

Emotional Intelligence dan Psychological Well-Being Karyawan Bank

Informasi Naskah

Dhenisa Okisyona Kinanti¹
Tuti Rahmi²

Universitas Negeri Padang, Indonesia

dhenisaokisyona@student.unp.ac.id¹
tuti.rahmi@fip.unp.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* pada karyawan bank. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 67 karyawan yang dipilih melalui teknik insidental sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Employee Well-Being Scale* yang mengacu pada model Carol Ryff untuk mengukur *psychological well-being* serta *Wong & Law Emotional Intelligence Scale* yang berlandaskan model John D. Mayer dan Peter Salovey untuk mengukur *emotional intelligence*. Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* ($r = 0,892$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi berkontribusi terhadap terjaganya kesejahteraan psikologis dalam menghadapi tuntutan kerja perbankan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa aspek pengelolaan emosi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* berperan sebagai sumber daya psikologis penting dalam mendukung *psychological well-being* karyawan di lingkungan kerja perbankan.

Kata Kunci:

Emotional Intelligence, Psychological Well-Being, Karyawan Perbankan.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between *emotional intelligence* and *psychological well-being* among bank employees. The study used a quantitative approach with a correlational design. The study subjects were 67 employees selected through incidental sampling techniques based on predetermined criteria. Data collection was conducted online using the *Employee Well-Being Scale*, which refers to the Carol Ryff model to measure *psychological well-being*, and the *Wong & Law Emotional Intelligence Scale*, which is based on the John D. Mayer and Peter Salovey model to measure *emotional intelligence*. Data analysis was performed using the *Pearson Product Moment* correlation technique using SPSS version 26. The results showed a positive and significant relationship between *emotional intelligence* and *psychological well-being* ($r = 0.892$; $p < 0.05$). This finding indicates that employees' ability to recognize, understand, and manage emotions contributes to maintaining *psychological well-being* in facing the demands of banking work. These results illustrate that the aspect of emotional management is an important factor that needs to be considered in maintaining employee psychological condition. This study concludes that *emotional intelligence* plays a role as an important psychological resource in supporting employee psychological well-being in the banking workplace.

Key Word:

Emotional Intelligence, Psychological Well-Being, Banking Employees.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan pascareformasi menunjukkan peningkatan pada tata kelola, akses keuangan, dan perluasan layanan masyarakat, termasuk di Sumatera Barat (Antara Sumbar, 2018; OJK, 2023). Pertumbuhan aset perbankan nasional yang mencapai Rp11.765,83 triliun serta pertumbuhan perbankan daerah sebesar Rp81,15 triliun mengindikasikan ekspansi sektor yang signifikan (OJK, 2024; Valoranews, 2024). Namun, pertumbuhan tersebut diikuti meningkatnya tuntutan kerja karyawan, terutama pada sektor layanan yang menuntut ketelitian, kecepatan, pencapaian target, serta adaptasi terhadap digitalisasi sistem kerja (Syahfina Agustin & Susilawati, 2023). Penelitian pada frontliner bank menunjukkan bahwa tekanan kerja dan emotional labor menjadi tantangan dalam menjaga stabilitas emosi selama bekerja (Satyaningrum &

Intan, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan perbankan tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga kapasitas psikologis yang memadai. Tekanan kerja yang terus-menerus tanpa diimbangi kemampuan pengelolaan emosi yang baik berpotensi menurunkan kualitas fungsi psikologis karyawan dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, aspek psikologis menjadi perhatian penting dalam memahami dinamika kerja karyawan perbankan saat ini.

Fenomena tersebut juga terlihat pada karyawan Bank Danamon Indonesia Tbk di Sumatera Barat yang menghadapi target kerja, tuntutan pelayanan, serta perubahan sistem berbasis digital. Situasi ini berpotensi memengaruhi *psychological well-being*, yaitu kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan emosi, hubungan sosial, dan tujuan hidup dalam aktivitas profesionalnya (WHO, 2022). Studi menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan digitalisasi berkaitan dengan penurunan *psychological well-being*, meningkatnya stres kerja, dan kelelahan emosional pada pegawai sektor layanan (Junita & Yuwono, 2022; Djumarnob et al., 2020). Kondisi serupa juga dilaporkan pada pegawai perbankan yang mengalami *burnout* dan penurunan kesejahteraan psikologis (Akhter et al., 2021; Arifin & Wardhani, 2023). Kondisi ini semakin menegaskan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang dapat berperan sebagai pelindung dalam menjaga kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja perbankan.

