

Pengaruh Emotional Quotient (EQ) dan Workload Terhadap Employee Engagement

Gabriel Joshua, Gabriela Stefani, Gabriella Putri Sabrina, Geirta Dawie Kinanti

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: gabriel8joshua@gmail.com, gabrielastefaniwdj@gmail.com,
gabriellaputri1909@gmail.com, geirtaniken@gmail.com

Abstrak:

Employee engagement merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Dalam kerangka Job Demands–Resources, beban kerja (workload) dipandang sebagai tuntutan kerja yang berpotensi menurunkan engagement, sedangkan emotional quotient (EQ) berperan sebagai sumber daya personal yang dapat meningkatkan atau melindungi keterikatan kerja karyawan. Namun, temuan empiris terkait hubungan ketiga variabel tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional analitik. Sampel penelitian berjumlah 34 karyawan PT Utama System yang diperoleh melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue-SF), dan NASA Task Load Index (NASA-TLX), kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson, Spearman, serta regresi moderasi dengan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa emotional quotient tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement ($p=0,093$). Workload juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement ($p=0,670$). Selain itu, EQ tidak terbukti memoderasi hubungan antara workload dan employee engagement ($p=0,111$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pada karyawan PT Utama System, employee engagement tidak secara signifikan dipengaruhi oleh EQ maupun workload. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar variabel psikologis dan tuntutan kerja, seperti faktor organisasi atau kompensasi, kemungkinan lebih dominan dalam membentuk engagement karyawan.

Kata kunci: employee engagement, emotional quotient, workload, job demands–resources, karyawan

Abstract:

Employee engagement is a strategic factor in enhancing organizational performance and sustainability. Within the Job Demands–Resources framework, workload is considered a job demand that may reduce engagement, while emotional quotient (EQ) represents a personal resource that can enhance or buffer employee engagement. However, previous empirical findings on these relationships remain inconsistent. This study employed a quantitative cross-sectional analytic design. The sample consisted of 34 employees of PT Utama System, selected using total sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue-SF), and NASA Task Load Index (NASA-TLX). Data analysis was conducted using Pearson and Spearman correlation tests as well as moderation regression analysis with SPSS. The findings indicate that emotional quotient has no significant effect on employee engagement ($p=0.093$). Workload also shows no significant effect on employee engagement ($p=0.670$). Furthermore, EQ does not moderate the relationship between workload and employee engagement ($p=0.111$). This study concludes that employee engagement among employees of PT Utama System is not significantly influenced by emotional quotient or workload. These results suggest that other factors, such as organizational conditions or extrinsic rewards, may play a more dominant role in shaping employee engagement.

Keywords: employee engagement, emotional quotient, workload, job demands–resources, employees

Corresponding: Gabriel Joshua
E-mail: gabriel8joshua@gmail.com



PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), karyawan merupakan aset utama yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mewujudkan tujuan perusahaan (Afandi, 2021; Bangun, 2018; Riska Gustiana, 2022; Samsuni, 2017). Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi (Henryanto Abaharis & Suchi Dwinanda, 2023). Oleh karena itu, konsep Employee Engagement (EE) telah menjadi isu sentral di berbagai perusahaan (Fauziah et al., n.d.; Lowenstein, 2016; Silen, 2016; Sun & Bunchapattanasakda, 2019). EE didefinisikan sebagai "kondisi pikiran yang positif, terpenuhi, dan terkait pekerjaan yang dicirikan oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (absorpsi)" (Ali et al., 2022). EE memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan, di antaranya adalah peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, serta berfungsi untuk menurunkan *turn over* (Pincus, 2022).

Meskipun EE sangat penting, kondisinya di lapangan sering kali dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) yang tinggi (Pincus, 2022). Salah satu tuntutan pekerjaan utama adalah Workload (Beban Kerja), yang merupakan kegiatan yang meliputi tuntutan fisik atau psikologis yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu (Koca et al., 2024; Nazir & Qureshi, 2023). Beban kerja adalah konsekuensi dari tindakan eksternal (lingkungan, situasi) yang memiliki banyak tuntutan psikologis atau fisik terhadap seseorang (Koca et al., 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat menguras energi, mengurangi ketangguhan mental, dan menyebabkan stres atau *burnout*, yang merupakan keadaan yang berlawanan dengan *Engagement* (Moreno-Martínez & Sánchez-Martínez, 2025). Secara parsial, Workload yang terlalu tinggi cenderung memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*, karena dapat mengurangi *vigor* dan *dedication* karyawan (Moreno-Martínez & Sánchez-Martínez, 2025). Namun, Workload yang dianggap menantang (*challenging*) dapat menjadi faktor positif yang meningkatkan *Engagement*, terutama jika dikelola dengan baik dan dipersepsikan secara positif oleh karyawan.

