

Faizah Nur Laili, Much. Riyadus Solichin

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA,
faizah.laily@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job satisfaction*, *emotional intelligence*, *well-being* dan *employee engagement* sebagai variabel intervening sedangkan variabel terikatnya adalah *affective commitment*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction*, *emotional intelligence* dan *well being* berpengaruh terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *affective commitment*, namun *employee engagement* tidak memediasi pengaruh *emotional intelligence* dan *well being* terhadap *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen.

Kata Kunci: *job satisfaction, emotional intelligence, well being, affective commitment, employee engagement*

Abstract

The study aims to analyze the factors affecting commitment affective at the kindergarten teachers in Kebumen district. The free variables in this study are job satisfaction, emotional intelligence, well-being and employee engagement as an intervening variable while the current variable is the affective commitment. The type of research used is descriptive research. The samples in this study were 100 respondents with sampling techniques purposive sampled with the collection of data using the questionnaire. The methods used in this research are quantitative methods using path analysis. Based on the analysis of the path that has been done can be concluded that job satisfaction, emotional intelligence and well-being influence on employee engagement, and employee engagement has the effect of job satisfaction Commitment, but employee engagement does not have the influence of emotional intelligence and well being to the commitment affective of kindergarten teachers in Kebumen district.

Keywords: *job satisfaction, emotional intelligence, well being, affective commitment, employee engagement*

PENDAHULUAN

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja dibawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Arikunto (2002:165) bahwa komitmen bukan sekedar keterlibatan, tetapi komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Sedangkan Purba (2010:72) mengatakan komitmen merupakan sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan mencerminkan kekuatan relative dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasional adalah sebuah kondisi psikologis yang (a) menunjukkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau melepaskan keanggotaan organisasi. *Employee engagement* merupakan konsep dalam manajemen, penelitian empiris terbatas pada konstruksi tertentu dan faktor-faktor yang mempengaruhi (Saks, 2006). Namun keterikatan perlu diteliti karena itu mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan (Harter *et al.*, 2005). Kahn (1990) mendefinisikan bahwa keterikatan adalah situasi dimana seorang karyawan menemukan

pekerjaan yang mempunyai tujuan yang sama dengan tujuan pribadinya. Jika seseorang sudah merasa terikat dan merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka tidak ada alasan untuk tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor komitmen seorang karyawan itu tinggi. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) didefinisikan sebagai apa yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka, yang kemungkinan bersifat negatif ataupun positif (Spector dan Fox, 2003). Pengaruh kepuasan guru berkenaan dengan kesesuaian antara harapan guru dengan kenyataan yang mereka dapatkan dalam bekerja. Menurut Luthans dalam Ambarita (2014:136) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman bekerja. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka komitmennya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) juga diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002:21) kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang, sedangkan 20% lagi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Ini menunjukkan bahwa

apabila guru sudah memiliki kecerdasan emosional, guru akan memiliki komitmen. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen dalam menciptakan kinerja guru yang optimal adalah *well being*. *Well being* berdasarkan berbagai penelitian merupakan perbedaan disiplin dan definisi, konsep dan hasil yang beragam. Diantara faktor-faktor dari literatur yang ada mengidentifikasi ke dalam 3 kategori : (a) *psychological well-being* (yang mana penelitian karyawan berdasarkan tingkat kepuasan dengan tempat kerja, proses dan tindakan), (b) *physical well-being* (kondisi kesehatan dari pegawai sebagai contoh stress dan kecelakaan), (c) *social well-being* (kuantitas dan kualitas dari jaringan sosial tempat kerja, penilaian pegawai tambahan yang *fair* dan *equity*)(Grant *et al.*, 2007).

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *job satisfaction*, *emotional intelligence* dan *well-being* serta bagaimana pengaruhnya terhadap *affective commitment* dan *employee engagement*. Subyek penelitian adalah guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yayasan yang berjumlah 150 guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Kebumen. Sampel yang digunakan

Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Kebumen yang berstatus sebagai guru tetap di yayasan tempat mereka mengajar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

Instrumen

Job Satisfaction

Hasibuan (2008) membatasi pada:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja positif
- d. Disiplin kerja
- e. Prestasi kerja

Well Being

Gran *et al* (2007) membatasi pada:

- a. Kesejahteraan psikologis
- b. Kesejahteraan fisik
- c. Kesejahteraan sosial

Employee Engagement

Schaufeli & baker (2010) membatasi pada:

