

# KETERLIBATAN KERJA,KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP INOVASI INDIVIDU PADA GURU DI PASIR PENGARAIAN

Devi Novianti<sup>1</sup>, Ummul Khoiri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [devinovianti872@gmail.com](mailto:devinovianti872@gmail.com)

## ABSTRAK

This study aims to determine the simultaneous effect of work involvement, emotional intelligence and organizational justice on individual innovation. The research method used is a quantitative method, the population in the study is teachers in Pasir Pengaraian with an unknown number. The sampling technique method uses a random sampling method of 99. and the data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study from multiple linear regression obtained the regression equation  $Y = 9.241 + 0.098X_1 + 0.048X_2 + 0.655X_3$ , the coefficient of determination obtained an R value of 0.692, the results of the study from the t test of the work involvement variable showed  $T_{count} 0.887 < t_{table} = 1.66071$ , the emotional intelligence variable showed  $t_{count} = 0.044 < t_{table} = 1.66071$ , the results of the F test showed the  $F_{count}$  number obtained was  $29.020 > F_{table}$  of 2.47

**Keywords :** *work engagement, emotional intelligence and organizational justice, individual innovation*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap Inovasi individu Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian adalah Guru di pasir pengaraian dengan jumlah belum diketahui. Metode teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode random sampling sejumlah 99. serta teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dari regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y=9.241 + 0.098X_1 + 0.048X_2 + 0.655X_3$ , pada koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0.692, hasil penelitian dari uji t variabel keterlibatan kerja menunjukkan  $T_{hitung} 0.887 < t_{tabel} = 1.66071$ , variabel kecerdasan emosional menunjukkan  $t_{hitung} = 0.044 < t_{tabel} = 1.66071$ , hasil uji F menunjukkan angka  $F_{hitung}$  di peroleh sebesar  $29.020 > F_{tabel}$  sebesar 2.47

**Kata-kata Kunci :** *keterlibatan kerja,kecerdasan emosional dan keadilan organisasi, inovasi individu*

## PENDAHULUAN

Guru memegang peranan penting dalam membentuk karakter peserta didik di sekolah dasar. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Di Indonesia, profesi guru sangat dibutuhkan, khususnya guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) karena memiliki penghasilan yang memadai sehingga mampu memberikan kehidupan yang sejahtera. Dengan demikian, kajian mengenai kesejahteraan subjektif guru selalu menjadi pusat perhatian para pengambil kebijakan. Joo dan Lee (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan penilaian individu terhadap kehidupannya, meliputi penilaian kognitif terhadap kepuasan hidup dan penilaian efektif terhadap suasana hati dan emosi.

Salah satu daerah yang dinilai sangat penting bagi kesejahteraan subjektif guru sekolah dasar di pasir pengaraian, rokan hulu riau, Indonesia. Namun, fenomena terkait inovasi individu guru sekolah dasar di daerah ini menemukan bahwa tingkat inovasi guru masih rendah dari perspektif. Berdasarkan kajian pustaka, ditemukan beberapa faktor yang memengaruhi inovasi individu, yaitu keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi. (Munfaqiroh et al., 2020; Sharma & Kumra, 2020; Cannas et al., 2019; Dawson et al., 2014). Inovasi individu merupakan sejauh mana individu secara psikologis memberi inovasi pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerja yang dicapai penting sebagai bentuk kecerdasan emosional (Tewal et al., 2017). Menurut Robbins & Judge (2008) keterlibatan kerja kemampuan individu dalam mengikuti kegiatan di sekolah dasar. Lebih lanjut, variabel keadilan organisasi juga ditemukan menjadi penentu inovasi individu (Yulistiani et al., 2018; Deepa, 2020; Septyarini & Pratiwi, 2020) yang dapat diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama dalam organisasi tempatnya bekerja (Gibson et al., 2012). Di sisi lain, beberapa literatur empiris menjelaskan bahwa inovasi individu dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional (Inam et al., 2021; Wijaya & Ie, 2021; Caesens et al., 2014) dan keadilan organisasi (Deepa, 2020; Dong et al., 2020; Prativi & Yulianti, 2020; Park et al., 2016). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berargumen keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap inovasi individu

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap inovasi individu melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2014 : 115) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 800 guru sekolah dasar . Sedangkan kriteria pegawai yang di ambil untuk sampel

yaitu guru yang telah terdaftar sebagai PNS. bila populasinya besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada pada populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode atau *teknik simple random sampling*.

