

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja

Self efficacy berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja. Pegawai yang meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebesar 4,10 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas tertentu. Sebesar 4,21 artinya responden setuju bahwa pegawai meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian menunjukkan sebesar 4,19 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai meyakini bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Sebesar 4,11 artinya responden setuju bahwa pegawai meyakini bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Kemudian menunjukkan sebesar 4,07 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas. Sebanyak menunjukkan sebesar 4,16 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang sempit (spesifik).

Tinggi rendahnya *self efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menentukan keberhasilan atau kurang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi, maka ia akan yakin dan merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai, ia akan merasa mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, dapat memotivasi dirinya serta dapat mengatasi tantangan, dan selanjutnya pegawai tersebut akan memiliki sikap dan perilaku yang positif, ia akan terhubung secara fisik, kognitif dan emosional, yang berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi lembaga, ia akan merasa terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya, gigih dan memiliki

dedikasi yang tinggi, memiliki inisiatif, kepedulian, serta rasa tanggung jawab.¹

Tingkat *self efficacy* pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta pengambilan keputusan yang tepat dalam mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan dilakukan melalui rapat. Setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang nantinya akan disampaikan dalam rapat tersebut sehingga dapat menemukan solusi yang tepat dalam menangani masalah yang sedang mereka hadapi.²

Efikasi diri merupakan salah satu sumber daya pribadi yang terpenting dalam dunia kerja. Efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Apabila dibandingkan dengan sumber daya pribadi lainnya, khususnya optimisme, efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keterikatan kerja. Salah satu strategi pengembangan yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterikatan kerja adalah program pelatihan berfokus pada pengembangan efikasi diri pada pegawai. Diperlukan pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri agar dapat memfasilitasi pegawai dalam menangani aspek-aspek interaksi pelayanan terhadap pelanggan secara efektif dan tetap terikat. Peningkatan efikasi diri efektif terutama untuk mengurangi atau menurunkan tingkat tuntutan emosional dan disonansi yang dianggap hampir tidak mungkin tidak terjadi dalam konteks pekerjaan tertentu, khususnya dalam bidang pelayanan.³

Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian Ardi, dkk⁴, Ari dan Sriathi⁵ menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap

¹ Rugiyanto, "Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara", *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2018): 116.

² Agustina, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya", 4.

³ Dewi Tri Resky Yanti, dkk, "Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan", *Jurnal Intervensi Psikologi* 10, no. 2 (2018): 105.

⁴ Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT

keterlibatan kerja. Demikian halnya hasil penelitian Dewi dan Sudibya⁶ serta Agustina⁷ menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. *Self efficacy* mempengaruhi bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan, akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang.

Berdasarkan kajian teori, perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu serta hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* pegawai terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai dan sesuai dengan kajian teori bahwa semakin besar kepercayaan diri serta efikasi diri pegawai mampu menambah keterlibatan kerja pegawai yaitu pegawai selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas akan selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan.

B. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki pegawai dan dapat mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepekaan terhadap kata hati dan digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari akan selalu memprioritaskan pekerjaan daripada kegiatan lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebesar 4,04 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya terhadap diri sendiri. Sebesar 3,92 artinya responden setuju bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Kemudian menunjukkan sebesar 4,13 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai dapat mengekspresikan dan mengendalikan emosi. Sebesar 4,04 artinya responden setuju bahwa pegawai memiliki kepekaan terhadap kata hati

Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 163.

⁵ Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

⁶ Dewi dan Sudibya, “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, 7473.