Secara konseptual, *psychological well-being* menurut model Carol Ryff mencakup penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 2014). Dalam konteks kerja perbankan yang penuh tekanan, aspek-aspek tersebut menjadi indikator penting untuk melihat kemampuan karyawan mempertahankan fungsi psikologisnya. Salah satu faktor psikologis yang secara teoritis berkaitan dengan *psychological well-being* adalah *emotional intelligence*. Konsep yang dikemukakan oleh John D. Mayer dan Peter Salovey menjelaskan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara adaptif (Mayer & Salovey, 1997). Temuan empiris menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berperan dalam menurunkan stres kerja, meningkatkan hubungan interpersonal, serta menjaga kondisi kesejahteraan psikologis (Extremera et al., 2020; Pilawati et al., 2023; Kirono & Anwar, 2024; Ramadani & Hadya, 2023).

Meskipun hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* telah banyak diteliti, sebagian besar studi dilakukan pada bank nasional atau pada sektor non-perbankan, sehingga belum memberikan gambaran yang spesifik mengenai kondisi karyawan bank swasta di tingkat regional Sumatera Barat (Bayanti, 2016; Kirono & Anwar, 2024). Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tuntutan operasional di tingkat daerah memungkinkan adanya dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan dengan konteks penelitian sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang membuka peluang untuk menguji secara lebih mendalam peran *emotional intelligence* dalam menjaga *psychological well-being* pada konteks kerja perbankan daerah dengan karakteristik tuntutan kerja tersendiri.

Namun, hingga saat ini belum terdapat kajian empiris yang secara spesifik menguji bagaimana hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* pada karyawan bank swasta di tingkat regional Sumatera Barat. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional guna menganalisis keterkaitan kedua variabel pada karyawan Bank Danamon Sumatera Barat. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan kajian pada karyawan Bank Danamon Sumatera Barat. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being*. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* pada karyawan Bank Danamon Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* tanpa melakukan manipulasi variabel (Creswell, 2018). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Danamon Indonesia Tbk di Sumatera Barat yang masih aktif bekerja. Sampel berjumlah 67 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *insidental sampling* dengan kriteria usia ≥ 20 tahun, masa kerja minimal 6 bulan, serta berstatus karyawan tetap atau kontrak ≥ 1 tahun (Creswell, 2012; Machali, 2021). Responden berasal dari bagian marketing, teller, customer service, operasional, dan back office dengan rentang usia 20–50 tahun. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form.

Pengukuran *psychological well-being* dalam penelitian ini menggunakan *Employee Well-Being Scale* (EWBS) versi Bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021) berdasarkan model Carol Ryff (Ryff, 2014). Skala ini terdiri dari 18 item dengan format Likert 1–5 yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang merepresentasikan enam dimensi utama *psychological well-being* yaitu *self-*

acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth. Contoh item asli dari instrumen ini adalah *"I feel that I am developing my potential as a person."* Instrumen diberikan kepada partisipan dalam Bahasa Indonesia sesuai hasil proses adaptasi tersebut. Sementara itu, pengukuran *emotional intelligence* menggunakan *Wong & Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Arribath (2021) dari instrumen asli Wong & Law (2002) yang berlandaskan model kemampuan emosional dari John D. Mayer dan Peter Salovey (Mayer & Salovey, 1997). Skala ini terdiri dari 16 item dengan rentang Likert 1–7 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang mencakup empat aspek yaitu *self-emotion appraisal, others' emotion appraisal, use of emotion, dan regulation of emotion.* Contoh item asli pada instrumen ini adalah *"I have a good sense of why I have certain feelings most of the time."* Instrumen ini juga diberikan kepada partisipan dalam Bahasa Indonesia sesuai hasil adaptasi.