Karena jumlah populasi cukup banyak yaitu berjumlah 800 Guru sekolah dasar maka penulis menetapkan pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin dengan persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, adalah 10% dari jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 guru. Untuk data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Sedangkan Metode pengumpulan data menggunakan observasi, metode kuisisioner dan wawancara. Setiap individu yang menjadi sampel diminta untuk menjawab pernyataan dengan respon sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Keterlibatan kerja menggunakan 12 item pertanyaan dikembangkan oleh penelitian sebelumnya Lim et al., (2021) kecerdasan emosional menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti Lim et al., (2021) keadilan organisasi menggunakan 12 item pertanyaan. inovasi individu menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh penelitian Liao et al., (2007). Setelah data tertabulasi, program SPSS for Windows versi 18.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak Sembilan puluh sembilan untuk guru sekolah dasr. Profil responden yang dibagi atas tiga data demografi pada tabel yang dipaparkan dibawah ini, bisa kita lihat untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (13.1%) responden perempuan mendominasi sample penelitian sebanyak 86 orang (86.9%). Dari segi usia < 20 thn sebanyak 21 orang (21.2%). Responden 20-25 thn mendominasi sample penelitian sebanyak 38 orang (38.4%). Responden yang berumur 26-30 thn sebanyak 24 (24.2%). Responden 31-35 thn sebanyak 12 orang (12.1%). responden > 35 thn sebanyak 4 orang (4.0%). Dari Selain jenis kelamin dan umur, penelitian ini juga mengumpulkan data demografi berupa pekerjaan dan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yang jenis kelamin perempuan (86.9%) dan sisanya laki-laki (13.1%).

**Tabel 1**  
**Data demografi responden**

Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	13	13.1%
	Perempuan	86	86.9%
Usia	< 20 thn	21	21.2%
	20-25 thn	38	38.4%
	26-30 thn	24	24.2%
	31-35 thn	12	12.1%

pertimbangan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner adalah dengan melihat  $r$  hitung. Item kuisisioner dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel untuk penelitian ini adalah  $r$  tabel dengan  $df = n - 2$  pada  $\alpha = 5\%$ . Adapun hasil olah data dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Status Butir</b>
<i>Keterlibatan Kerja</i> (X1)	P1	0.660	0.202	Valid
	P2	0.314	0.202	Valid
	P3	0.657	0.202	Valid
	P4	0.581	0.202	Valid
	P5	0.686	0.202	Valid
	P6	0.635	0.202	Valid
	P7	0.546	0.202	Valid
	P8	0.454	0.202	Valid
	P9	0.530	0.202	Valid
	P10	0.522	0.202	Valid
	P11	0.484	0.202	Valid
	P12	0.364	0.202	Valid
<i>Kecerdasan Emosional</i> (X2)	P1	0.490	0.202	Valid
	P2	0.621	0.202	Valid
	P3	0.524	0.202	Valid
	P4	0.450	0.202	Valid
	P5	0.548	0.202	Valid
	P6	0.501	0.202	Valid
	P7	0.192	0.202	Tidak Valid
	P8	0.637	0.202	Valid
	P9	0.353	0.202	Valid
	P10	0.253	0.202	Valid
	P11	0.391	0.202	Valid
	P12	0.548	0.202	Valid
<i>Keadilan organisasi</i> (X3)	P1	0.448	0.202	Valid
	P2	0.461	0.202	Valid
	P3	0.557	0.202	Valid
	P4	0.423	0.202	Valid
	P5	0.421	0.202	Valid
	P6	0.574	0.202	Valid
	P7	0.343	0.202	Valid
	P8	0.650	0.202	Valid
	P9	0.375	0.202	Valid

	P10	0.470	0.202	Valid
	P11	0.661	0.202	Valid
	P12	0.195	0.202	Tidak Valid
Inovasi Individu (Y)	P1	0.708	0.202	Valid
	P2	0.637	0.202	Valid
	P3	0.446	0.202	Valid
	P4	0.663	0.202	Valid
	P5	0.570	0.202	Valid
	P6	0.568	0.202	Valid
	P7	0.707	0.202	Valid
	P8	0.338	0.202	Valid
	P9	0.558	0.202	Valid
	P10	0.328	0.202	Valid
	P11	0.560	0.202	Valid