Penelitian ini berlandaskan pada model Job Demands-Resources (JD-R) yang mengkategorikan kondisi pekerjaan ke dalam dua domain utama (Bakker & Demerouti, 2017). Di satu sisi, terdapat job demands seperti beban kerja yang menguras energi dan berpotensi menurunkan engagement bila berlebihan. Di sisi lain, ada job resources, yang mencakup dukungan eksternal, serta personal resources seperti emotional quotient (EQ), yang berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan, dan mendorong perkembangan.

Model ini memprediksi dua proses psikologis paralel: proses penurunan kesehatan akibat tuntutan berlebihan yang dapat menyebabkan kelelahan, dan proses motivasional yang digerakkan oleh sumber daya untuk meningkatkan engagement. Lebih lanjut, model JD-R mengakomodasi efek interaksi, di mana personal resources seperti EQ dapat berperan sebagai penyangga yang memoderasi hubungan negatif antara beban kerja dan engagement. Dengan demikian, model ini relevan karena mampu mengintegrasikan faktor situasional dan individual untuk menjelaskan variasi employee engagement, termasuk bagaimana karyawan dengan EQ tinggi mungkin lebih tangguh dalam menjaga engagement meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Untuk menghadapi tuntutan kerja (*Job Demands*) yang tinggi, karyawan memerlukan Personal Resources (Sumber Daya Pribadi), salah satunya adalah Emotional Quotient (EQ). EQ didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain (Luna et al., 2021). Karyawan dengan EQ yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, pandangan hidup yang optimis, dan kemampuan yang lebih baik untuk menunda kepuasan dan mengelola stres, amarah, atau frustrasi (Goleman, 1998). Kemampuan emosional ini sangat penting dalam memastikan karyawan dapat menahan tuntutan pekerjaan yang berlebihan (*overwhelming job demands*) yang

mungkin mereka temui (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi dan interaksi sosial yang baik ini secara langsung mendukung *employee engagement*, karena meningkatkan kemampuan adaptasi dan mempertahankan fokus pada pekerjaan.

Penelitian ini memiliki urgensi dari beberapa perspektif. Secara akademik, kajian ini mengisi kekurangan literatur di Indonesia dengan menguji interaksi antara faktor psikologis individual (emotional quotient) dan tuntutan kerja (workload) dalam kerangka JD-R, khususnya mekanisme moderasi EQ, yang masih terbatas dibandingkan fokus sebelumnya pada anteseden organisasional. Dari sisi praktis, temuan penelitian akan memberikan implikasi langsung bagi strategi pengelolaan SDM, seperti justifikasi untuk program pengembangan emotional intelligence atau alternatif strategi lain, tergantung pada signifikansi peran EQ. Selain itu, konteks budaya Indonesia yang kolektif dan sensitif secara emosional memberi alasan untuk menduga bahwa EQ mungkin memainkan peran lebih penting, meski perlu pengujian empiris, terutama pada level karyawan operasional. Terakhir, meskipun sampel yang terbatas dan homogen mengurangi generalisabilitas, hal ini justru memberikan peluang untuk memahami secara mendalam dinamika engagement pada segmen karyawan operasional yang sering terabaikan namun merupakan tulang punggung operasional banyak perusahaan di Indonesia.

Kompleksitas *employee engagement* menuntut analisis yang komprehensif, tidak hanya melihat dampak negatif Workload atau dampak positif EQ secara terpisah (Karimi et al., 2021). EQ (sebagai *Personal Resource*) dapat berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) terhadap dampak negatif Workload yang tinggi, membantu karyawan tetap *Engaged* meskipun berada di bawah tekanan (Bakker & Demerouti, 2017). Adanya temuan yang bervariasi mengenai pengaruh Workload dan diperlukannya peran *Personal Resource* seperti EQ untuk mengelola Workload (Zhang et al., 2022), menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji secara empiris dan simultan pengaruh *emotional quotient* (EQ) dan *workload* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Klik Utama System, sehingga dapat memberikan kontribusi yang kuat pada literatur manajemen SDM dan memberikan rekomendasi praktis yang aplikabel untuk peningkatan engagement karyawan di organisasi dengan karakteristik serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional analitik, dimana meneliti hubungan dan pengaruh antara Emotional Quotient dengan Workload terhadap Employee Engagement pada satu waktu pengambilan data. Populasi target penelitian ini adalah karyawan PT Utama System. Sampel penelitian adalah karyawan PT Utama System yang memenuhi kriteria inklusi dan tidak memenuhi kriteria eksklusi. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form, yang terdiri dari Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF), NASA Task Load Index (NASA-TLX), Utrecht Work Engagement Scale (UWES), serta lembar data demografis responden. Seluruh hasil pengisian kuesioner direkap secara otomatis dalam format Google Spreadsheet, kemudian disalin dan disimpan dalam format Microsoft Excel untuk proses pembersihan data. Setelah data dinyatakan lengkap dan valid, pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Distribusi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data responden *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), *Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form* (TEIQue-SF), dan *NASA Task Load Index - TLX*, dalam bentuk *Google form* di PT Utama System pada tanggal 31 Oktober 2025. Data sampel yang terkumpul adalah 34 dan berikut adalah data distribusi penelitian ini:

