

Pengaruh Emotional Intelligence dan Work Load terhadap Work Engagement dengan Occupational Well-Being sebagai Variabel Mediasi pada Perawat di Cikampek

Omar Rizki Rasyabi¹, Yudi Nur Supriadi^{2*}, Renny Husniati³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

Email: 2410122012@upnvj.ac.id, yudinursupriadi@upnvj.ac.id, rennyhusniati@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *work load* terhadap *work engagement* dengan *occupational well-being* sebagai variabel mediasi pada perawat rumah sakit di wilayah Cikampek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 150 perawat yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *occupational well-being* ($\beta = 0,621$; $p < 0,001$) dan *work engagement* ($\beta = 0,394$; $p < 0,001$). Sebaliknya, *work load* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *occupational well-being* ($\beta = -0,377$; $p < 0,001$) serta *work engagement* ($\beta = -0,366$; $p < 0,001$). *Occupational well-being* juga terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagement* ($\beta = 0,293$; $p < 0,001$). Selain itu, *occupational well-being* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* dan *work load* terhadap *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan peningkatan kesejahteraan kerja menjadi faktor penting dalam memperkuat keterikatan kerja perawat. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata kunci: Emotional Intelligence, Work Load, Occupational Well-Being, Work Engagement, Perawat.

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and workload on work engagement, with occupational well-being as a mediating variable, among hospital nurses in the Cikampek region. The study employed a quantitative approach using an explanatory research design. Data were collected through a questionnaire distributed to 150 nurses selected using probability sampling with the simple random sampling method. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) via the SmartPLS 3 software. The results showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on occupational well-being ($\beta = 0.621$; $p < 0.001$) and work engagement ($\beta = 0.394$; $p < 0.001$). Conversely, work load has a significant negative effect on occupational well-being ($\beta = -0.377$; $p < 0.001$) and work engagement ($\beta = -0.366$; $p < 0.001$). Occupational well-being was also found to have a positive effect on work engagement ($\beta = 0.293$; $p < 0.001$). Furthermore, occupational well-being mediates the effects of emotional intelligence and workload on work engagement. These findings indicate that enhancing emotional intelligence, managing workload appropriately, and improving occupational well-being are key factors in strengthening nurses' work engagement. The results of this study are expected to serve as a foundation for hospital management in designing human resource management policies aimed at improving the quality of healthcare services.

Keywords: Emotional Intelligence, Workload, Occupational Well-Being, Work Engagement, Nurses

Introduction

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama tenaga keperawatan. Perawat memiliki peran strategis sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien selama dua puluh empat jam sehingga menjadi profesi yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Tanggung jawab tersebut tidak hanya menuntut kompetensi klinis yang baik, tetapi juga kemampuan untuk menjaga kondisi psikologis, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta mempertahankan kualitas pelayanan dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menciptakan tenaga keperawatan yang memiliki motivasi, dedikasi, dan keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya (Keyko et al., 2021; De Kock et al., 2021). Perubahan sistem pelayanan kesehatan dalam beberapa tahun terakhir menyebabkan tuntutan pekerjaan perawat semakin kompleks. Selain bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, perawat juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi kesehatan, peningkatan standar keselamatan pasien, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Kondisi tersebut menyebabkan perawat menghadapi berbagai tuntutan fisik, mental, dan emosional yang berpotensi memengaruhi kualitas kehidupan kerjanya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan kelelahan, serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Pradas-Hernández et al., 2021; Ammar et al., 2022). Salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit adalah work engagement. Work engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat kerja (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan (absorption) (Schaufeli et al., 2002). Perawat yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung lebih antusias dalam menjalankan pekerjaannya, mampu mempertahankan kualitas pelayanan, serta memiliki komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya work engagement sering dikaitkan dengan meningkatnya stres kerja, tingginya

turnover intention, menurunnya produktivitas, hingga berkurangnya kualitas pelayanan kesehatan (Keyko et al., 2021; De Kock et al., 2021). Oleh karena itu, upaya meningkatkan work engagement menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan tenaga keperawatan. Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi work engagement adalah emotional intelligence. Kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi memungkinkan perawat menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam lingkungan rumah sakit yang penuh dengan dinamika dan interaksi interpersonal, emotional intelligence membantu perawat membangun hubungan kerja yang baik, mengurangi konflik, serta mempertahankan motivasi ketika menghadapi situasi yang menekan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan work engagement yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang rendah (Turjuman & Alilyyani, 2023; Saleem et al., 2024). Di sisi lain, work load merupakan tantangan yang tidak dapat dihindari dalam pelayanan kesehatan. Beban kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pasien yang harus ditangani, tetapi juga kompleksitas tindakan keperawatan, sistem kerja bergilir (shift), tuntutan administratif, serta tekanan waktu dalam memberikan pelayanan. Apabila beban kerja melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada penurunan motivasi serta keterlibatan kerja. Selain dipengaruhi oleh karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan, work engagement juga diperkirakan dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan individu dalam bekerja atau occupational well-being.

