkembang dan memperoleh berbagai pengalaman berharga selama masa perkuliahan.

10. Terimakasih untuk diri sendiri karna sudah berusaha dan bertahan sejauh ini untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Bekasi, 6 Juli 2026.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Keterikatan Kerja	9
2. Kecerdasan Emosional	13
3. Persepsi Dukungan Organisasi	18
B. Kerangka Berpikir	22
C. Hipotesis	25
D. Orisinalitas Penelitian	27
BAB III	
METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	35
1. Identifikasi Variabel	35
2. Definisi Konseptual	35
3. Definisi Operasional	36
C. Subjek, Tempat & Waktu Penelitian	37
1. Subjek Penelitian	37
2. Populasi dan Teknik Pengambilan Data	37
3. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Wawancara	39
2. Skala Psikologi	39

1. Validitas.....	43
a) Validitas Isi.....	43
b) Indeks Diskriminasi Aitem.....	45
c) Validitas Konstruk.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	53
1. Teknik Deskriptif.....	54
2. Teknik pengujian asumsi.....	54
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Linieritas.....	56
3. Teknik pengujian hipotesis.....	57
a. Uji Korelasi.....	57
b. Uji Regresi Linear berganda.....	58
F. Etika Penelitian.....	59
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum dan Tempat Penelitian.....	61
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	61
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
D. Hasil Penelitian.....	65
E. Diskusi.....	67
F. Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V	
PENUTUP.....	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian.....	27
Tabel 2. Jumlah Karyawan Admin Project.....	38
Tabel 3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
Tabel 4. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional.....	40
Tabel 5. Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	41
Tabel 6. Blueprint Skala Keterikatan Kerja.....	42
Tabel 7. Hasil Expert Judgement.....	44
Tabel 8. Interpretasi Indeks Diskriminasi Aitem.....	45
Tabel 9. Tabel Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kecerdasan Emosional.....	45
Tabel 10. Tabel Hasil Diskriminasi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi	46
Tabel 11. Tabel Hasil Indeks Diskriminasi Aitem Keterikatan Kerja.....	47
Tabel 12. Hasil Validitas Konstruk Skala Kecerdasan Emosional.....	48
Tabel 13. Hasil Validitas Konstruk Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	50
Tabel 14. Hasil Validitas Konstruk Skala Keterikatan Kerja.....	51
Tabel 15. Tabel Kategori Koefisien Cronbach Alpha.....	52
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 17. Tabel teknik deskriptif.....	54
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 19. Hasil Uji Linearitas.....	56
Tabel 20. Interpretasi koefisien korelasi.....	58
Tabel 21. Deskripsi Demografis Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	62
Tabel 22. Deskripsi Demografis Usia Subjek Penelitian.....	62
Tabel 23. Deskripsi Demografis Masa Kerja Subjek Penelitian.....	63
Tabel 24. Deskripsi Demografis Berdasarkan Status Karyawan.....	63
Tabel 25. Deskripsi Demografis Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	64
Tabel 26. Tabel Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
Tabel 27. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman's Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja.....	66
Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman's Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja.....	66
Tabel 29. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tingkat Employee Engagement di Indonesia tahun 2020-2023	2
Gambar 2. Diagram Preliminary Keterikatan Kerja	3
Gambar 3. Diagram Preliminary Kecerdasan Emosional	4
Gambar 4. Diagram Preliminary Persepsi Dukungan Organisasi	6
Gambar 5. Kerangka Berpikir	26

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

18%
INTERNET SOURCES

11%
PUBLICATIONS

8%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 **dspace.uii.ac.id**
Internet Source
- 2 **ejournal.unesa.ac.id**
Internet Source
- 3 **123dok.com**
Internet Source
- 4 **repository.uin-suska.ac.id**
Internet Source
- 5 **text-id.123dok.com**
Internet Source
- 6 **repository.usd.ac.id**
Internet Source
- 7 **Submitted to Universitas Negeri Jakarta**
Student Paper
- 8 **etheses.uin-malang.ac.id**
Internet Source
- 9 **ppjp.ulm.ac.id**
Internet Source
- 10 **repository.upi-yai.ac.id**
Internet Source
- 11 **core.ac.uk**
Internet Source
- 12 **Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia**
Student Paper
- 13 **Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Enung Siti Saoda "The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement", Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 2022**
Publication
- 14 **repositori.usu.ac.id**
Internet Source