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	19	55,9
Perempuan	15	44,1
Umur		
< 40 Tahun	29	85,3
≥ 40 Tahun	5	14,7
Masa bekerja		
< 1 Tahun	9	26,5
1 - 5 Tahun	21	61,8
> 5 Tahun	4	11,8
Tingkat Pendidikan		
SMA	29	85,3
Diploma	5	14,7
S1 ke atas	0	
Jabatan		
Manajer	0	0
Karyawan	34	100

Berdasarkan tabel di atas, dari total 34 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (55,9%), sedangkan perempuan berjumlah 15 orang (44,1%). Berdasarkan kelompok umur, responden berusia < 40 tahun mendominasi dengan jumlah 29 orang (85,3%), sedangkan responden berusia ≥ 40 tahun berjumlah 5 orang (14,7%). Ditinjau dari masa bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu 21 orang (61,8%), diikuti oleh responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 9 orang (26,5%), dan responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 4 orang (11,8%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu 29 orang (85,3%), sedangkan lulusan Diploma berjumlah 5 orang (14,7%) dan tidak terdapat responden dengan pendidikan S1 ke atas. Jika dilihat berdasarkan jabatan, seluruh responden berstatus sebagai karyawan yaitu 34 orang (100%) dan tidak terdapat responden yang menduduki jabatan manajer.

Tabel 2 Distribusi Variabel

Variabel	Mean	SD	Minimal - Maksimal	95% CI
<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	3,6529	1,40536	1,00 - 6,90	3,1626 - 4,1433
<i>Workload</i> (Beban Kerja)	48,6765	19,22216	10,00 - 90,00	41,9695 - 55,3834
Masa bekerja (dalam bulan)	37,91	53,514	1 - 240	19,24 - 56,58
Usia (dalam tahun)	27,59	9,083	18 - 57	24,42 - 30,76
<i>Employee Engagement</i> (EE)	4,0294	1,43689	1,00 - 6,00	3,5281 - 4,5308

Tabel 3 Distribusi Dimensi *Employee Engagement*

Variabel	Mean	SD	Minimal - Maksimal	95% CI
<i>Vigor</i>	4,0098	1.48275	1,17 - 6,00	3,4924 - 4,5272
<i>Dedication</i>	4,1824	1.49858	1,00 - 6,00	3,6595 - 4,7052
<i>Absorption</i>	4,1824	1.43033	0,67 - 6,00	3,4225 - 4,4206

Tabel 4 Uji Normalitas Data Variabel

Test of Normality			
Shapiro-Wilk			
	Statistic	Df	Sig.
Usia	,868	34	<,001
Masa Bekerja	,642	34	<,001
EQ	,969	34	,442
<i>Workload</i>	,982	34	,835
EE	,944	34	,083
<i>Vigor</i>	,941	34	,064
<i>Dedication</i>	,917	34	,014
<i>Absorption</i>	,960	34	,241

Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk yang lebih akurat untuk sampel kecil ($n=34$), mayoritas variabel utama seperti kecerdasan emosional, beban kerja, serta *employee engagement* secara keseluruhan terbukti berdistribusi normal dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Namun, penyimpangan normalitas ditemukan pada variabel demografis (usia dan masa bekerja) serta dimensi *dedication* yang justru mencatatkan nilai signifikansi di bawah ambang batas ($p<0,05$). Oleh karena itu, data pada variabel-variabel tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal sehingga analisis korelasinya harus menggunakan metode non-parametrik Spearman.

Hasil Analisis Statistik

Tabel 5 Uji Korelasi Linear Kecerdasan Emosional dengan *Employee Engagement*

Correlations		EQ	EE	<i>Vigor</i>	<i>Absorption</i>
EQ	<i>Pearson Correlation</i>	1	,293	,295	,257
	Sig. (2-tailed)		,093	,090	,143
	N	34	34	34	34
EE	<i>Pearson Correlation</i>	,293	1	,983***	,978***
	Sig. (2-tailed)	,093		<,001	<,001
	N	34	34	34	34
<i>Vigor</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,295	,983***	1	,944***
	Sig. (2-tailed)	,090	<,001		<,001
	N	34	34	34	34
<i>Absorption</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,257	,978***	,944***	1
	Sig. (2-tailed)	,143	<,001	<,001	
	N	34	34	34	34