- a. *Vigor*
- b. *Dedication*
- c. *Absorption*

Affective Commitment

Allen & Meyer (1990) membatasi pada:

- a. Keterikatan emosional
- b. Identifikasi
- c. Partisipasi

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2011) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* (X1), *emotional intelligence* (X2), *well-being* (X3) terhadap *employee engagement* (Y1) dan *affective commitment* (Y2) dapat digunakan sebagai berikut :

Persamaan struktural 1:

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + PY_1X_3 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural 2:

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2X_3 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | r | | |
|-------------------------------|---|-------|--------|-------|
| <i>Job Satisfaction</i> | 1 | 0.685 | 0.1985 | Valid |
| | 2 | 0.750 | 0.1985 | Valid |
| | 3 | 0.762 | 0.1985 | Valid |
| | 4 | 0.620 | 0.1985 | Valid |
| | 5 | 0.718 | 0.1985 | Valid |
| <i>Emotional Intelligence</i> | 1 | 0.813 | 0.1985 | Valid |
| | 2 | 0.794 | 0.1985 | Valid |
| | 3 | 0.789 | 0.1985 | Valid |
| | 4 | 0.808 | 0.1985 | Valid |
| | 5 | 0.711 | 0.1985 | Valid |
| <i>Well Being</i> | 1 | 0.821 | 0.1985 | Valid |
| | 2 | 0.826 | 0.1985 | Valid |
| | 3 | 0.800 | 0.1985 | Valid |
| <i>Employee Engagement</i> | 1 | 0.830 | 0.1985 | Valid |
| | 2 | 0.883 | 0.1985 | Valid |
| | 3 | 0.818 | 0.1985 | Valid |
| <i>Affective Commitment</i> | 1 | 0.857 | 0.1985 | Valid |
| | 2 | 0.810 | 0.1985 | Valid |
| | 3 | 0.789 | 0.1985 | Valid |

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

| Variabel | r alpha | Nilai Minimal | Status |
|------------------------|---------|---------------|----------|
| Job Satisfaction | 0.743 | 0.6 | Reliabel |
| Emotional Intelligence | 0.851 | 0.6 | Reliabel |
| Well Being | 0.736 | 0.6 | Reliabel |
| Employee Engagement | 0.798 | 0.6 | Reliabel |
| Affective Commitment | 0.735 | 0.6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Coefficients^a

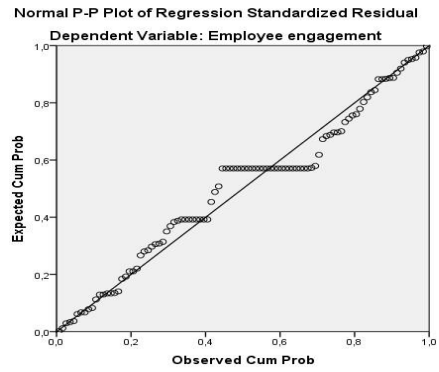
| Collinearity Statistics | | | |
|-------------------------|------------------------|-----------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | | | |
| | Job Satisfaction | 0.655 | 1.526 |
| | Emotional Intelligence | 0.588 | 1.700 |
| | Well-Being | 0.760 | 1.317 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

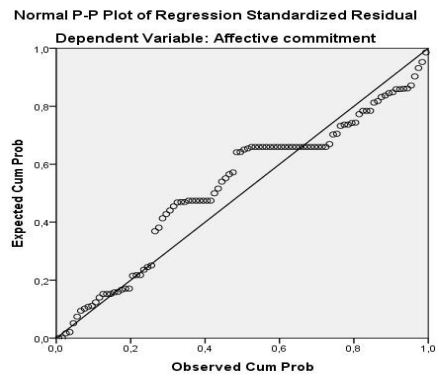
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

| Collinearity Statistics | | | |
|-------------------------|------------------------|-----------|-------|
| Model | Variabel Bebas | Tolerance | VIF |
| 1 | Job Satisfaction | 0.494 | 2.204 |
| 2 | Emotional Intelligence | 0.588 | 1.700 |
| 3 | Well-being | 0.677 | 1.476 |
| 4 | Employee engagement | 0.531 | 1.883 |