Konsep ini menggambarkan sejauh mana individu merasakan pengalaman kerja yang positif, mampu menjalankan pekerjaannya dengan nyaman, serta memperoleh kepuasan terhadap lingkungan kerjanya. Perawat yang memiliki tingkat occupational well-being tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif, mempertahankan motivasi, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan berkurangnya keterikatan terhadap pekerjaan. Meskipun hubungan antara emotional intelligence, work load, dan work engagement telah banyak diteliti, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan

temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa emotional intelligence memberikan pengaruh positif terhadap work engagement karena individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, mampu mengatasi tekanan pekerjaan, serta menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Turjuman & Alilyyani, 2023; Saleem et al., 2024). Namun, penelitian lain mengemukakan bahwa hubungan tersebut dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu maupun lingkungan kerja sehingga pengaruh emotional intelligence tidak selalu bersifat langsung. Demikian pula dengan work load, beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan work engagement, sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa dampak tersebut bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan ketersediaan sumber daya pendukung di tempat kerja (Pradas-Hernández et al., 2021; Abdollahpour et al., 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif. Salah satu mekanisme yang diperkirakan dapat menjelaskan hubungan tersebut adalah occupational well-being. Kondisi kesejahteraan kerja yang baik memungkinkan individu tetap memiliki pengalaman kerja yang positif meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perawat yang merasa nyaman dengan pekerjaannya, memperoleh dukungan dari lingkungan kerja, serta mampu menjaga keseimbangan psikologis cenderung memiliki semangat dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila kesejahteraan kerja menurun, individu akan lebih mudah mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah. Oleh karena itu, occupational well-being dipandang sebagai variabel yang berpotensi menjembatani pengaruh emotional intelligence dan work load terhadap work engagement. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, dari sisi empiris, hasil penelitian mengenai pengaruh emotional intelligence dan work load terhadap work engagement masih menunjukkan temuan yang beragam sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Kedua, dari sisi konteks penelitian, sebagian besar studi dilakukan di negara dengan karakteristik sistem pelayanan kesehatan yang berbeda dengan

Indonesia, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji tenaga keperawatan di rumah sakit Indonesia masih relatif terbatas. Ketiga, dari sisi metodologi, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan langsung antarvariabel, sementara penelitian yang menguji peran mediasi occupational well-being dalam satu model penelitian masih belum banyak dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian yang masih dapat dikembangkan. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengembangan model yang mengintegrasikan emotional intelligence sebagai faktor individu dan work load sebagai faktor pekerjaan dalam menjelaskan work engagement melalui peran mediasi occupational well-being pada tenaga keperawatan. Model penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja perawat, sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional intelligence dan work load terhadap work engagement, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi occupational well-being pada perawat rumah sakit di wilayah Cikampek. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi masukan bagi pihak rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan kerja dan keterikatan kerja perawat sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan. Untuk memahami hubungan antara emotional intelligence, work load, occupational well-being, dan work engagement, penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources (JD-R) Theory dan Conservation of Resources (COR) Theory sebagai landasan konseptual. JD-R Theory menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri atas tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya kerja (job resources) yang secara bersama-sama memengaruhi kesejahteraan maupun keterlibatan individu dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2017). Sementara itu, COR Theory menjelaskan bahwa individu akan berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tekanan kerja sehingga kesejahteraan kerja menjadi mekanisme penting dalam mempertahankan keterikatan terhadap pekerjaan (Hobfoll et al., 2018). Kedua teori tersebut

dipandang relevan untuk menjelaskan bagaimana emotional intelligence sebagai sumber daya personal dan work load sebagai tuntutan pekerjaan memengaruhi work engagement, baik secara langsung maupun melalui occupational well-being sebagai variabel mediasi.