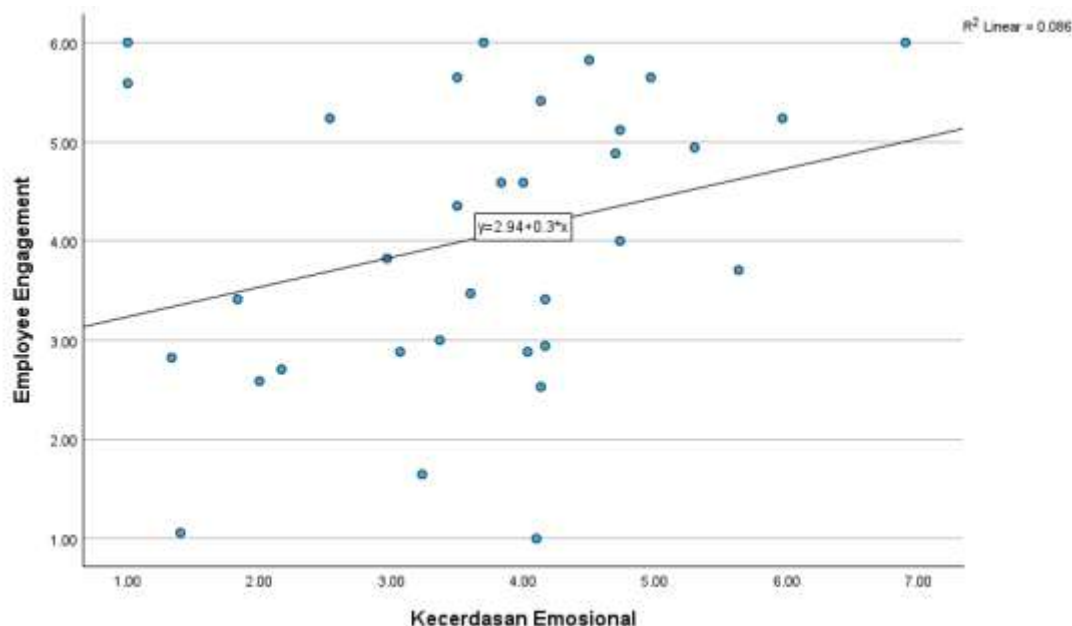
***. Correlation at 0,001 (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, kecerdasan emosional terindikasi memiliki hubungan positif yang lemah dengan *employee engagement* secara keseluruhan ($r=0.293$), namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik karena nilai probabilitasnya ($p=0.093$) melebihi ambang batas 0,05. Kemudian, pola serupa juga terlihat pada dimensi *vigor* yang mencatatkan angka korelasi sedikit lebih tinggi ($r=0.295$) tetapi tetap gagal memenuhi kriteria signifikansi ($p=0.090$). Ditambah lagi, dimensi *absorption* justru memperlihatkan tingkat keeratan hubungan terendah ($r=0.257$) dengan nilai signifikansi yang semakin menjauh dari standar yang diharapkan ($p=0.143$). Dengan demikian, data ini mengonfirmasi bahwa meskipun arah hubungannya positif, kecerdasan emosional belum terbukti secara signifikan berkorelasi dengan keterikatan karyawan pada sampel penelitian ini.

Tabel 6 Uji Korelasi Linear Kecerdasan Emosional dengan Dimensi Dedication dari Employee Engagement

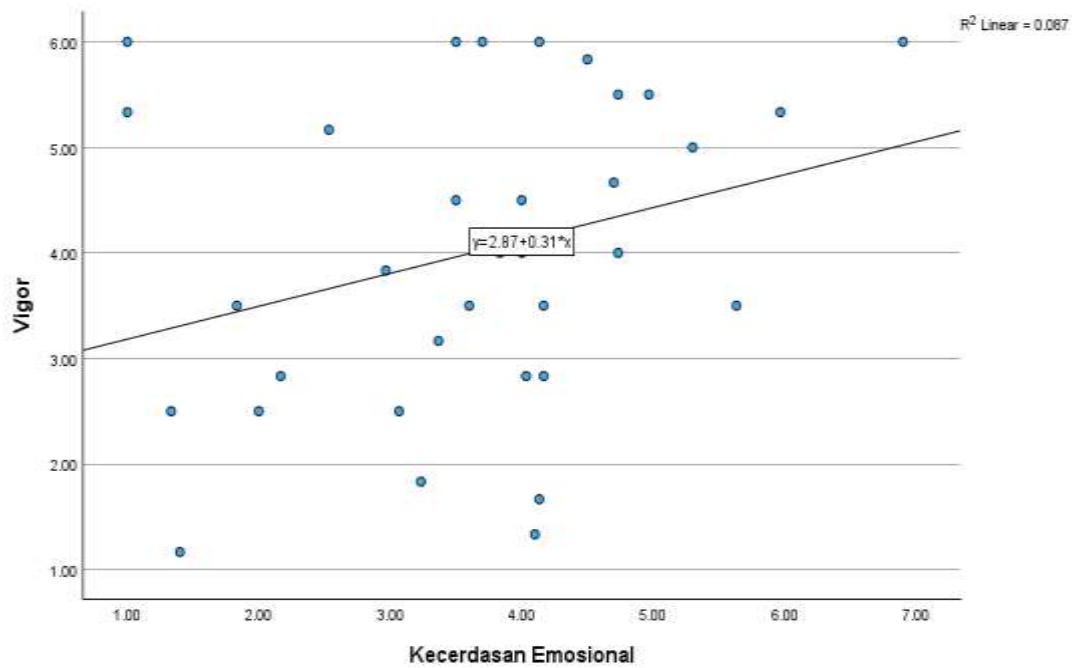
<i>Correlations</i>			
		EQ	Dedication
EQ	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	,310
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,075
	<i>N</i>	34	34
Dedication	<i>Correlation Coefficient</i>	,310	1,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,075	
	<i>N</i>	34	34

Secara khusus, pada dimensi dedikasi, terdapat angka korelasi positif sebesar 0,310 yang menandakan adanya keterkaitan yang cukup erat dengan kecerdasan emosional. Namun, hasil ini belum bisa dinyatakan signifikan secara statistik karena nilai probabilitasnya ($p=0,075$) masih di atas ambang batas standar.