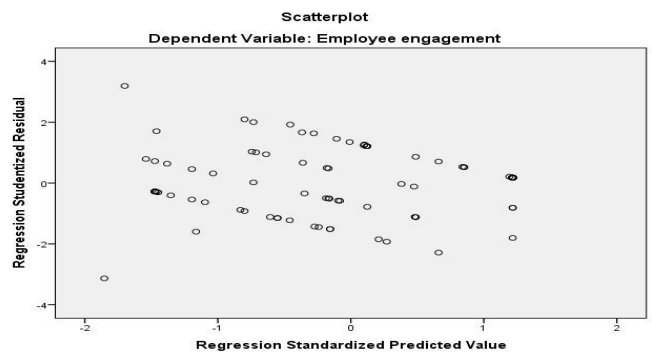
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



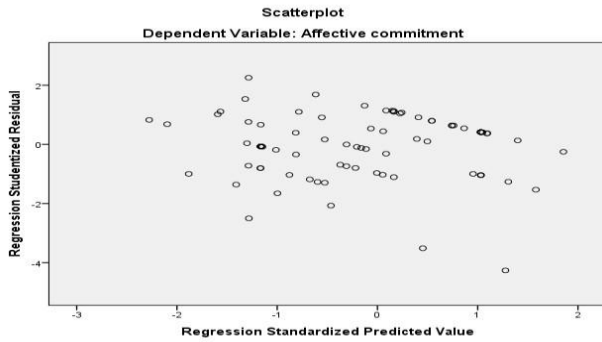
Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 1,659 | 1,026 | | 1,617 | ,109 |
| 1 job satisfaction | ,344 | ,062 | ,514 | 5,595 | ,000 |
| emotional intelligence | ,006 | ,061 | ,009 | ,096 | ,924 |
| well-being | ,263 | ,077 | ,291 | 3,414 | ,001 |

a. Dependent Variable: Employee engagement

a. Hubungan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job satisfaction* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1,985$. Hasil ini menyatakan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

b. Hubungan Emotional Intelligence dan Employee Engagement

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel

emotional intelligence sebesar $0,924 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,096 < t_{tabel} 1,985$. Hasil ini menyatakan bahwa *emotional intelligence*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

c. Hubungan Well-being dan Employee Engagement

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *well being* sebesar $0,001 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,414 > t_{tabel} 1,985$. Hasil ini menyatakan bahwa *well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 2,077 | 1,418 | | 1,465 | ,146 |
| 1 JS | ,308 | ,097 | ,367 | 3,187 | ,002 |
| EI | -,065 | ,084 | -,082 | -,780 | ,438 |
| WB | -,146 | ,111 | -,129 | - | ,192 |
| EE | ,521 | ,139 | ,415 | 3,743 | ,000 |

a. Dependent Variable: AC

a. Hubungan Emotional Intelligence dan Affective Commitment

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *emotional intelligence* sebesar $0,438 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -0,780 < t_{tabel} 1,985$. Hasil ini menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak mempunyai pengaruh terhadap *affective commitment*.

b. Hubungan Well-Being dan Affective Commitment

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas,

menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *well-being* sebesar $0,192 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -1,313 < t_{tabel} 1,966$. Hasil ini menyatakan bahwa *well-being* tidak mempunyai pengaruh terhadap *affective commitment*.

c. Hubungan Employee Engagement dan Affective Commitment

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *employee engagement* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,743 > t_{tabel} 1,985$. Hasil ini menyatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,685 ^a | ,469 | ,452 | 1,02017 |

a. Predictors: (Constant), well-being, job satisfaction, emotional intelligence

b. Dependent Variable: Employee engagement

Dari tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,452 artinya 45,2% variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction*, *emotional intelligence* dan *well-being*, sedangkan sisanya 54,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pengaruh Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Well Being Terhadap Affective Commitment dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .616 ^a | .379 | .353 | 1,39119 |

a. Predictors: (Constant), Employee engagement, emotional intelligence, well-being, job satisfaction

b. Dependent Variable: Affective commitment

Dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,353 artinya 35,3% variabel *affective commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction*, *emotional intelligence*, *well-being* dan *employee engagement*, sedangkan sisanya 64,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