Uji validitas konstruk dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria $r > 0,30$ (Azwar, 2020), sedangkan reliabilitas diuji melalui konsistensi internal menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α) dengan batas penerimaan $\alpha > 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994; George & Mallery, 2019). Seluruh pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji terlebih dahulu melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* (Creswell, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian ini adalah 28,74 tahun, dengan rentang usia antara 21 hingga 51 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki variasi usia yang cukup beragam.

Ditinjau dari distribusi frekuensi, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 21 orang (31,3%), diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 10 orang (14,9%). Sementara itu, responden pada usia 23 tahun berjumlah 8 orang (11,9%), usia 24 tahun sebanyak 7 orang (10,4%), serta usia 22 tahun dan 25 tahun masing-masing sebanyak 6 orang (9,0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia dewasa awal hingga dewasa madya, yang merupakan usia produktif dalam dunia kerja perbankan.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden, didapatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (62,7%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 orang (37,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang (62,7%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak 9 orang (13,4%), serta SMA/SMU/SMK sebanyak 7 orang (10,4%). Responden dengan pendidikan S2 berjumlah 2 orang (3,0%), sementara sisanya berasal dari latar belakang pendidikan spesifik seperti S1 Manajemen, S1 Akuntansi, S1 Psikologi, dan D3 Perbankan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang relevan dengan bidang pekerjaan di perbankan.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan/Posisi

Berdasarkan jabatan, mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja sebagai Teller sebanyak 16 orang (23,9%), diikuti oleh Customer Service/CS sebanyak 14 orang (20,9%). Jabatan lainnya yang cukup dominan adalah Account Officer dan Sales/Marketing masing-masing sebanyak 4 orang (6,0%), serta Credit Analyst/Analisis Kredit sebanyak 3 orang (4,5%).

Sementara itu, jabatan lainnya seperti posisi manajerial, administrasi, IT support, security, dan posisi lainnya memiliki jumlah yang relatif lebih sedikit, yaitu sebanyak 26 orang (38,8%) secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari posisi frontliner dan operasional, yang secara langsung berinteraksi dengan nasabah dalam aktivitas layanan perbankan.

Karakteristik Berdasarkan Lokasi Cabang

Berdasarkan lokasi cabang, mayoritas responden berasal dari cabang Padang sebanyak 42 orang

(62,7%), diikuti oleh cabang Bukittinggi sebanyak 16 orang (23,9%). Responden dari cabang Padang Bundo Kanduang berjumlah 5 orang (7,5%), serta Padang Sudirman sebanyak 4 orang (6,0%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini lebih banyak berasal dari wilayah operasional Padang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, pada variabel *emotional Intelligence* yang terdiri dari 16 aitem, seluruh aitem dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,240. Nilai r hitung pada masing-masing aitem berada pada rentang 0,477 hingga 0,812. Rentang nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki kekuatan korelasi yang cukup baik terhadap skor total, sehingga mampu merepresentasikan konstruk *emotional intelligence* secara memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada skala ini telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian.

Sementara itu, pada variabel *psychological well-being* yang terdiri dari 18 aitem, hasil uji validitas juga menunjukkan bahwa seluruh aitem memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,240), dengan rentang nilai antara 0,473 hingga 0,734. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam skala *psychological well-being* memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total skala, sehingga dapat menggambarkan konstruk yang diukur secara tepat. Tidak terdapat aitem yang gugur dalam proses pengujian ini, yang berarti seluruh pernyataan dalam skala mampu berfungsi dengan baik sebagai alat ukur.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi internal dari instrumen penelitian menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\geq 0,70$ untuk dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis, variabel *emotional intelligence* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,906, sedangkan variabel *psychological Well-Being* memperoleh nilai sebesar 0,903. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua skala memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, yang berarti bahwa aitem-aitem di dalam masing-masing skala memiliki keseragaman dalam mengukur konstruk yang sama.