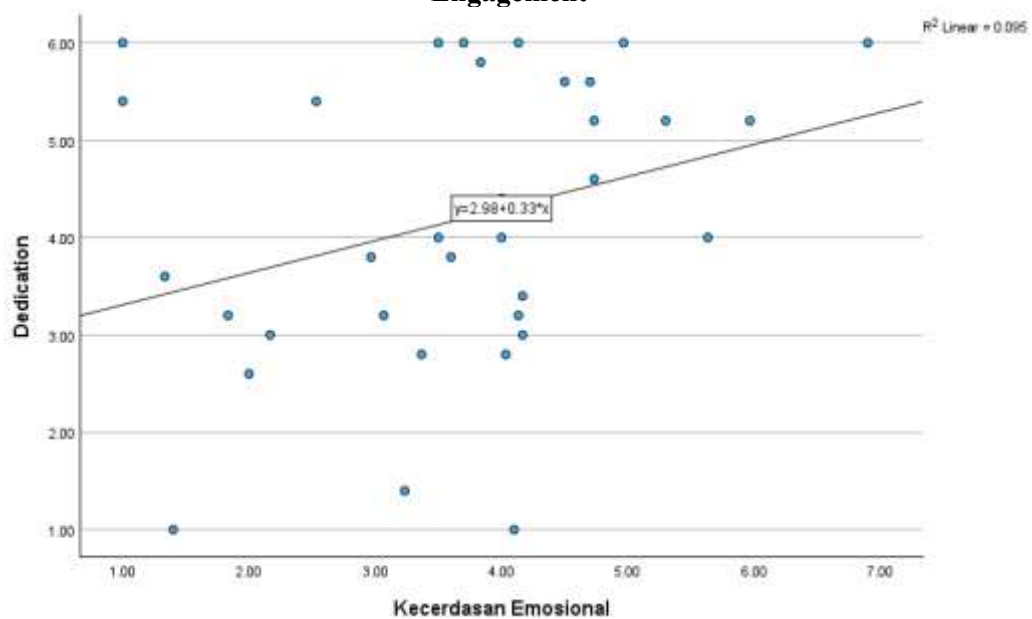


Grafik 1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Employee Engagement

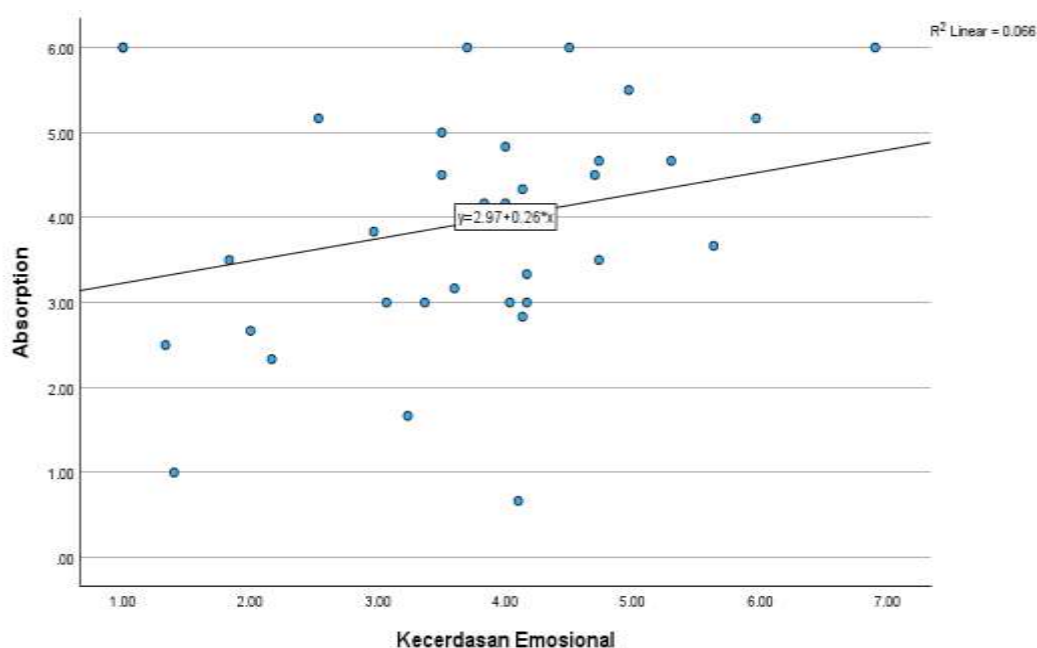
Meskipun secara statistik hubungannya lemah, *scatter plot* menunjukkan adanya tren positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional cenderung diikuti oleh peningkatan employee engagement, tetapi sebaran data yang lebar menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang juga berperan besar dalam mempengaruhi *engagement* karyawan selain EQ.