| | | EE | JS | EI | WB |
|---------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | EE | 1,000 | ,628 | ,444 | ,487 |
| | JS | ,628 | 1,000 | ,577 | ,372 |
| | EI | ,444 | ,577 | 1,000 | ,476 |
| | WB | ,487 | ,372 | ,476 | 1,000 |
| | EE | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| Sig. (1-tailed) | JS | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| | EI | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| | WB | ,000 | ,000 | ,000 | . |
| | EE | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | JS | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | EI | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | WB | 100 | 100 | 100 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi *job satisfaction*, *emotional intelligence*, dan *well-being* sebesar 0,487 dan angka singnifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya antara variabel *job satisfaction*, *emotional intelligence*, dan *well-being* memiliki korelasi yang cukup dan signifikan.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.659 | 1.026 | | 1.617 | 0.109 |
| 1 X1 | 0.344 | 0.062 | 0.514 | 5.595 | 0 |
| X2 | 0.006 | 0.061 | 0.009 | 0.096 | 0.924 |
| X3 | 0.263 | 0.077 | 0.291 | 3.414 | 0.001 |

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,514 X_1 + 0,009 X_2 + 0,291 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.469} = \sqrt{0.531} = 0,7287$$

Keterangan:

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,514 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job satisfaction* akan menaikkan

- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,009 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *emotional intelligence* akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,009. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *emotional intelligence* berarti *employee engagement* semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,291 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *well being* akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,291. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *well being* berarti *employee engagement* semakin meningkat.
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,7287 menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tidak dapat dijelaskan oleh *job satisfaction*, *emotional intelligence* dan *well being* sebesar 0,7287 (72,87%).

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Beta | | |
| (Constant) | 2.077 | 1.418 | 1.465 | .146 |
| X1 | .308 | .097 | 3.187 | .002 |
| 1 X2 | -.065 | .084 | -.780 | .438 |
| X3 | -.146 | .111 | -.129 | .192 |
| Y1 | .521 | .139 | 3.743 | .000 |

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel IV-19 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,367 X_1 - 0,082 X_2 - 0,129 X_3 + 0,415 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,379} = \sqrt{0,621} = 0,7836$$

Keterangan:

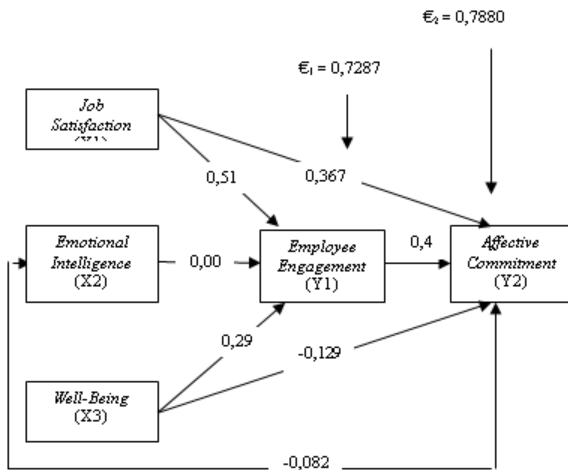
- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,367 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job satisfaction* akan menaikkan *affective commitment* sebesar 0,367. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job satisfaction* berarti *affective commitment* semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,082 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *emotional intelligence* akan menurunkan *affective commitment* sebesar -0,082. Hal tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*.
- c. Koefisien regresi X_3 sebesar -0,129 menunjukkan *employee engagement* sebesar 0,514. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job satisfaction* berarti *employee engagement* semakin meningkat.

Pengaruh Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Well Being Terhadap Affective Commitment dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening

bahwa dengan adanya variabel *well being* akan menurunkan *affective commitment* sebesar -0,129. Hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien *well being* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*.

- d. Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,415 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *employee engagement* akan meningkatkan *affective commitment* guru sebesar 0,415. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *employee engagement* berarti *affective commitment* semakin meningkat.
- e. Nilai residual atau error sebesar 0,7880 menunjukkan bahwa *affective commitment* yang tidak dapat dijelaskan oleh *job satisfaction*, *emotional intelligence*, dan *well-being* sebesar 0,7880 (78,80%).

Pengaruh Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Well Being Terhadap Affective Commitment dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening



1. Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $5,595 < t_{tabel}$ sebesar $1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga hipotesis H1 diterima. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil signifikan hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *employee engagement* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa variabel *emotional intelligence*, *job satisfaction*, dan *well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada petugas kepolisian.
2. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* karena diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$ dan hasil nilai angka t_{hitung} $0,096 < t_{tabel}$ $2,035$ sehingga hipotesis H2 ditolak. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak memiliki kontribusi terhadap *employee engagement*. Selanjutnya penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.
3. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kebumen karena diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $3,414 > t_{tabel}$ $1,985$ sehingga hipotesis H3 diterima. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil

- signifikan hal ini menunjukkan bahwa *well-being* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *employee engagement* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa *well-being* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.
4. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen karena diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $3,187 > t_{tabel}$ $1,985$, sehingga H4 diterima. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.
 5. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen karena diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,438 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $-0,780 < 1,985$, sehingga H5 ditolak. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.
 6. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *well-being* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment* Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kebumen karena diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,192 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $-1,313 > t_{tabel}$ $1,985$, sehingga H6 ditolak. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *well-being* tidak memiliki kontribusi terhadap variabel Y atau tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, et al dengan hasil bahwa variabel *job*

satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.

7. Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen karena diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,743 > t_{tabel} 1,985$, sehingga H7 diterima. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen didapatkan hasil signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur *affective commitment* pada Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Selanjutnya penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yvonne Brunetto, *et al* dengan hasil bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*.

Kutipan dan Acuan

1. Galih Adnanta Kusuma (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Pelanggan dan *Switching Cost* terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus pada Pengguna Kartu Prabayar Indosat –M3 di Yogyakarta). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah 96 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pada variabel kepuasan pelanggan secara positif terhadap loyalitas konsumen. *Switching cost* secara positif berpengaruh terhadap loyalitas konsumen.
2. Alfiana Dwi Astuti (2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Kepercayaan pada Jasa Pengiriman JNE dan Tiki terhadap Loyalitas Konsumen Online Shop (Studi pada Mahasiswa FEB UMS). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kualitas pelayanan, harga dan kepercayaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen pada jasa pengiriman JNE dan Tiki.
3. Dulkhatif (2016) dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Penyedia Jasa Internet (Study PT Noken Mulia Tama Semarang). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, kepuasan pelanggan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen.
4. Redita Liga Ade Irwanda (2015) dengan judul Pengaruh Pelayanan, Kepuasan, dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Konsumen SPBU 44-507 06. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelayanan berpengaruh positif terhadap loyalitas konsumen, kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas konsumen, kepercayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas konsumen SPBU 44-507 06.
5. Mukhlisin (2015) dengan judul *Analysis of Trust, Commitment, Communication and Complaint Handling Towards Customer Loyalty Case Study in PT Askrido (Persero)*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan kepercayaan berpengaruh terhadap loyalitas konsumen, komitmen berpengaruh terhadap loyalitas konsumen, komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas konsumen, penanganan complain berpengaruh terhadap loyalitas konsumen PT Askrido (Persero).

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya jika *job satisfaction* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen ditingkatkan maka *employee engagement* akan semakin meningkat.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya jika *emotional intelligence* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen semakin baik maka *employee engagement* akan semakin meningkat.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *well-being* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya jika *well-being* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen ditingkatkan maka *employee engagement* akan semakin meningkat.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *affective commitment*, artinya jika *job satisfaction* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen ditingkatkan maka *affective commitment* akan semakin meningkat.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*, artinya *emotional intelligence* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen tidak mempengaruhi *affective commitment*.
6. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *well-being* tidak berpengaruh terhadap *affective commitment*, artinya *well-being* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen tidak memberikan pengaruh terhadap *affective commitment*.
7. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *affective commitment*, artinya jika *employee engagement* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen ditingkatkan maka *affective commitment* akan semakin meningkat.

8. Hasil dari penelitian ini adalah *job satisfaction*, *emotional intelligence*, dan *well being* berpengaruh terhadap *employee engagement* sedangkan *employee engagement* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *affective commitment*, namun *employee engagement* tidak memediasi *emotional intelligence* dan *well-being* terhadap pengaruh *affective commitment*.

Saran

1. Untuk organisasi agar selalu menjaga loyalitas, menjaga kekompakan karena individu dalam organisasi ini mempunyai kemampuan yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama. Tetap loyal terhadap organisasi dan patuh terhadap intruksi pemimpin atau ketuanya. Oleh karena itu bisa dengan mengadakan pertemuan untuk evaluasi rutin dua kali dalam satu bulan atau dengan mengadakan pertemuan untuk bertukar pikiran saling memberikan ide-ide kreatif untuk bahan mengajar kepada anak didik.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan agar mampu mempertahankan dan terus mengelola *job satisfaction* Guru Taman Kanak-kanak agar mampu menjaga *employee engagement* dan *affective commitment* dengan cara selalu merasa bahwa pekerjaan mereka adalah tujuan hidupnya dan selalu memberikan motivasi terhadap diri sendiri, dan lain sebagainya.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa *well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Guru Taman Kana-kanak di Kecamatan Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan agar mampu mempertahankan dan terus mengelola *well-being* Guru Taman Kanak-kanak agar mampu menjaga *employee engagement* dengan cara selalu menjadikan pekerjaan mereka sebagai prioritas di luar masalah-masalah yang sedang dihadapi, serta lebih berkonsentrasi pada anak didik agar mampu meningkatkan *employee engagement*.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* Guru Taman Kanka-kanak di Kecamatan Kebumen. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* Guru Taman Kanak-kanak agar mampu menjaga tingkat *affective commitment* dengan cara selalu melibatkan diri dengan semua kegiatan yang ada di sekolah, selalu memberikan kontribusi untuk sekolah dan lain sebagainya.

