

PENGARUH WORKPLACE FRIENDSHIP DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nur Atika Bazla

Program Studi Manajemen (S-1)
Universitas Putra Bangsa
Email: nuratikabazla03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace friendship*, kecerdasan emosional terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah THL (Tenaga Harian Lepas) di Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, studi Pustaka. Sikap responden diukur dengan skala liker 4 tingkatan dan data yang diperoleh diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 25.0. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace friendship* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan langsung terhadap *employee engagement*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *workplace friendship* dan kecerdasan emosional terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Workplace Friendship*, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workplace friendship, emotional intelligence on employee engagement through job satisfaction as an intervening variable at the Department of Social Affairs and Population Control and Family Planning in Kebumen Regency. The population in this study was THL (Tenaga Harian Lepas) at the Department of Social Affairs and Population Control and Family Planning, Kebumen Regency, amounting to 30 people. The sample used in this study is a saturated sample. Data collection methods using questionnaires, interviews, literature studies. Respondents' attitudes were measured using a 4-level Liker scale and the data obtained were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for windows version 25.0. Data analysis used descriptive analysis, statistical analysis (path analysis). The results showed that workplace friendship and emotional intelligence had a direct significant effect on employee engagement, job satisfaction could not mediate the variables of workplace friendship and emotional intelligence on employee engagement.

Keywords: *Workplace Friendship*, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*.

PENDAHULUAN

Saat ini organisasi dituntut untuk terus memperbaiki kualitasnya baik organisasi yang berorientasi laba maupun non laba. Salah satu komponen organisasi yang harus tetap memperbaiki kualitasnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar yang harus dimiliki organisasi. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi besar terhadap organisasi sehingga dapat mencapai tujuan

organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tanpa adanya pegawai organisasi tidak akan berjalan dengan baik. organisasi tentu membutuhkan pegawai yang berkualitas dan profesional agar dapat meningkatkan kualitas suatu organisasi. Untuk menentukan kualitas kualitas pegawai perlu adanya standar kualitas pegawai sebagai tolak ukur pimpinan organisasi dalam melakukan penilaian kerja dan menjadi acuan bagi pegawai untuk menunjukkan kualitas yang dimiliki. Kualitas pegawai mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas pekerjaan dengan tanggung jawab yang didasarkan pada aturan serta

indikator keberhasilan yang telah ditetapkan organisasi. Tinggi rendahnya kualitas kerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Salah satu strategi agar pegawai tetap berkualitas dan terus memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi yaitu pegawai memiliki rasa keterikatan kerja atau yang sering disebut dengan *employee engagement*.

Dalam sebuah instansi, pegawai yang mampu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya tentu memiliki keterikatan kerja yang tinggi. *Employee engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka didalam organisasi Khan (1990) dalam Soelton dkk (2021). Schaufeli dan Bakker (2009) dalam Syahputra (2017) mengatakan *employee engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan kekuatan, dedikasi dan absorpsi. Sikap *employee engagement* sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan dengan semangat kerja yang tinggi an focus terhadap pencapaian yang ingin dituju. Setiap pegawai memiliki keterikatan kerja yang berbeda, hal ini dapat diukur dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda dari setiap pegawai. Rendah tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada organisasi. Padahal berkualitas atau tidaknya organisasi aka sangat bergantung dari kepuasan dan keterikatan kerja.

Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk melaksanakan urusan pemerintah dibidang sosial, pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dinas sosial dan PPKB memiliki fungsi yaitu menyusun rencana program dan kebijakan penanganan kemiskinan, perlindungan dan jaminan sosial, bidang pengendalian penduduk dan bidang keluarga sejahtera. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa Tenaga Harian Lepas memiliki *employee engagement* yang baik hal ini terlihat dari kehadiran atau presensi pegawai dikantor, memiliki semangat dalam bekerja, dan menyelesaikan program-program yang menjadi tugas dan tanggung jawab di kantor seperti Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), Pendataan Keluarga, pelayanan JKN Kartu Indonesia Sehat (KIS), persyaratan adopsi anak, pendistribusian sembako, Program Keluarga Harapan (PKH), pelatihan untuk disabilitas, sosialisasi pencegahan stunting dan program Keluarga Berencana (KB). Oleh karena itu penting untuk diteliti faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* yaitu *workplace friendship*, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Fehr (1996) mendefinisikan *workplace friendship* adalah sebuah hubungan sukarela antar pegawai dengan memberikan bantuan baik waktu, pekerjaan, ekonomi dan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chu-Hwa Yan dkk (2021) terdapat pengaruh positif *workplace friendship* terhadap *employee engagement*. Fenomena *workplace friendship* berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen menunjukkan adanya persahabatan yang baik ditempat kerja yang dapat dilihat dari adanya dukungan pegawai di organisasi dengan memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas kerja, komunikasi yang positif antar pegawai dalam membangun skill terkait pekerjaan, saling bekerja sama antar pegawai ditandai dengan saling mmebantu ketika pegawai sulit menggunakan teknologi, dengan adanya sikap positif tersebut sehingga tanpa disadari muncul kedekatan antar pegawai. Adanya kedekatan antar pegawai dapat memudahkan koordinasi antar bidang kerja sehingga program-program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menjadi tugas dan tanggung jawab Dinas Sosial dan PPKB dapat terselesaikan dengan baik.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi *employee engagement* yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) sebuah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, memotivadi diri sendiri serta, memiliki kemampuan mengendalikan atau mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan oraang lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh William dkk (2021) terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *employee engagement*. Fenomene kecerdasan emosional berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen menunjukkan pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional tentu suatu hal yang harus dimiliki oleh pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB karena tentu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda. Adanya karakteristik yang berbeda tentu dibutuhkan kemampuan memahami dan mengendalikan perasaan emosi yang baik. adanya kemampuan kecerdasan emosi yang baik dari pegawai tentu akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan membuat pegawai memberikan kontribusi yang optimal dalam bekerja.

Faktor terakhir yang diduga mempengaruhi *employee engagement* yang terakhir adalah kepuasan kerja. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya atau sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya. Suparyadi (2015)

dalam Lusri dkk (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap sesuatu yang diinginkan dengan diperoleh melalui upaya yang dilakukan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang diterimanya. Pegawai yang merasa puas dalam dirinya akan menunjukkan sikap positif yang akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianti, dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya employee engagement sebagai akibat dari tinggi endahnya kualitas kepuasan kerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhany, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Fenomena kepuasan kerja berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian dimana pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik. Hal ini terlihat dari hubungan karyawan yang terjalin positif, adanya fasilitas yang diberikan berupa Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), fasilitas untuk menunjang pekerjaan seperti laptop. Ketika pegawai merasa puas ketika bekerja, maka pegawai akan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya sehingga akan membuat pegawai antusias terlibat dalam program kerjanya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh workplace friendship terhadap kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
- 2) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
- 3) Mengetahui pengaruh workplace friendship terhadap employee engagement THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
- 4) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap employee engagement Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
- 5) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
- 6) Mengetahui pengaruh workplace friendship terhadap employee engagement dengan mediasi kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.

- 7) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap employee engagement dengan mediasi kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Employee Engagement

Menurut Wellins & Concelman (2005) employee engagement merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi energi ini berupa kontribusi terhadap pekerjaan dengan memiliki rasa bangga, semangat ketertarikan dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Baker (2004) keterikatan kerja pegawai merupakan pemikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dapat dilihat dari beberapa tanda seperti: (1) Vigor (Semangat); (2) Dedication (Dedikasi); (3) Absorption (Penyerapan).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016) indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Faktor psikologis; (2) Faktor sosial; (3) Faktor fisik; (4) Faktor finansial.

Workplace Friendship

Menurut Dotan (2007) Workplace friendship adalah ketika pegawai memiliki teman yang dapat dipercaya ditempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja teman mereka dan karenanya memperoleh perasaan aman, nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka ditempat kerja. Menurut Nielsen, dkk (2000) workplace friendship terbagi menjadi dua dimensi yaitu:

- a) Dimensi peluang meliputi: (1) Mengenal rekan kerja; (2) Bekerja secara kolektif; (3) Bebas berkomunikasi; (4) Dukungan organisasi; (5) Hubungan erat; (6) Toleransi.
- b) Dimensi prevalensi meliputi: (1) Keintiman; (2) Sosialisasi; (3) Berbagi cerita; (4) Kepercayaan; (5) Motivasi; (6) Netral.