Grafik 2 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Dimensi Vigor dari Employee Engagement



Grafik 3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Dimensi Dedication dari Employee Engagement



Grafik 4 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Dimensi Absorption dari Employee Engagement

Grafik ketiga dimensi (*Vigor, Dedication, Absorption*) *employee engagement* menunjukkan tren garis yang sama dengan nilai *employee engagement* total. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif secara menyeluruh pada semua aspek *engagement*, bukan hanya pada satu aspek saja.

Tabel 7. Uji Korelasi Linear Beban Kerja (Workload) dengan Employee Engagement

Variabel	Statistik	NASATLX	UWES_Final	Vigor_Total	Absorption_Total
NASATLX	Pearson Correlation	1	-0.076	-0.081	-0.012
	Sig. (2-tailed)		0.670	0.649	0.944
	N	34	34	34	34
UWES_Final	Pearson Correlation	-0.076	1	0.983***	0.978***
	Sig. (2-tailed)	0.670		<0.001	<0.001
	N	34	34	34	34
Vigor_Total	Pearson Correlation	-0.081	0.983***	1	0.944***
	Sig. (2-tailed)	0.649	<0.001		<0.001
	N	34	34	34	34
Absorption_Total	Pearson Correlation	-0.012	0.978***	0.944***	1
	Sig. (2-tailed)	0.944	<0.001	<0.001	
	N	34	34	34	34

*** menunjukkan korelasi signifikan pada level 0.001 (2-tailed)

Secara statistik, beban kerja terindikasi memiliki hubungan negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan *employee engagement* total, ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar -0,076 ($p=0,670$). Kemudian, pola nirefek ini berlanjut pada dimensi *vigor* yang mencatatkan angka korelasi miniskul ($r=-0,081$) dengan probabilitas jauh di atas ambang batas ($p=0,649$). Terlebih lagi, dimensi *absorption* memperlihatkan ketidakterkaitan yang paling ekstrem dengan nilai koefisien yang nyaris menyentuh nol ($r=-0,012$; $p=0,944$). Oleh karena itu, data ini menegaskan bahwa variasi beban kerja tidak berkontribusi secara berarti terhadap tingkat keterikatan karyawan pada sampel penelitian ini.

Tabel 8 Uji Korelasi Linear Beban Kerja (Workload) dengan Dimensi Dedication dari Employee Engagement

Spearman's rho	Workload	Workload Dedication		
		Correlation Coefficient	1.000	-0.153
		Sig. (2-tailed)	.	0.388
		N	34	34
	Dedication	Correlation Coefficient	-0.153	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.388	.
		N	34	34

Beban kerja terindikasi memiliki hubungan berlawanan arah yang sangat lemah dengan dimensi dedikasi ($r=-0,153$), namun korelasi ini sama sekali tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya beban kerja tidak dapat dijadikan tolak ukur untuk memprediksi tingkat dedikasi karyawan pada sampel ini karena nilai probabilitasnya ($p=0,388$) yang berada jauh di atas ambang batas.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.293 ^a	0.086	0.027	1.41764	0.086	1.451	2	31	0.250
2	0.401 ^b	0.161	0.077	1.38042	0.075	2.695	1	30	0.111

a. Predictors: (Constant), Zscore(NASATLX), Zscore(TEIQUESF)

b. Predictors: (Constant), Zscore(NASATLX), Zscore(TEIQUESF), Interaksi

Sig. F Change < 0.05, artinya penambahan variabel interaksi memberikan pengaruh yang signifikan. Ini tanda awal adanya moderasi.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Moderasi

Coefficients ^a						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.029	0.243		16.573	<0.001
	Zscore(TEIQUESF)	0.421	0.256	0.293	1.645	0.110
	Zscore(NASATLX)	0.003	0.256	0.002	0.010	0.992
2	(Constant)	3.928	0.245		16.050	<0.001
	Zscore(TEIQUESF)	0.643	0.283	0.447	2.268	0.031
	Zscore(NASATLX)	0.045	0.251	0.032	0.181	0.858
	Interaksi	-0.396	0.241	-0.312	-1.642	0.111

a. Dependent Variable: UWES_Final

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi, ditemukan bahwa koefisien interaksi antara beban kerja dan kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,111, yang berarti melebihi ambang batas 0,05. Ditambah lagi, tabel ringkasan model juga mengonfirmasi bahwa penambahan variabel interaksi tidak memberikan perubahan varians yang signifikan ($R^2 \text{ Change}=0,075; p=0,111$) terhadap model penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berperan sebagai moderator (variabel yang memperkuat atau memperlemah) dalam hubungan antara beban kerja dengan *employee engagement*.