⁷ Agustina, 4.

dan digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Kemudian menunjukkan sebesar 4,06 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu bertahan menghadapi kegagalan. Sebanyak menunjukkan sebesar 4,04 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mengambil inisiatif. Kemudian menunjukkan sebesar 3,94 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Sebanyak menunjukkan sebesar 3,89 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu memahami perspektif orang lain. Kemudian menunjukkan sebesar 4,04 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain. Sebanyak menunjukkan sebesar 4,06 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai dapat menciptakan dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional sebagai kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Kecerdasan emosional bukan perilaku, melainkan merupakan kecenderungan berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Kecerdasan emosional mempunyai daya pendorong atau motivasi, Kecerdasan emosional bukan sekedar rekaman masa lalu, melainkan juga menentukan orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu. Kecerdasan emosional relatif lebih mantap dan mengandung unsur evaluatif, artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kecerdasan emosional timbul dari pengalaman dan tidak dibawa dari lahir.⁸

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar. Dapat milik swasta ataupun pemerintah serta berbentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik

⁸ Sukmawati dan Nurjaya Gani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 3 (2017): 18.

untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat.⁹

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihanannya. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas. Seorang pegawai yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.¹⁰

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Gunawan, dkk¹¹ dan Ibrahim¹² menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Demikian halnya dengan hasil penelitian Ulfa dan Anis¹³ menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan kajian teori, perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai dan sesuai dengan kajian teori bahwa semakin baik pegawai dalam mengontrol emosinya mampu menambah keterlibatan kerja pegawai yaitu pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu bertahan menghadapi kegagalan akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

⁹ Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 1.

¹⁰ Adi Putra, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 19, no. 1 (2020): 16.

¹¹ Gunawan, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”, 1279.

¹² Ibrahim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu”, *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

¹³ Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 5.

C. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja melalui *Locus Of Control*

Self efficacy berpengaruh terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya maka akan percaya bahwa hidup dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan sehingga meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebesar 4,10 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas tertentu. Sebesar 4,21 artinya responden setuju bahwa pegawai meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian menunjukkan sebesar 4,12 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai percaya pada kemampuan diri sendiri. Sebesar 4,13 artinya responden setuju bahwa pegawai percaya pada hasil usaha (sukses). Kemudian menunjukkan sebesar 4,12 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai selalu berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak menunjukkan sebesar 3,81 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam Kehidupannya keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu "*performance self-esteem contingency*," dimana menurut definisi ini, keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Sehingga, keterlibatan kerja yang lebih rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi yang diperoleh ketika bekerja. Kedua, keterlibatan kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang. Keterlibatan

kerja merujuk pada identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang atau tingkat dimana situasi kerja merupakan pusat dari identitasnya.¹⁴

Individu dengan kepribadian ekstroversion memiliki ciri-ciri penuh semangat, bergairah dan mudah bergaul akan cenderung membentuk internal *locus of control* sedangkan individu yang introversion akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*. Individu dengan kepribadian suka bekerjasama dan stabil dalam emosinya akan cenderung membentuk internal *locus of control*. Sedangkan individu dengan kepribadian tidak suka bersosialisasi dan mudah tertekan akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*. Individu yang memiliki kepribadian kepribadian yang positif akan cenderung membentuk internal *locus of control* dan individu dengan kepribadian kepribadian yang negatif akan cenderung membentuk eksternal *locus of control*.¹⁵

Self-efficacy dapat membuat seseorang lebih berusaha dalam aktifitasnya dan lebih gigih sehingga memungkinkan seseorang lebih terlibat terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja merupakan perasaan dan cara pandang pegawai yang positif dan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja (vigor), rasa antusiasme, merasa penting serta bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), dan fokus menikmati pekerjaan. Keterlibatan didefinisikan sebagai motivasi dan konstruk berhubungan positif dengan pekerjaan yang di tandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya keterlibatan dalam pekerjaannya.¹⁶

Hasil penelitian Nuraini dan Kristiningsih¹⁷ menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *locus of control*.

¹⁴ Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 4.

¹⁵ Ratno Purnomo dan Sri Lestari, “Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 17, no. 2 (2017): 149.

¹⁶ Ni Luh Sri Wiwika Sari dan I Gst. Made Suwandana, “Pengaruh Self-Efficacy terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel”, *E-Jurnal Manajemen* 5, no. 5 (2017): 3194.