Landasan Teori

Lingkungan kerja rumah sakit memiliki karakteristik yang kompleks karena tenaga kesehatan, khususnya perawat, dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan kesiapan fisik, mental, maupun emosional. Untuk menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu memengaruhi perilaku kerja, penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources (JD-R) Theory sebagai landasan utama. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, *job resources* merupakan berbagai sumber daya yang dapat membantu individu menyelesaikan pekerjaannya, mengurangi dampak tuntutan kerja, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, work load diposisikan sebagai *job demands*, sedangkan emotional intelligence dipandang sebagai salah satu *personal resources* yang membantu perawat menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif. Selain JD-R Theory, penelitian ini juga didukung oleh Conservation of Resources (COR) Theory yang dikembangkan oleh Hobfoll et al. (2018). Teori ini menjelaskan bahwa individu secara alami berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi berbagai tuntutan kehidupan, termasuk tuntutan pekerjaan. Ketika individu memiliki sumber daya yang memadai, seperti kemampuan mengelola emosi, dukungan sosial, maupun kondisi psikologis yang baik, mereka akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja tanpa mengalami penurunan kesejahteraan. Sebaliknya, apabila sumber daya tersebut terus berkurang akibat tingginya tuntutan pekerjaan, individu akan lebih rentan mengalami kelelahan, stres, serta penurunan motivasi kerja. Dengan demikian, COR Theory melengkapi JD-R Theory dalam menjelaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan

dan sumber daya individu. Dalam perspektif JD-R Theory dan COR Theory, *emotional intelligence* merupakan salah satu sumber daya personal (*personal resource*) yang berperan penting dalam membantu individu mengelola tekanan pekerjaan. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung mampu mengenali dan mengendalikan emosinya sendiri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang positif. Pada profesi keperawatan, kemampuan tersebut menjadi penting karena perawat harus berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, maupun tenaga kesehatan lainnya dalam situasi yang sering kali penuh tekanan. Kemampuan mengelola emosi memungkinkan perawat tetap fokus, menjaga kualitas pelayanan, serta mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, *emotional intelligence* diperkirakan mampu meningkatkan kesejahteraan kerja maupun keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan *emotional intelligence*, *work load* merupakan bentuk tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga kesehatan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, serta tuntutan emosional selama memberikan pelayanan kepada pasien. Menurut JD-R Theory, tuntutan kerja yang terlalu tinggi akan menguras energi individu sehingga meningkatkan risiko kelelahan dan menurunkan motivasi kerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan perawat untuk mempertahankan kualitas pelayanan, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu akan memengaruhi *occupational well-being*, yaitu kondisi kesejahteraan yang dirasakan individu selama menjalankan pekerjaannya. *Occupational well-being* mencerminkan pengalaman kerja yang positif, kepuasan terhadap pekerjaan, serta kemampuan individu untuk tetap berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja. Perawat yang memiliki tingkat kesejahteraan kerja yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif, mempertahankan motivasi, dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila kesejahteraan kerja menurun akibat tingginya beban kerja atau kurangnya sumber daya personal, individu akan

lebih mudah mengalami stres, kelelahan emosional, dan penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, *occupational well-being* dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku kerja. Sebagai outcome utama dalam penelitian ini, work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam menjalankan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan JD-R Theory, *work engagement* terbentuk ketika individu memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan COR Theory menjelaskan bahwa individu yang berhasil mempertahankan sumber dayanya akan lebih mudah membangun motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh rendahnya tuntutan kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengintegrasikan JD-R Theory dan COR Theory untuk menjelaskan hubungan antara emotional intelligence, work load, occupational well-being, dan work engagement. Emotional intelligence diposisikan sebagai sumber daya personal yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan, sedangkan work load dipandang sebagai tuntutan kerja yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan individu. Interaksi antara kedua faktor tersebut diperkirakan akan memengaruhi occupational well-being, yang selanjutnya berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan work engagement. Integrasi kedua teori tersebut menjadi dasar konseptual dalam penyusunan model penelitian sekaligus menjadi landasan untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini.