Adapun saran dari hasil penelitian ini untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas area survey, tidak hanya di wilayah Kecamatan Kebumen,

tetapi seluruh Kabupaten Kebumen, sehingga akan lebih mewakili populasi Guru TK di Kabupaten Kebumen. Penelitian selanjutnya juga bisa memperluas objek penelitian, tidak hanya masalah *job satisfaction*, *emotional intelligence*, dan *well-being*, tetapi juga menyangkut faktor-faktor lain.

2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen berupa pertanyaan tertutup, diukur dengan menggunakan teknik skala Likert dan data yang digunakan adalah data ordinal. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya juga menggunakan teknik wawancara tatap muka agar bisa memperoleh jawaban yang lebih mendalam, masukan-masukan dari responden, dan agar peneliti bisa memberikan penjelasan memadai apabila terdapat pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang kurang dipahami oleh responden.
3. Diharapkan untuk Guru Taman Kanak-kanak lebih paham dalam hal mengolah dan menguasai dalam hal emosional agar lebih memahami karakter orang lain terutama anak didiknya, tidak hanya sekedar menyukai karakter anak-anak sehingga Guru menyukai pekerjaannya. Karena pekerjaan sebagai pendidik tidak hanya dapat memaklumi apa yang dilakukan oleh anak didiknya, tetapi juga dihimbau dapat memahami apa yang sedang terjadi pada anak didiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, Rogis dan Ibrahim, Hazril Izwar. 2017. "Kecerdasan Emosi dan Komitmen Afektif: Peranan Keterikatan Kerja sebagai Perantara" dalam *Jurnal Pengurusan*, Volume 49 (halaman 20). Malaysia.
- Bishop, Michael. 2012. "The Network Theory of Well-Being: An Introduction" dalam *Journal The Baltic International Yearbook of Cognition, Logical and Communication*, Volume 7 (halaman 1-29). Florida State University: Morality and the Cognitive Science.
- Brunetto, Yvonne., dkk. 2012. "Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Well-being, and Engagement: Explaining Organisational Commitment and Turnover Intention in Policing" dalam *Human Resource Management Journal*, Volume 22 Nomor 4 (halaman 428-441). Australia.
- Coffey, John K., Lake, Laura Wray., Mashek, Debra., Branand, Brittany. 2014. "A Multi-Study Examination of Well-Being Theory in College and Community Samples" dalam *Journal of Happiness Studies*. USA.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mulyanto, H., dan Wulandari, A. 2010. *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: Agung.
- Gayathri, Nelavoy., K. Meenakshi, Dr. 2013. "A Literature review of Emotional Intelligence" dalam *International Journal of Humanities and Social Scince Invention ISSN (Online)*, Volume 2 (halaman 42-51).Vellor.
- Han, Sia Tjun, dkk. 2012. "Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja" dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 14 (Hal. 109-117). Surabaya.
- Meyer, John P, dan Allen, Natalie J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" dalam *Journal Human Resource Management Review*, Volume 1 Nomor 1 (halaman 61-89). London, Ontario N6A 5C2, Canada.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samad, Dr., Haybat Abdul. 2014. "Emotional Intelligence The Theory and Measurement of EQ" dalam *Uropean Scientific Journal*, Volume 2. Amerika.
- Saragih, Susanti dan Margareth, Meily. 2013. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan." *Jurnal Seminar Nasional dan Call for Paper*. Bandung.
- Aziri, Brikend. 2011. "Job Satisfaction: A Literature Review." *Journal Management Research and Practice*, Vol. 3, 77-86. Tetovo, Makedonia: Faculty of Business and Economics, South East European University.