Penelitian model pengukuran yang kedua adalah Uji Reliabilitas Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mampu mengukur secara konsisten hasil pengukuran, alat ukur yang konsisten berarti akan memberikan hasil yang sama meskipun pengukuran dilakukan secara berkali-kali pada waktu dan tempat yang berbeda jika objek yang diukur adalah objek yang sama. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel independen keterlibatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan Keadilan organisasi (X3) dapat di peroleh dengan bantuan program SPSS for windows version 18 dan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > Alpha Standart (0.60).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's	r tabel	Keterangan
Keterlibatan kerja (X1)	0.770	0.60	Reliabel
Kecerdasan emosional (X2)	0.649	0.60	Reliabel
Keadilan organisasi (X3)	0.633	0.60	Reliabel
Inovasi Individu (X4)	0.762	0.60	Reliabel

Hasil di tabel menunjukkan bahwa semua butir pernyataan adalah *reliable* karena menunjukkan hasil a hitung yang lebih besar dari 0.6, artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Penelitian model pengukuran regresi linier berganda untuk variabel keterlibatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan Keadilan organisasi (X3) dan inovasi individu (Y). Perhitungan pada analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS *Statistic For Windows Version 18* yang hasilnya sebagai berikut

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.241	4.599		2.009	.047
	<i>Keterlibatan kerja</i>	.098	.110	.100	.887	.377
	<i>Kecerdasan emosional</i>	.048	.111	.044	.436	.664
	<i>Keadilan organisasi</i>	.655	.132	.584	4.983	.000

Berdasarkan tabel 4 persamaan regresi tersebut dapat dilihat dari konstanta sebesar 9.241 menyatakan bahwa jika nilai keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi nilainya 0, maka inovasi individu (Y) nilainya 9.241. Koefisien regresi X1 sebesar 0,098 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% keterlibatan kerja akan meningkatkan inovasi individu 0.098 hal ini dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja dapat meningkatkan inovasi individu dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya keterlibatan kerja, maka inovasi individu akan meningkat. Koefisien regresi X2 sebesar 0,048 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kecerdasan emosional akan meningkatkan inovasi individu 0.048 hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional yang dilakukan oleh guru meningkatkan inovasi individu dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kecerdasan emosional, maka inovasi individu akan meningkat. Koefisien regresi X3 sebesar 0,655 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% keadilan organisasi akan meningkatkan inovasi individu 0,655 hal ini dapat diartikan bahwa keadilan organisasi yang dilakukan pegawai bisa meningkatkan inovasi individu dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya keadilan organisasi maka inovasi individu akan meningkat.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.478	.462	2.038

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R square sebesar 0.478 (47.8%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi didapatkan dimana variabel independen yaitu keterlibatan kerja, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi memiliki kemampuan menjelaskan variabel inovasi individu sebesar 47.8%, sedangkan sisanya 52.2% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Selanjutnya uji hipotesis yang terdapat 2 uji yaitu uji t ( parsial) dan uji f (Pengujian Secara Simultan) yang mana Uji t ini dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.241	4.599		2.009	.047
<i>Keterlibatan kerja</i>	.098	.110	.100	.887	.377
<i>Kecerdasan emosional</i>	.048	.111	.044	.436	.664
<i>Keadilan organisasi</i>	.655	.132	.584	4.983	.000

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil hipotesis 1 penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap inovasi individu yang mana Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap inovasi individu dari pengujian diatas diperoleh hasil

bahwa nilai  $t$  hitung = 0.887 <  $t$  tabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 (0.377 > 0.05), artinya tidak semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi individu (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak yang berarti keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi individu. Variabel keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator keistimewaan, kesesuaian dengan spesifikasi dan keandalan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi inovasi pegawai di tempat dia bekerja. Variabel keterlibatan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan inovasi individu sekarang ini pegawai sudah lebih banyak mengedepankan internet untuk membentuk inovasi individu. Penelitian ini juga juga mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Hasil ini menunjukkan hal yang sama seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palla dan (2018). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa cyberloafing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap inovasi individu dari pengujian diatas diperoleh hasil hipotesis 2 bahwa nilai  $t$  hitung = 0.044 <  $t$  tabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 (0.664 > 0.05), artinya tidak semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi individu (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak yang berarti kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi individu . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin lelah guru dalam bekerja maka akan semakin menurun inovasi individu. Variabel kecerdasan emosional adalah faktor yang berhubungan dengan inovasi individu tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi individu, Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari inovasi individu tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi individu guru sekolah dasar di pasir pengaraian.

