

**PENGARUH EMOSI POSITIF DI TEMPAT KERJA TERHADAP SIKAP
KERJASAMA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1**



Disusun oleh:

ALEXANDER KEVIN MARCELINO
NIM. 1802105007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

**PENGARUH EMOSI POSITIF DI TEMPAT KERJA TERHADAP SIKAP
KERJASAMA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1**



Disusun oleh:

ALEXANDER KEVIN MARCELINO
NIM. 1802105007

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Emosi Positif Di Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerjasama
Pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Nama : Alexander Kevin Marcelino

NIM : 1802105007

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Menyetujui,
Pembimbing



Netty Dyan Prastika, M.Psi., Psikolog
NIP.19830120 200812 2 001

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



Dr. Muhammad Noor, M.Si
NIP.19600817 198601 1 001

Lulus tanggal : 5 Agustus 2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alexander Kevin Marcelino

NIM : 1802105007

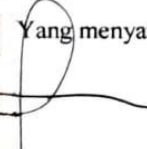
Program Studi : Psikologi


Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Email : Alexander.benua@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul "**Pengaruh Emosi Positif Di Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerjasama Pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda**" adalah asli hasil dari penelitian saya sendiri, bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 15 September 2022

Yang menyatakan,

Alexander Kevin Marcelino
NIM. 1802105007



**HALAMAN PERNYATAAN PERSERTUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alexander Kevin Marcelino
NIM : 1802105007
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Emosi Positif Di Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerjasama Pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian data ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Samarinda

Tanggal : 26 September 2022

Yang menyatakan



Alexander Kevin Marcelino

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Semoga Tuhan beserta kita, sekarang dan selama-lamanya”

Puji syukur kepada Allah Bapa di Surga dan putranya Yesus Kristus atas diselesaikannya pengerjaan skripsi ini, skripsi ini dipersembahkan untuk mereka yang telah kebersamaian penulis selama hidup ini, baik saat suka maupun duka.

Untuk yang pertama, skripsi ini dipersembahkan untuk diri penulis sendiri sebagai bentuk apresiasi terhadap seluruh proses pengerjaan skripsi ini dari penentuan judul, pembuatan outline, pengajuan outline yang dilanjutkan pengerjaan bab 1, 2, dan 3, proses seminar proposal, pengambilan data dan pengerjaan bab 4 dan 5, seminar hasil, dan akhirnya ke tahap penyelesaian skripsi ini.

Untuk yang kedua, skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang telah membesarkan penulis dari kecil hingga saat ini, tanpa meminta apapun kembali.

Hanya berharap anaknya dapat memiliki hidup yang baik

Untuk yang ketiga, skripsi ini dipersembahkan untuk seluruh orang yang telah hadir dalam kehidupan penulis, baik yang mencintai maupun yang membenci, karena penulis sadar bahwa penulis bukan manusia yang sempurna.

HALAMAN MOTTO

“There is no greater weapon than a prepared mind”

(Zhuge Liang)

“Sebab di mana dua atau tiga orang berkumpul dalam nama-Ku, di situ

Aku ada di tengah tengah mereka”

(Matius 18:20)

“I may never let my wrath, my anger, but I will always have the last laugh”

(Corey Taylor)

“When things looks stupid but it works, it ain’t stupid”

(Alexander Kevin)

PENGARUH EMOSI POSITIF DI TEMPAT KERJA TERHADAP SIKAP KERJASAMA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA

ALEXANDER KEVIN MARCELINO

NIM. 1802105007

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh emosi positif terhadap sikap kerjasama karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah 88 karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala emosi positif dan skala kerjasama. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel emosi positif terhadap sikap kerjasama pada karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai koefisien beta = 0,577, t hitung > t tabel ($6.553 > 1.988$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: emosi positif, kerjasama, karyawan.

THE EFFECT OF POSITIVE EMOTION IN THE WORKPLACE ON TEAMWORK BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF DIRGAHAYU HOSPITAL SAMARINDA

ALEXANDER KEVIN MARCELINO
NIM. 1802105007

*Department of Psychology, Faculty of Social and Political Science,
Mulawarman University*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of positive emotion on cooperation attitude on administrative employees of Dirgahayu Hospital Samarinda. The method used in this study is quantitative approach. Samples of this study are 88 administrative employees of Dirgahayu Hospital Samarinda who were selected by using random sampling technique. Method of data collection that been used in this study is by using scales of positive emotion and teamwork. The data analysis technique used is smple linear regression. The result of the data analysis shows that there is a significant effect of positive emotion variable on temwork variable on the administrative employees of Dirgahayu Hospital Samarinda with coefficient beta score = 0.577, t count > t table (6.553 > 1.988), and p = 0,000 ($p < 0,05$).