Tabel 11. Uji Korelasi Linear Masa Bekerja dengan Employee Engagement

		Statistik	Lama Bekerja	Employee Engagement	Vigor	Dedication	Absorption
Spearman's rho	Lama Bekerja	Correlation Coefficient	1.000	-0.321	-0.323	-0.327	-0.289
		Sig. (2-tailed)	.	0.064	0.062	0.059	0.097
		N	34	34	34	34	34
Employee Engagement		Correlation Coefficient	-0.321	1.000	0.985***	0.952***	0.975***
		Sig. (2-tailed)	0.064	.	<0.001	<0.001	<0.001

	N	34	34	34	34	34
Vigor	Correlation Coefficient	-0.323	0.985***	1.000	0.938***	0.943***
	Sig. (2-tailed)	0.062	<0.001	.	<0.001	<0.001
	N	34	34	34	34	34
Dedication	Correlation Coefficient	-0.327	0.952***	0.938***	1.000	0.898***
	Sig. (2-tailed)	0.059	<0.001	<0.001	.	<0.001
	N	34	34	34	34	34
Absorption	Correlation Coefficient	-0.289	0.975***	0.943***	0.898***	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.097	<0.001	<0.001	<0.001	.
	N	34	34	34	34	34

*** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)

Secara statistik, masa bekerja menunjukkan pola hubungan negatif dengan *employee engagement* secara keseluruhan ($r=-0,321$), namun hasil ini berada pada area *borderline* atau sedikit di atas ambang batas signifikansi ($p=0,064$). Kemudian, tren serupa yang cukup kuat namun tetap tidak signifikan juga ditemukan pada dimensi *dedication* ($p=0,059$) dan *vigor* ($p=0,062$), di mana keduanya mencatatkan koefisien korelasi negatif di kisaran -0,32. Terlebih lagi, dimensi *absorption* memiliki hubungan terlemah ($r=-0,289$) dengan nilai probabilitas yang paling tidak signifikan ($p=0,097$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat keterikatan karyawan pada sampel ini, meskipun arah datanya cenderung negatif.

Tabel 9 Uji Korelasi Linear Usia dengan Employee Engagement

		Usia	Employee Engagement	Vigor	Dedication	Absorption
Spearman's rho	Usia	Correlation Coefficient	1.000	-0.146	-0.184	-0.136
		Sig. (2-tailed)	.	0.410	0.297	0.443
		N	34	34	34	34
	Employee Engagement	Correlation Coefficient	-	1.000	0.985***	0.952***
		Sig. (2-tailed)	0.146	.	<0.001	<0.001
		N	34	34	34	34
	Vigor	Correlation Coefficient	-	0.985***	1.000	0.938***
		Sig. (2-tailed)	0.184	<0.001	.	<0.001
		N	34	34	34	34
	Dedication	Correlation Coefficient	-	0.952***	0.938***	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.136	<0.001	<0.001	.
		N	34	34	34	34
	Absorption	Correlation Coefficient	-	0.975***	0.943***	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.125	<0.001	<0.001	<0.001
		N	34	34	34	34

*** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)

Secara statistik, usia terindikasi memiliki hubungan negatif yang sangat lemah dengan *employee engagement* secara keseluruhan ($r=-0,146$), namun korelasi ini sama sekali tidak signifikan karena nilai probabilitasnya ($p=0,410$) jauh melebihi ambang batas. Kemudian, pola ketidakterkaitan ini berlanjut pada dimensi *vigor* yang mencatatkan angka signifikansi sebesar 0,297 dengan koefisien korelasi yang rendah. Ditambah lagi, dimensi *dedication* dan *absorption* justru menunjukkan hubungan yang paling tidak berarti dengan nilai *p-value* yang hampir menyentuh angka 0,500. Oleh karena itu, data ini menegaskan bahwa variasi usia karyawan tidak memiliki kontribusi nyata terhadap tinggi rendahnya tingkat keterikatan kerja pada sampel ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, penelitian ini menemukan fenomena menarik di mana variabel-variabel independen (EQ dan Workload) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT Klik Utama System. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai temuan tersebut:

Pengaruh Emotional Quotient (EQ) terhadap Employee Engagement

Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $p=0.093$ (>0.05), yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara EQ terhadap Employee Engagement (H1). Temuan ini menolak hipotesis pertama (H1). Meskipun secara teori Goleman (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah aset penting dalam dunia kerja, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada konteks karyawan PT Utama System, EQ bukanlah penentu utama keterikatan kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik demografis responden yang mayoritas (85,3%) berpendidikan SMA dan berada pada level operasional. Pada level pekerjaan yang bersifat rutin atau teknis operasional, keterikatan kerja mungkin lebih didorong oleh faktor eksternal seperti kompensasi, keamanan kerja, atau fasilitas, dibandingkan faktor internal psikologis seperti kecerdasan emosional. Selain itu, rata-rata skor EQ responden berada pada angka 3,65 (kategori sedang), yang menunjukkan bahwa kapasitas emosional karyawan relatif homogen (seragam), sehingga variasinya tidak cukup besar untuk mempengaruhi fluktuasi engagement.