Dengan demikian, seluruh 16 aitem pada skala *emotional intelligence* dan 18 aitem pada skala *psychological well-being* dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki kualitas yang baik, sehingga seluruh aitem layak dipertahankan dan digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selain itu, hasil uji normalitas juga didukung oleh grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi berbentuk lonceng serta grafik P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini semakin memperkuat bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel *emotional intelligence* dengan *psychological well-being*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai deviation from linearity sebesar 0,069 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan menggunakan SPSS, diketahui bahwa *emotional intelligence* memiliki peran prediktif terhadap *psychological well-being* pada karyawan Bank Danamon Indonesia Tbk di Sumatera Barat. Nilai koefisien regresi sebesar 1,343 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor *emotional intelligence* akan diikuti oleh peningkatan skor *psychological well-being* sebesar 1,343 satuan.

Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,796 menunjukkan bahwa 79,6% variasi *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh *emotional intelligence*, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini memperlihatkan bahwa *emotional intelligence* tidak hanya berhubungan secara statistik, tetapi juga memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan demikian, kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi terbukti berperan penting dalam meningkatkan *psychological well-being* dalam konteks pekerjaan perbankan yang menuntut kestabilan emosi dan interaksi interpersonal yang intens.

Tabel 1. Kategori *Emotional Intelligence*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$M-1,8SD \leq X \leq M-0,6SD$	$38,86 \leq X \leq 47,38$	Rendah	8	12%
$M-0,6SD < X \leq M+0,6SD$	$47,38 < X \leq 56,79$	Sedang	42	62,7%
$M+0,6SD < X \leq M+1,8SD$	$56,79 < X \leq 65,76$	Tinggi	17	25,4%
Jumlah			67	100%

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, data responden mengalami tingkat *emotional intelligence* yang tergolong sedang.

Tabel 2. Kategori *Psychological Well-Being*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$M-1,8SD \leq X \leq M-0,6SD$	$48,47 \leq X \leq 61,97$	Rendah	10	15%
$M-0,6SD < X \leq M+0,6SD$	$61,97 < X \leq 75,47$	Sedang	40	59,7%
$M+0,6SD < X \leq M+1,8SD$	$75,47 < X \leq 88,97$	Tinggi	17	25,4%
Jumlah			67	100%

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, data responden mengalami tingkat *psychological well-being* yang tergolong sedang.

Pembahasan

Hasil uji daya diskriminasi aitem menunjukkan bahwa seluruh butir pada variabel *emotional intelligence* dan *psychological well-being* memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$, sehingga seluruh aitem dinyatakan mampu membedakan responden secara memadai (Azwar, 2020). Namun, variasi nilai diskriminasi antar aitem memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai kualitas instrumen serta kontribusinya terhadap kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Pada variabel *emotional intelligence*, rentang nilai daya diskriminasi berada antara 0,406 hingga 0,770, dengan nilai tertinggi pada item X.16 ($r = 0,770$). Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa aitem tersebut memiliki sensitivitas yang sangat baik dalam mengidentifikasi perbedaan tingkat kecerdasan emosional antar individu. Aitem dengan daya diskriminasi tinggi umumnya merepresentasikan aspek inti dari konstruk, khususnya kemampuan regulasi emosi, yang dalam model Mayer dan Salovey (1997) merupakan puncak dari hierarki kemampuan emosional. Kemampuan ini berperan penting dalam membantu individu mengelola tekanan, menjaga kestabilan emosi, serta beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Sebaliknya, item X.1 ($r = 0,406$) menunjukkan nilai terendah, meskipun masih dalam kategori cukup. Nilai ini mengindikasikan bahwa aitem tersebut kurang optimal dalam membedakan responden dibandingkan aitem lainnya. Secara metodologis, hal ini dapat disebabkan oleh redaksi aitem yang kurang spesifik atau indikator yang diukur bersifat lebih umum (*surface-level*), sehingga variasi respons menjadi lebih homogen. Fenomena ini umum terjadi pada aitem yang mengukur aspek pengenalan emosi dasar dibandingkan aspek regulatif yang lebih kompleks.