Hipotesis

Emotional Intelligence terhadap Work Engagement

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif dalam menghadapi berbagai situasi. Dalam lingkungan rumah sakit, kemampuan ini menjadi salah satu sumber daya personal (*personal*

resource) yang penting karena perawat dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang profesional meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Berdasarkan Job Demands–Resources (JD-R) Theory, sumber daya personal mampu meningkatkan motivasi intrinsik, membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan, serta mendorong keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, perawat yang memiliki tingkat *emotional intelligence* tinggi cenderung mampu menjaga semangat kerja, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik lebih mudah menghadapi tekanan kerja, memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik, dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Turjuman dan Alilyani (2023) serta Saleem et al. (2024) menunjukkan bahwa peningkatan *emotional intelligence* berkontribusi terhadap meningkatnya *work engagement* pada tenaga kesehatan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Work Load terhadap Work Engagement

Work load merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode tertentu, baik yang bersifat fisik, mental, maupun emosional. Pada profesi perawat, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pasien yang harus ditangani, tetapi juga mencakup kompleksitas tindakan medis, sistem kerja bergilir, tekanan waktu, serta tanggung jawab administratif. Menurut Job Demands–Resources (JD-R) Theory, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi akan menguras energi individu sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya kelelahan kerja, stres, serta menurunnya *work engagement*. Pradas-Hernández et al. (2021) dan Abdollahpour et al. (2025) menjelaskan bahwa perawat yang menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan kesulitan

mempertahankan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, semakin tinggi *work load* yang dirasakan perawat, maka semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki.

H2: *Work load* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Emotional Intelligence terhadap Occupational Well-Being

Dalam perspektif Conservation of Resources (COR) Theory, kemampuan individu dalam mengelola sumber daya personal berperan penting dalam menjaga kesejahteraan selama bekerja (Hobfoll et al., 2018). Salah satu sumber daya personal tersebut adalah *emotional intelligence*. Individu yang mampu mengelola emosi secara efektif akan lebih mudah mengatasi tekanan kerja, mengurangi konflik interpersonal, serta mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Pada profesi perawat, kemampuan tersebut membantu individu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan tanpa kehilangan keseimbangan emosional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *occupational well-being*. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan pengalaman kerja yang lebih positif dibandingkan individu dengan kemampuan pengelolaan emosi yang rendah (Saleem et al., 2024; Turjuman & Alilyyani, 2023). Oleh karena itu, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki perawat, maka semakin baik tingkat *occupational well-being* yang dirasakan.

H3: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *occupational well-being*

Work Load terhadap Occupational Well-Being

Work load yang tinggi menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan kerja individu. Beban kerja yang berlebihan mengharuskan perawat mengeluarkan usaha fisik maupun mental secara terus-menerus sehingga meningkatkan risiko kelelahan dan stres. Menurut JD-R Theory, tingginya *job demands* akan mengurangi energi individu dan berdampak negatif terhadap kondisi psikologis apabila tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan menurunnya kesejahteraan kerja tenaga kesehatan. Perawat yang menghadapi tekanan kerja secara berkelanjutan cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja, meningkatnya kelelahan emosional, dan menurunnya kualitas kehidupan kerja (Pradas-Hernández et al., 2021;

Abdollahpour et al., 2025). Dengan demikian, semakin tinggi *work load*, maka semakin rendah *occupational well-being* yang dirasakan perawat.

H4: *Work load* berpengaruh negatif terhadap *occupational well-being*.

Occupational Well-Being terhadap Work Engagement

Occupational well-being menggambarkan kondisi kesejahteraan individu yang diperoleh melalui pengalaman positif selama menjalankan pekerjaannya. Kesejahteraan kerja tidak hanya mencerminkan kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kemampuan individu dalam mempertahankan kondisi psikologis yang sehat ketika menghadapi tuntutan kerja. Berdasarkan Conservation of Resources (COR) Theory, individu yang memiliki sumber daya psikologis yang memadai akan lebih mampu mempertahankan motivasi, energi, dan komitmen dalam bekerja (Hobfoll et al., 2018). Oleh karena itu, perawat yang memiliki tingkat *occupational well-being* tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar, lebih fokus dalam bekerja, dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *occupational well-being* merupakan salah satu prediktor penting dari *work engagement*. Individu yang merasa sejahtera dalam pekerjaannya akan lebih mudah membangun hubungan positif dengan organisasi, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan kerja sering dikaitkan dengan menurunnya semangat kerja dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Keyko et al., 2021; De Kock et al., 2021). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *occupational well-being* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang ditunjukkan.