Kecerdasan emosional

Menurut Salovey dan Mayer (1990) kecerdasan emosional merupakan sebuah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengendalikan emosi untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan. Menurut Goleman (2002) indikator kecerdasan emosional meliputi: (1) Mengenali emosi diri; (2) Mengelola emosi diri sendiri; (3) memotivasi diri sendiri; (4) mengenali emosi orang lain; (5) membina hubungan.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen yang berjumlah 30 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara (1) observasi; (2) wawancara; (3) Studi Pustaka; (4) menyebar kuesioner langsung kepada responden. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistika. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Workplace friendship

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0,777	0,361	Valid
Butir 2	0,795	0,361	Valid
Butir 3	0,818	0,361	Valid
Butir 4	0,796	0,361	Valid
Butir 5	0,842	0,361	Valid
Butir 6	0,698	0,361	Valid
Butir 7	0,831	0,361	Valid
Butir 8	0,656	0,361	Valid
Butir 9	0,556	0,361	Valid
Butir 10	0,559	0,361	Valid
Butir 11	0,632	0,361	Valid
Butir 12	0,539	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 2 Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0,622	0,361	Valid
Butir 2	0,826	0,361	Valid
Butir 3	0,675	0,361	Valid
Butir 4	0,651	0,361	Valid
Butir 5	0,704	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 Uji Validitas Employee Engagement

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0,804	0,361	Valid
Butir 2	0,811	0,361	Valid
Butir 3	0,484	0,361	Valid
Butir 4	0,589	0,361	Valid
Butir 5	0,731	0,361	Valid
Butir 6	0,499	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0,784	0,361	Valid
Butir 2	0,641	0,361	Valid
Butir 3	0,770	0,361	Valid
Butir 4	0,854	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan beberapa tabel diatas, seluruh instrument dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Workplace Friendship (X1)	0,910	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,735	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	0,745	0,6	Reliabel
Employee Engagement (Y2)	0,730	0,6	Reliabel

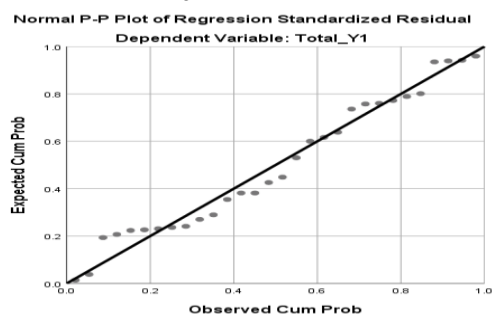
Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

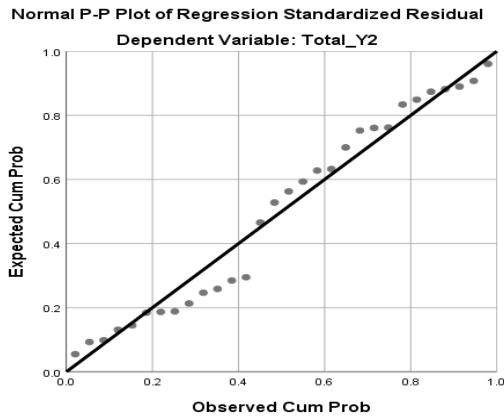
Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data diperoleh, 2022

Gambar 3. Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data diolah, 2022

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Workplace Friendship (X1)	0,205	4,880
Kecerdasan Emosional (X2)	0,205	4,880

Sumber: Data diperoleh, 2022

Tabel 7. Uji Multikolinieritas Struktural II

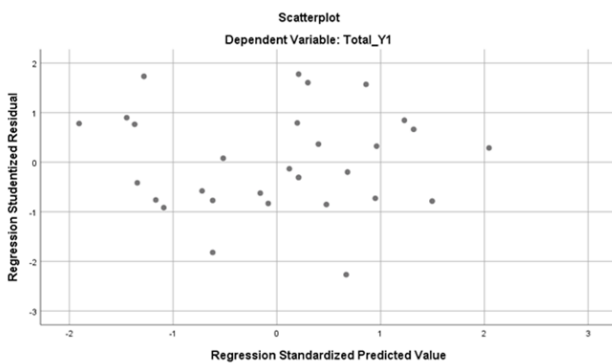
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Workplace Friendship (X1)	0,168	5,959
Kecerdasan Emosional (X2)	0,169	5,912
Kepuasan Kerja (Y1)	0,200	4,991

Sumber: Data diperoleh, 2022

Berdasarkan kedua tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

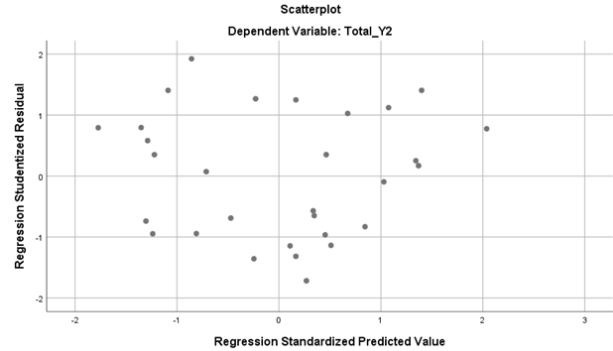
Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. Uji Heterokedastisitas Struktural I