¹⁷ Dewi Nuraini dan Kristiningsih, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individu dengan dimoderasi Internal Locus of Control (Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya)”, *Seminar Nasional dan Call for Papers* (2021): 109.

Hasil penelitian Ari dan Sriathi¹⁸, Agustina¹⁹ serta Gucel, dkk²⁰ menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan kajian teori, perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu serta hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* pegawai terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai melalui *locus of control* dan sesuai dengan kajian teori bahwa semakin besar keyakinan atau kepercayaan pegawai pada kemampuannya maka akan mendorong perilaku individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja yang akhirnya menambah keterlibatan kerja pegawai yaitu pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang meyakini bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam bekerja maka akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi pada kemampuannya akan selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja melalui *Locus Of Control*

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki pegawai dan dapat mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan percaya pada kemampuan diri sendiri dan percaya pada hasil usaha sehingga meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebesar 4,04 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya terhadap diri sendiri. Sebesar 3,92 artinya responden setuju bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Kemudian menunjukkan sebesar 4,12 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai percaya pada kemampuan diri sendiri. Sebesar 4,13 artinya responden setuju bahwa pegawai percaya pada hasil usaha (sukses). Kemudian menunjukkan sebesar 4,12 artinya responden sangat setuju bahwa pegawai selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak menunjukkan sebesar 3,81 artinya responden sangat

¹⁸ Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

¹⁹ Agustina, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

²⁰ Gucel, dkk, “The Effect Of The *Locus of Control* On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.

setuju bahwa pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Sebaliknya pegawai yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah pegawai yang kurang memihak kepada perusahaan dan pegawai yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Jika seorang pegawai merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka pegawai akan berkomitmen pada organisasi ataupun perusahaan tempat dia berada. Ketika seorang pegawai merasa telah berkomitmen pada organisasinya, maka semua perasaan dan sikap pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja, termasuk pada pekerjaan mereka akan menjadi point penting dalam hal menunjang potensi mereka sebagai sumber daya manusia yang kompeten bagi organisasi atau perusahaannya.²¹

Kecerdasan emosional berperan penting dalam membentuk moral disiplin seorang konsultan pajak. Dalam dunia kerja konsultan pajak, berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi seperti tuntutan tugas dan masalah berhubungan dengan orang lain baik dengan klien maupun lainnya. Untuk dapat mengontrol kecerdasan emosional tersebut diperlukanlah *locus of control*. Karena *locus of control* dapat meningkatkan keyakinan seseorang konsultan pajak terhadap kecerdasan emosional yang dimilikinya sehingga hal ini dapat memperkuat keputusan yang akan diambilnya.²²

Keterlibatan kerja dikonsepsi sebagai pengalaman seseorang dari tingkat penyerapan harian di pekerjaannya. Seseorang dikatakan terlibat dalam pekerjaannya atau ketika

²¹ Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 2.

²² I Made Indra Pratama dan Dewa Gede Wirama, “Locus of Control Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual pada Keputusan Etis Konsultan Pajak”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7, no. 2 (2018): 349.

pekerjaannya adalah pusat kehidupannya, ia berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, memandang kinerja sebagai pusat harga dirinya dan merasakan kinerjanya konsisten dengan konsep dirinya.²³

Hasil penelitian Pratama dan Wirama²⁴ menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *locus of control*. Hasil penelitian Ari dan Sriathi²⁵, Agustina²⁶ serta Gucel, dkk²⁷ menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan kajian teori, perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai melalui *locus of control* dan sesuai dengan kajian teori bahwa semakin besar kemampuan pegawai dalam mengontrol dan memantau emosinya maka akan mendorong perilaku individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya yang akhirnya menambah keterlibatan kerja pegawai yaitu pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu bertahan menghadapi kegagalan maka akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi pada kemampuannya akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinannya.

²³ Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 7.

²⁴ Pratama dan Wirama, 339.

²⁵ Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

²⁶ Agustina, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

²⁷ Gucel, dkk, “The Effect Of The *Locus of Control* On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.