H5: *Occupational well-being* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Peran Mediasi Occupational Well-Being pada Hubungan Emotional Intelligence terhadap Work Engagement

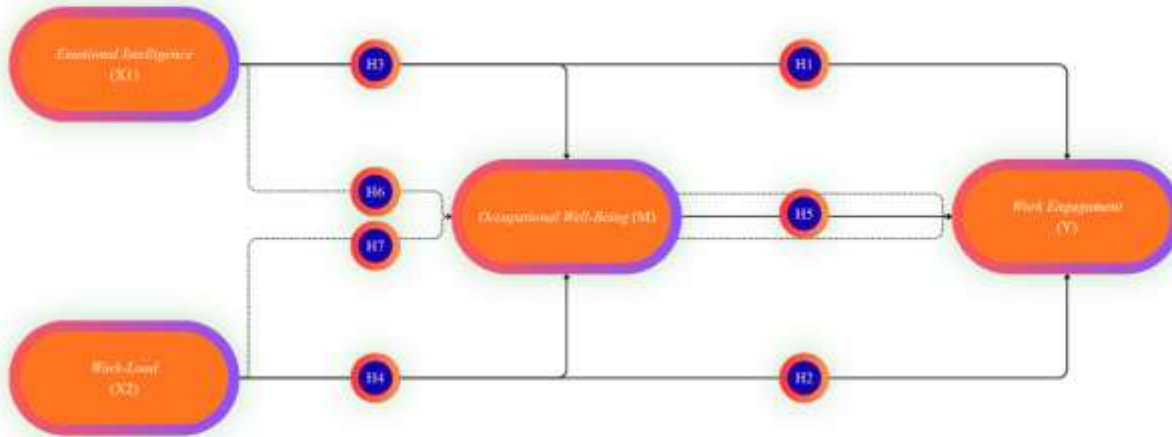
Selain berpengaruh secara langsung terhadap *work engagement*, emotional intelligence juga diperkirakan meningkatkan keterikatan kerja melalui peningkatan *occupational well-being*. Perawat yang mampu mengenali dan mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta

mempertahankan kondisi psikologis yang sehat. Kondisi tersebut akan meningkatkan kesejahteraan kerja, yang selanjutnya mendorong munculnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam bekerja. Integrasi JD-R Theory dan COR Theory mendukung pandangan bahwa sumber daya personal dapat meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *occupational well-being* berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana sumber daya personal memengaruhi perilaku kerja positif. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work engagement* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *occupational well-being*.

H6: *Occupational well-being* memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *work engagement*.

Peran Mediasi Occupational Well-Being pada Hubungan Work Load terhadap Work Engagement
Beban kerja yang tinggi berpotensi mengurangi kesejahteraan kerja perawat karena individu harus mengeluarkan energi fisik maupun psikologis secara terus-menerus untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penurunan *occupational well-being* tersebut dapat berdampak pada berkurangnya motivasi, semangat, dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan JD-R Theory, tingginya *job demands* akan mengurangi energi individu, sedangkan COR Theory menjelaskan bahwa berkurangnya sumber daya psikologis akan memengaruhi perilaku kerja secara negatif. Oleh karena itu, *occupational well-being* diperkirakan menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *work load* dan *work engagement*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dampak negatif *work load* terhadap berbagai perilaku kerja positif sering kali terjadi melalui penurunan kesejahteraan kerja individu. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, maka semakin rendah *occupational well-being*, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat *work engagement*. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H7: *Occupational well-being* memediasi pengaruh *work load* terhadap *work engagement*.



Model penelitian pada Gambar 1 menggambarkan hubungan konseptual antara Emotional Intelligence, Work Load, Occupational Well-Being, dan Work Engagement. Dalam penelitian ini, Emotional Intelligence dan Work Load diposisikan sebagai variabel independen yang diperkirakan memiliki pengaruh langsung terhadap Work Engagement. Selain itu, kedua variabel tersebut juga diasumsikan memengaruhi Occupational Well-Being sebagai variabel mediasi, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan Work Engagement. Model penelitian ini dikembangkan berdasarkan integrasi Job Demands–Resources (JD-R) Theory dan Conservation of Resources (COR) Theory. Emotional Intelligence dipandang sebagai *personal resource* yang membantu perawat mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif, sedangkan Work Load merupakan *job demand* yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis individu. Interaksi antara sumber daya personal dan tuntutan pekerjaan tersebut diperkirakan membentuk tingkat Occupational Well-Being, yang selanjutnya berperan dalam meningkatkan Work Engagement. Oleh karena itu, penelitian ini menguji lima hubungan langsung dan dua hubungan tidak langsung (mediasi) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* pada perawat rumah sakit. Berdasarkan model konseptual dan hipotesis yang telah dirumuskan, tahap selanjutnya