Pada variabel *psychological well-being*, nilai daya diskriminasi berkisar antara 0,407 hingga 0,686, dengan nilai tertinggi pada item Y.15 ($r = 0,686$). Aitem ini menunjukkan kemampuan yang baik dalam menangkap variasi kesejahteraan psikologis responden, yang kemungkinan berkaitan dengan dimensi yang lebih konkret seperti *environmental mastery* atau *purpose in life*. Dalam konteks kerja perbankan, dimensi ini menjadi sangat relevan karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan kerja dan mencapai target.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada item Y.16 ($r = 0,407$), yang menunjukkan bahwa aitem tersebut relatif kurang sensitif dalam membedakan tingkat *psychological well-being*. Secara konseptual, aitem dengan daya diskriminasi rendah pada konstruk ini cenderung berkaitan dengan aspek yang lebih abstrak

seperti *self-acceptance* atau *personal growth*, yang bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh refleksi diri jangka panjang, sehingga respon antar individu menjadi kurang bervariasi.

Jika dikaitkan dengan hasil utama penelitian, yaitu adanya hubungan yang sangat kuat antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* ($r = 0,892$; $p < 0,05$), maka kualitas daya diskriminasi aitem menjadi faktor penting yang memperkuat validitas temuan tersebut. Aitem-aitem dengan daya diskriminasi tinggi, seperti X.16 dan Y.15, berkontribusi besar dalam menghasilkan skor total yang akurat dan sensitif terhadap perbedaan individu. Hal ini pada akhirnya meningkatkan ketepatan pengukuran kedua variabel, sehingga hubungan yang ditemukan mencerminkan kondisi empiris yang sebenarnya, bukan sekadar artefak pengukuran.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa *emotional intelligence* merupakan prediktor kuat bagi *psychological well-being*, khususnya melalui mekanisme regulasi emosi. Individu dengan kemampuan regulasi emosi yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, membangun relasi interpersonal yang positif, serta mempertahankan keseimbangan psikologis dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dalam konteks karyawan perbankan yang dihadapkan pada tuntutan target, layanan nasabah, dan digitalisasi sistem kerja, kemampuan ini menjadi sumber daya psikologis yang krusial.

Selain itu, variasi daya diskriminasi antar aitem juga memberikan implikasi metodologis bahwa instrumen yang digunakan telah memiliki kualitas psikometrik yang kuat, yang tercermin dari konsistensi hasil antara uji validitas, reliabilitas ($\alpha > 0,90$), dan kekuatan korelasi antar variabel. Dengan kata lain, tingginya nilai korelasi ($r = 0,892$) tidak hanya menunjukkan hubungan yang kuat secara statistik, tetapi juga didukung oleh kualitas alat ukur yang mampu menangkap konstruk secara akurat.

Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan aspek-aspek dengan daya diskriminasi tinggi—seperti regulasi emosi dan pengelolaan lingkungan kerja—berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan *psychological well-being* karyawan. Di sisi lain, aitem dengan daya diskriminasi lebih rendah dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengembangan instrumen di masa mendatang, khususnya untuk meningkatkan sensitivitas dalam mengukur aspek-aspek yang lebih abstrak.

Dengan demikian, integrasi antara analisis daya diskriminasi aitem dan hasil korelasi antar variabel memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, tidak hanya dari sisi hubungan statistik, tetapi juga dari kualitas pengukuran dan relevansi psikologis dalam konteks kerja perbankan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *emotional intelligence* dan *psychological well-being* pada karyawan Bank Danamon Indonesia Tbk di Sumatera Barat, sehingga hipotesis penelitian diterima dan tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan kedua variabel tersebut tercapai. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan kerja perbankan yang tinggi. *Emotional intelligence* terbukti menjadi sumber daya psikologis yang mendukung karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, menjaga relasi interpersonal, serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat selama bekerja.