Pengaruh Workload (Beban Kerja) terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan ($p=0.670$) antara beban kerja dengan engagement (H2). Temuan ini menolak hipotesis kedua (H2).

Hasil ini berbeda dengan Teori *Job Demands-Resources* yang umumnya memprediksi bahwa beban kerja tinggi akan menurunkan engagement. Ketidadaan pengaruh ini dapat dijelaskan melalui skor rata-rata beban kerja (NASA-TLX) responden yang berada di angka 48,67. Angka ini masuk dalam kategori moderat (menengah). Artinya, beban kerja di PT Utama System belum mencapai titik jenuh (overload) yang dapat menyebabkan *burnout*, namun juga tidak terlalu rendah (underload) yang menyebabkan kebosanan. Karyawan merasa beban kerja tersebut masih dalam batas toleransi yang wajar, sehingga naik-turunnya beban kerja tidak serta merta mengubah tingkat semangat atau dedikasi mereka terhadap perusahaan.

Peran Moderasi Emotional Quotient (EQ)

Hasil uji regresi moderasi menunjukkan nilai signifikansi interaksi sebesar 0.111 (>0.05), yang berarti EQ tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan engagement. Karena beban kerja itu sendiri terbukti tidak memiliki dampak signifikan terhadap engagement pada sampel ini, maka peran EQ sebagai buffer (penyangga) menjadi tidak relevan. Karyawan dengan EQ tinggi maupun rendah merespons beban kerja yang moderat ini dengan cara yang serupa. Hal ini menegaskan bahwa pada lingkungan kerja PT Utama System saat ini, mekanisme pertahanan emosional belum menjadi faktor krusial yang dibutuhkan karyawan untuk mempertahankan engagement mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa employee engagement pada karyawan PT Utama System tidak dipengaruhi secara signifikan oleh emotional quotient maupun workload, baik secara parsial maupun melalui peran moderasi. Emotional quotient tidak terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan, sementara workload yang berada pada kategori moderat juga tidak menunjukkan hubungan yang bermakna dengan employee engagement. Selain itu, emotional quotient tidak berfungsi sebagai variabel penyangga dalam hubungan antara workload dan employee engagement, yang mengindikasikan bahwa perbedaan kemampuan emosional karyawan tidak memperkuat ataupun memperlemah dampak beban kerja terhadap keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement pada konteks organisasi yang diteliti kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel psikologis individu dan tuntutan kerja, seperti kondisi organisasi, sistem kompensasi, lingkungan kerja, atau kebijakan manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee engagement and innovative work behavior among Chinese millennials: Mediating and moderating role of work-life balance and psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, 942580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Fauziah, M., Azzahra, G. P., & Azzahra, R. S. (2025). The effect of the archival system on the effectiveness of employee work at the Cirebon Regency Industry and Trade Office. *Return: Study of Management, Economic and Business*. <https://return.publikasikupublisher.com/index.php/return/article/download/340/541>
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93–102.
- Henryanto Abaharis, & Dwinanda, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lembah Karet Padang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 91–104. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.189>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: Predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1), Article 93. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Koca, M., Deniz, S., İnceoğlu, F., & Kılıç, A. (2024). The effects of workload excess on quality of work life in third-level healthcare workers: A structural equation modeling perspective. *Healthcare*, 12(6), 651. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>
- Lowenstein, M. (2016). Connecting satisfaction with behaviour: Does the service-profit chain (or the employee engagement–profit chain) still work? *CustomerThink*. <https://customerthink.com>
- Luna, L. M. B., Vilar, M. M., Soto, C. M., & Santiago, J. L. C. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. *Healthcare*, 9(12), 1696. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Moreno-Martínez, M., & Sánchez-Martínez, I. (2025). The associated factors of work engagement, work overload, work satisfaction, and emotional exhaustion and their effect on healthcare workers: A cross-sectional study. *Healthcare*, 13(2), 162. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>
- Nazir, M. F., & Qureshi, S. F. (2023). Applying structural equation modelling to understand the implementation of social distancing in the professional lives of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4630. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054630>
- Pincus, J. D. (2022). Employee engagement as human motivation: Implications for theory, methods, and practice. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 57(4), 987–1005. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09737-w>
- Riska Gustiana, T. H. A. F. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia. *JEMSI*, 3(6).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Silen, A. P. (2016). The effect of psychological capital and employee engagement on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *Journal of Theory and Applied Management*, 9(3), 161–175. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i3.3073>

- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63–80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tarmidi, M. (2013). Personal, family and academic factors towards emotional intelligence: A case study. *International Journal of Applied Psychology*, 3(6), 146–151. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130306.01>
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects of role overload, work engagement, and perceived organizational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 912–920. <https://doi.org/10.1111/jonm.13598>