adalah menguji hubungan antarvariabel melalui pendekatan kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Oleh karena itu, bagian berikut menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk menguji model penelitian tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam model penelitian. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh Emotional Intelligence dan Work Load terhadap Work Engagement dengan Occupational Well-Being sebagai variabel mediasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perawat yang bekerja di rumah sakit di daerah Cikampek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit di daerah Cikampek. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Emotional Intelligence (X1) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga mampu menghadapi berbagai situasi kerja secara efektif (Wong & Law, 2002). Work Load (X2) merupakan persepsi individu terhadap jumlah dan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis selama bekerja (Tarwaka, 2015). Occupational Well-Being (Z) merupakan kondisi kesejahteraan individu yang tercermin dari pengalaman kerja yang positif, kepuasan kerja, serta kemampuan mempertahankan kesehatan psikologis dalam menjalankan pekerjaan (Van Horn et al., 2004). Work Engagement (Y) merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam melaksanakan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002).

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Evaluasi model meliputi pengujian outer model melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta pengujian inner model melalui nilai R-Square (R^2), Effect Size (f^2), Predictive Relevance (Q^2), dan Variance Inflation Factor (VIF). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5%, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05 (Hair et al., 2022).

Reliability Test

Construct	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Status
Emotional Intelligence	0.88	0.903	0.511	Valid
Occupational Well-Being	0.839	0.879	0.509	Valid
Work Engagement	0.901	0.92	0.56	Valid
Work Load	0.884	0.912	0.633	Valid

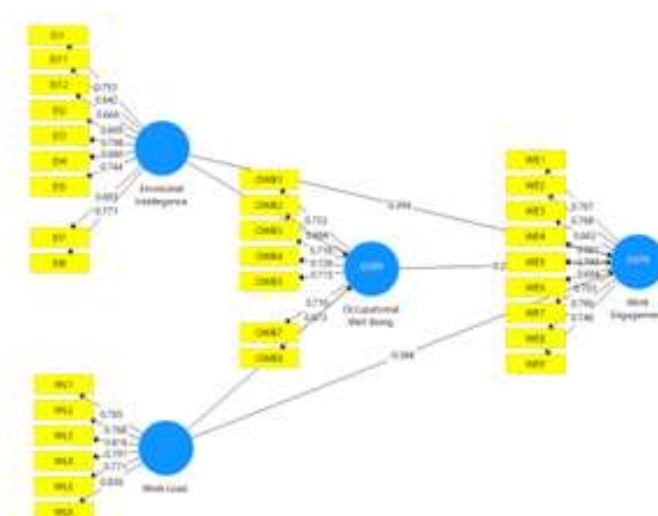
Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria model pengukuran. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas batas minimum 0,50, yaitu Emotional Intelligence sebesar 0,511, Occupational Well-Being sebesar 0,509, Work Engagement sebesar 0,560, dan Work Load sebesar 0,633, sehingga seluruh konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Selain itu, hasil pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan seluruh nilai berada di bawah batas yang ditentukan, sehingga setiap konstruk mampu membedakan variabel penelitian secara memadai. Dari sisi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,839–0,901, sedangkan nilai Composite Reliability berada pada rentang 0,879–0,920, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian telah

memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan untuk analisis model struktural.

R-Square

R-Square	
Construct	R ²
Occupational Well-Being	0.599
Work Engagement	0.676

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa nilai R-Square (R²) untuk variabel Occupational Well-Being sebesar 0,599, yang berarti 59,9% variasi Occupational Well-Being dapat dijelaskan oleh Emotional Intelligence dan Work Load, sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-Square (R²) pada variabel Work Engagement sebesar 0,676, yang menunjukkan bahwa 67,6% variasi Work Engagement dapat dijelaskan oleh Emotional Intelligence, Work Load, dan Occupational Well-Being, sedangkan 32,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil tersebut, model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, sehingga model struktural dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.