Pengaruh Keadilan organisasi terhadap inovasi individu dari pengujian diatas diperoleh hasil hipotesis 3 bahwa nilai  $t$  hitung = 4.983 >  $t$  tabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 (0.000 < 0.05), artinya variabel independen Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi individu (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima yang berarti Keadilan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi individu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Keadilan organisasi maka semakin rendah inovasi individu. Variabel Keadilan organisasi adalah faktor yang berhubungan dengan inovasi individu. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Uyun, (2022) yang menyatakan bahwa Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi individu. Begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyada (2021) juga menemukan bahwa apabila seorang guru tidak mendapatkan keadilan maka hal tersebut akan diikuti dengan adanya efesiensi kerja, keterampilan dan

peningkatan kecemasan tentang suatu hal. Seseorang tidak akan bisa beraktivitas dengan normal karena secara pikiran sudah melihatkan rasa tidak enak dalam organisasi sehingga inovasi terbatas.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

1	Regression	361.754	3	120.585	29.020	.000 <sup>a</sup>
	Residual	394.751	95	4.155		
	Total	756.505	98			

a. Predictors: (Constant), *keterlibatan kerja*, *kecerdasan emosional*, *keadilan organisasi*

b. Dependent Variable: *inovasi individu*

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 7. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai F hitung di peroleh sebesar 29.020 > F tabel sebesar 2.47 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *keterlibatan kerja*, *kecerdasan emosional* dan *keadilan organisasi* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *inovasi individu*. Dengan demikian dengan hasil penelitian ini, maka *keterlibatan kerja*, *kecerdasan emosional* dan *keadilan organisasi* terhadap *inovasi individu* mempengaruhi banyak atau sedikitnya *inovasi individu* pada seorang guru sekolah dasar.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) *keterlibatan kerja* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *inovasi individu* guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Hal ini mengindikasikan bahwa *keterlibatan kerja* yang dilakukan guru sekolah dasar di pasir pengaraian tidak mempengaruhi *inovasi individu* pegawai. Dan Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel (X2) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *kecerdasan emosional* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *inovasi individu* guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Sebuah *kecerdasan emosional* yang dirasakan pegawai tidak berdampak langsung dalam meningkatkan *inovasi individu*. Sedangkan Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel *keadilan organisasi* menunjukkan *keadilan organisasi* berpengaruh yang signifikan *inovasi individu* pada guru sekolah dasar. Sedangkan secara simultan *keterlibatan kerja*, *kecerdasan emosional* dan *keadilan organisasi* berpengaruh terhadap *inovasi individu* guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *keterlibatan kerja* (X1),

kecerdasan emosional (X2) dan keadilan organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap inovasi individu (Y) dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 29.020. Dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 karena nilai sig < 0.05.

### **Saran**

Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian dengan tidak hanya menggunakan guru sekolah dasar tetapi bisa menggunakan semua guru di pasir pengaraian dengan ketentuan sudah PNS, dengan bertambahnya ukuran sampel yang lebih besar diharapkan temuan yang diperoleh akan menjadi lebih baik dari penelitian saat ini. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk menambahkan sejumlah variabel lain yang juga mempengaruhi inovasi individu, mengingat nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini masih berkisar dibawah 75%, variabel yang dimaksud diantaranya adalah subjective well-being, relationship between, perceived organizational support dan sebagainya. Hal tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang di peroleh dimasa mendatang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Palla, M. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi. *JIKP Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*.
- Alagarsamy, S., Mehrolia, S., & Aranha, R. H. (2020). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Does Psychological Empowerment Impact Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived Organizational Support and Well-being: a Weekly Study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job Satisfaction and Subjective Well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183–196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary Employment, Job Satisfaction, and Subjective Well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Diener, E., Lucas, E. M. S. R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Hajri, K. M. A. Al, & Obeidat, A. M. (2019). The Impact of Psychological Empowerment in Achieving Job Satisfaction at the Police College, Qatar. *International Journal of Business and Management*, 14(9), 1–14. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n9p1>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-being. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221.
- Joo, B. K., Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A Dimensional Analysis of Psychological Empowerment on Engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(3), 186–203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>

- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kurnianingrum, S. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). In *Universitas Negeri Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I, Edisi 12*. Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sefnedi, Akmal, & Arisman. (2022). The Transformational Leadership-Individual Innovation Relationship: The Role of Learning Goal Orientation as Mediator. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 98–110. <http://ijecm.co.uk/>
- Sharma, N., & Vinod Singh, K. (2018). Psychological empowerment and employee engagement: Testing the mediating effects of constructive deviance in Indian it sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(4). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018100103>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Examining The Mediating Role of Work Engagement on The Relationship between Workplace Mindfulness and Organizational Justice and Its Association with Well-being. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0184>
- Supriadi, S., & Sefnedi, S. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(03), 101–107. <https://doi.org/10.9790/487x-190302101107>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.