REFERENSI

- Akhter, A., Karim, M. M., & Islam, K. M. A. (2021). *The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job satisfaction*.
- Antara Sumbar. (2018). *Inilah perkembangan ekonomi setelah 20 tahun reformasi menurut Menkeu*. Antara News Sumbar.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*.
- Arribath, A. F. (2021). *Adaptasi Wong & Law Emotional Intelligence Scale (Wleis) Versi Indonesia: Analisis Cfa*.
- Azwar, S. (2020). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barat, B. P. S. S. (2022). *Statistik Ketenagakerjaan Sumatera Barat 2022*. BPS Sumatera Barat.
- Bayanti, A. B. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah Iii Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar*.
- Creswell, J. (2018). *Qualitative, Quantitative, & Mixed Methods Approaches*.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta.

- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.).
- Djumarnob, Winasisa, S., Setyo, R., & Ariyantod, E. (2020). *Digital transformation in the Indonesian banking industry: Impact on employee engagement and stress*.
- Extremera, N., Sánchez-Álvarez, N., & LourdesRey. (2020). *Pathways between Ability Emotional Intelligence and Subjective Well-Being: Bridging Links through Cognitive Emotion Regulation Strategies*.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step-by-step: A simple guide and reference*. Routledge
- Goleman. (1998). *emotional intelligence*.
- Handayani, C. N., & Zona, M. A. (2021). *Burnout, Emotional Intelligence , Dan Work - Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat*.
- Hidayatullah, A., & Shadiqi, M. A. (2020). Uji daya diskriminasi item dalam pengembangan skala psikologi. *Jurnal Psikometri dan Pengukuran*, 5(2), 112–121.
- Huppert, F. A. (2009). *psychological well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences*.
- Hutahaean, S., & Perдини, D. (2023). Analisis validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif menggunakan Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 45–56.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). *Emotional intelligence: predictor of employees 'wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment*.
- Kemenkes. (2021). *Kemenkes beberkan masalah kesehatan jiwa di Indonesia*. Kemenkes RI.
- Kirono, L. P., & Anwar, M. (2024). *Analisis Pengaruhkecerdasan Emosionalterhadap KinerjaKaryawanmelaluikepuasan Kerjadan Streskerjapada Bankmandiriregionalviiiisurabaya*.
- Larguinho, M., Leal, S., & Lopes, R. (2025). *The Impact of Emotional Intelligence on the psychological well-being of Young Graduates in Portugal*.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantatif*.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What Is Emotional Intelligence?*
- Nasril, & Ulfatmi. (2018). *Melacak Konsep Dasar Kecerdasan Emosional*.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Nurfitriani, & Rukiah. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PTBank Rakyat Indonesia Cabang Polewali diEra Pandemi Covid-19*.
- OJK. (2023). *Laporan Tahunan OJK 2023*. Otoritas Jasa Keuangan.
- OJK. (2024). *Statistik Perbankan Indonesia*. OJK.
- Pilawati, L., Ardiani, G. T., & Ramadhani, I. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Program Kesejahteraan, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Semangat Kerja*.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). *Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia*.
- Ramadani, L., & Hadya, R. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Padang*.
- Roellyanti, M. V. (2024). *Relationship Between Social Relationships Quality, Emotional Intelligence, and Work Environment to psychological well-being*.
- Ryff, C. D. (2014). *psychological well-being Revisited: Advances in Science and Practice*.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saifuddin, A. (2020). *Pengantar teori pengukuran psikologi (edisi revisi)*. Yogyakarta:
- Sarina, S. (2018). *Gambaran psychological well-being Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation Medan*.
- Satyaningrum, & Intan, D. (2020). *Relationship between emotional labor, work stress, employee creativity, and turnover intention: study on Indonesian bank frontliners*.
- Sulistio, H., Assa, A. F., & Herdiansyah, M. I. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Indonesia, Tbk*.
- Sumbar, A. (2025). *Danamon Peduli hadirkan 13 pojok baca di Kepulauan Mentawai dukung pendidikan inklusif*. ANTARA NEWS SUMBAR.
- Syahfina Agustin, & Susilawati. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Di Indonesia*. 3, 156–162.
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2021). *Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*.
- Tribuana, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2024). *Digital Transformation And Psychological Welfare At Mnc Bank Makassar Branch*.
- Valoranews. (2024). *OJK Sumbar: Industri Perbankan Sumatera Barat Tumbuh Positif, Risiko Terjaga*. Valoranews.