Gambar di atas menunjukkan hasil estimasi model penelitian menggunakan PLS Algorithm yang menggambarkan hubungan antarvariabel laten beserta nilai outer loading, path coefficient, dan R-Square. Nilai outer loading pada seluruh indikator berada pada kisaran 0,642–0,838, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang memadai dalam merefleksikan konstruk yang diukur. Selain itu, hasil estimasi memperlihatkan bahwa Emotional Intelligence memiliki pengaruh positif terhadap Occupational Well-Being dan Work Engagement, sedangkan Work Load memiliki pengaruh negatif terhadap Occupational Well-Being maupun Work Engagement. Di sisi lain, Occupational Well-Being juga memberikan pengaruh positif terhadap Work Engagement, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan kerja dapat meningkatkan keterikatan perawat terhadap pekerjaannya. Nilai R-Square sebesar 0,599 pada variabel Occupational Well-Being menunjukkan bahwa 59,9% variasi kesejahteraan kerja dapat dijelaskan oleh Emotional Intelligence dan Work Load, sedangkan nilai R-Square sebesar 0,676 pada variabel Work Engagement menunjukkan bahwa 67,6% variasi keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh Emotional Intelligence, Work Load, dan Occupational Well-Being. Secara keseluruhan, hasil estimasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel sebelum dilakukan pengujian signifikansi melalui prosedur bootstrapping.

Hipotesis	Hubungan	β	T Statistics	P Value	Keputusan
H1	EI \rightarrow OWB	0.621	11.526	0	Diterima
H2	EI \rightarrow WE	0.394	6.795	0	Diterima
H3	OWB \rightarrow WE	0.293	4.164	0	Diterima
H4	WL \rightarrow OWB	-0.377	6.599	0	Diterima
H5	WL \rightarrow WE	-0.366	6.221	0	Diterima
H6	EI \rightarrow OWB \rightarrow WE	0.182	3.963	0	Diterima

	WL → OWB →					Uji Hipotesis
H7	WE	-0.11	3.242	0.001	Diterima	

Hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05. Variabel Emotional Intelligence terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Occupational Well-Being ($\beta = 0,621$; $T = 11,526$; $P = 0,000$) serta Work Engagement ($\beta = 0,394$; $T = 6,795$; $P = 0,000$). Selanjutnya, Occupational Well-Being juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement dengan nilai koefisien sebesar 0,293, T-statistics sebesar 4,164, dan P-values sebesar 0,000. Di sisi lain, Work Load berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Occupational Well-Being ($\beta = -0,377$; $T = 6,599$; $P = 0,000$) maupun Work Engagement ($\beta = -0,366$; $T = 6,221$; $P = 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Emotional Intelligence mampu meningkatkan Occupational Well-Being dan Work Engagement, sedangkan peningkatan Work Load cenderung menurunkan kedua variabel tersebut. Selain pengaruh langsung, hasil pengujian efek tidak langsung juga menunjukkan bahwa Occupational Well-Being berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Emotional Intelligence terhadap Work Engagement ($\beta = 0,182$; $T = 3,963$; $P = 0,000$) serta hubungan antara Work Load terhadap Work Engagement ($\beta = -0,110$; $T = 3,242$; $P = 0,001$). Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian, yaitu H1 sampai dengan H7, dinyatakan diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Occupational Well-Being serta Work Engagement pada perawat yang bekerja di rumah sakit di daerah Cikampek. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mampu meningkatkan kesejahteraan kerja sekaligus memperkuat keterikatan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, Work Load terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

Occupational Well-Being maupun Work Engagement, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kesejahteraan kerja dan mengurangi tingkat keterikatan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Occupational Well-Being juga berpengaruh positif terhadap Work Engagement, sehingga kesejahteraan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan perawat terhadap organisasi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa Occupational Well-Being berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Emotional Intelligence dan Work Engagement, serta antara Work Load dan Work Engagement. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Emotional Intelligence dapat memperkuat Work Engagement melalui peningkatan Occupational Well-Being, sedangkan tingginya Work Load dapat menurunkan Work Engagement melalui penurunan Occupational Well-Being. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan keterikatan kerja perawat melalui pengembangan kecerdasan emosional, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan kerja tenaga keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker AB, Demerouti E (2017) Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3):273–285.
- De Kock JH, Latham HA, Leslie SJ, Grindle M, Munoz SA, Ellis L, et al. (2021) A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: Implications for supporting psychological well-being. *BMC Public Health*, 21(1):104. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10070-3>
- Hair JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M (2022) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3rd ed. Sage Publications.
- Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, Westman M (2018) Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5:103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA (2016) Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61:142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
- Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB (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>

- Tarwaka (2015) *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta.
- Van Horn JE, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJG (2004) The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3):365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Wong CS, Law KS (2002) The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3):243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)