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 5. Uji Heterokedastisitas Struktural II



Sumber: Data diperoleh, 2022

Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heterokedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace friendship berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti workplace friendship mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin baik workplace friendship pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kecerdasan emosional mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace friendship berpengaruh signifikan terhadap employee engagement THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti workplace friendship mampu mempengaruhi employee engagement pegawai. Semakin baik workplace friendship pegawai maka akan semakin tinggi tingkat employee engagement yang dimiliki pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kecerdasan emosional mampu mempengaruhi employee engagement pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi tingkat employee

- engagement yang dimiliki pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi employee engagement pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat dan dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi tingkat employee engagement yang dimiliki pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
 6. Berdasarkan dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh workplace friendship terhadap employee engagement THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi antara pengaruh workplace friendship terhadap employee engagement pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
 7. Berdasarkan dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap employee engagement THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi antara pengaruh kecerdasan emosional terhadap employee engagement pegawai THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.

Saran

1. Pada penelitian ini workplace friendship terbukti mampu meningkatkan employee engagement THL. Oleh karena itu, pimpinan Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen dapat mendorong pegawai THL untuk terus meningkatkan komunikasi dan hubungan positif. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat sebuah ruangan untuk digunakan bersantai bagi pimpinan dan pegawai ketika jam istirahat. Adanya ruangan ini dapat digunakan untuk berinteraksi bagi pimpinan dan pegawai secara informal. Dengan adanya ruangan tersebut dapat menciptakan kedekatan antar pegawai sehingga muncul persahabatan yang baik ditempat kerja pada THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen.
2. Pada penelitian ini kecerdasan emosional mampu meningkatkan employee engagement THL. Akan tetapi, masih terdapat pegawai yang belum memiliki kecerdasan emosional yang baik. pimpinan Dinas Sosial dan PPKB diharapkan dapat memberikan motivasi, pelatihan Emotional, Spiritual & Quentiont (ESQ) dan sehingga dengan adanya motivasi dan pelatihan tersebut diharapkan pegawai dapat mampu mengatur pola emosinya dengan baik dan bisa memberikan kontribusi yang optimal.

3. Pada penelitian ini kepuasan kerja mampu meningkatkan employee engagement THL. Agar kepuasan kerja pegawai semakin meningkat sebaiknya pimpinan organisasi memberikan apresiasi terhadap THL Dinas Sosial dan PPKB Kabupaten Kebumen berupa penghargaan ketika memiliki kinerja yang baik dan memberikan upah lembur ketika THL melakukan lembur kerja sehingga dengan adanya apresiasi yang diberikan akan membuat THL akan memberikan kontribusi lebih baik dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, W., Hubels, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAN Salatiga press.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafat, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (2018, 18 Juli). TUGAS POKOK DAN FUNGSI. Diakses pada 12 November 2021, dari <https://dinsosppkb.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/51/tugas-pokok-dan-fungsi>.
- Dotan, H. (2007). *Friendship ties at work: Origins, evolution and consequences for managerial effectiveness*. University of California, Los Angeles.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Fehr, B. (1996). *Friendship processes* (Vol. 12). Sage.
- Gallup, S. (2006). *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. France (FR): Gallup Management Journal.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Penerbit UNDIP.

- Gibbons, J. M. (2006). *Employee engagement: A review of current research and its implications*. Conference Board.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A., & Finkelstein, S. (2015). *HBR's 10 Must Reads on Emotional Intelligence (with featured article "What Makes a Leader?" by Daniel Goleman (HBR's 10 Must Reads))*. Harvard Business Review Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2011). Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance.
- Jones, M., Stromberger, J., Pape, E., Chapman, K., & Borremans, A. (2014). Workplace Friendships: Examining Friendships at Work and Their Impact on Job Satisfaction and Perceived Productivity.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (edisi ke-10). Bahasa Indonesia. Andi Offset Yogyakarta.
- Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2011). Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021, March). Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance? In *Conference on Economic and Business Innovation* (Vol. 1, No. 1, pp. 1154-1167)
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Syahputra, A. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Work Life Balance Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Pt. Ansyu Utama Jaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Umar, H. (2008). *Pengukuran Kepuasan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Wellins, R., & Cocolman, J. (2005). Creating A Culture For Engagemennt. *Workforce Performance Solutions*, 4(2), 1-4.
- William, M. H. dkk.(2009). *Employee engagement: Tools for Analysis. Practice, and Competitive Advantage*. Blackwell Publishing.
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of*

Hospitality and Tourism Management, 46,
205-214.