Keywords : positive emotion, teamwork, employee

RIWAYAT HIDUP



Alexander Kevin Marcelino atau yang biasa dipanggil Kevin merupakan penulis dari skripsi ini, lahir di Samarinda, 7 April 2000. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara dari keluarga pasangan Bapak Marsyilanus Kopra dan Ibu Veronika Nurhayati. Penulis tidak memulai pendidikan dari Taman Kanak Kanak (TK) namun langsung masuk SD pada tahun 2006 di SDN 001 Samarinda (lulus tahun 2012), SMP Katolik 1 W.R. Soepratman (lulus tahun 2015), SMA Katolik 1 W.R. Soepratman (lulus tahun 2018), kemudian lanjut berkuliah di Universitas Mulawarman dan mengambil jurusan Psikologi.

Penulis belum mempunyai pengalaman bekerja namun dalam berorganisasi, penulis aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Keluarga Mahasiswa Katolik “St. Tarsisius” Universitas Mulawarman (KMK UNMUL) sejak tahun 2018, di KMK UNMUL penulis pernah menjabat sebagai Sekertaris Departemen Kerohanian pada tahun 2020, Kepala Departemen Kerohanian pada tahun 2021, dan Demisioner KMK UNMUL sejak tahun 2022. Selain itu penulis juga aktif dalam kegiatan kepanitiaan, seperti menjadi anggota panitia, koordinator, dan pernah menjabat sebagai ketua panitia Dies Natalis KMK UNMUL pada tahun 2020.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus untuk berkat yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan karya ilmiah ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Emosi Positif Di Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerjasama Pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”**. Tentu saja karya ilmiah ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, penulis berusaha dengan maksimal untuk menyelesaikan karya ilmiah ini..

Selama proses mengerjakan skripsi ini, penulis semakin banyak mempelajari banyak hal, terutama cara penulisan skripsi, cara memparafrase kata kata, dan pembelajaran baru mengenai variabel – variabel penelitian dalam karya ilmiah ini. Selain itu tentu saja penulis mendapat banyak bantuan dalam pengerjaan karya ilmiah ini terutama bimbingan dari dosen pembimbing, saran dari teman – teman, dan dukungan dari orang tua. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si, selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.
3. Ibu Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

4. Ibu Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan penuh kesungguhan dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rina Rifayanti, M.Psi., Psikolog yang bersedia menguji dan memberikan kritik dan saran untuk kebaikan pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog yang bersedia menguji dan memberikan kritik dan saran untuk kebaikan pengerjaan skripsi ini.
7. Suster Andrea Bone MASF selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
8. Kedua orang tua yang selalu memotivasi penulis untuk cepat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.

Demikian kata pengantar yang bisa penulis sampaikan dalam kesempatan ini, semoga karya ilmiah ini bisa menjadi manfaat bagi orang lain terutama sebagai referensi penelitian – penelitian selanjutnya. Akhir kata penulis memohon maaf apabila dalam karya ilmiah ini masih banyak terdapat kekurangan.

Samarinda, 20 September 2021



Penulis

Alexander Kevin Marcelino

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	
Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	
viii	
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kerjasama	11
B. Emosi Positif.....	15
C. Kerangka Pemikiran.....	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel.....	22
C. Definisi Konseptual.....	23
D. Definisi Operasional	23
E. Populasi dan sampel.....	24

F. Metode pengambilan data	25
G. Validitas dan reliabilitas	28
H. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.....	29
I. Teknik analisis data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil <i>screening</i> Awal Variabel Emosi Positif Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu.....	7
Tabel 2.	Hasil <i>screening</i> Awal Variabel Kerjasama Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu.....	8
Tabel 3.	Skala Pengukuran <i>Likert</i>	26
Tabel 4.	<i>Blueprint</i> kerjasama.....	27
Tabel 5.	<i>Blueprint</i> Emosi positif	27
Tabel 6.	Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Tabel 7.	Sebaran Aitem Skala Kerjasama	30
Tabel 8.	Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Kerjasama	30
Tabel 9.	Keandalan Skala Kerjasama (N=88).....	30
Tabel 10.	Sebaran Aitem Skala Emosi Positif	31
Tabel 11.	Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Emosi Positif.....	31
Tabel 12.	Keandalan Skala Emosi Positif (N=88)	32
Tabel 13.	Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 14.	Mean empirik dan Mean hipotetik	38
Tabel 15.	Kategorisasi Skor Skala Kerjasama	39
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Skala Emosi Positif.....	40
Tabel 17.	Hasil Uji Asumsi Normalitas	40
Tabel 18.	Hasil Uji Asumsi Linieritas.....	42
Tabel 19.	Hasil Uji Asumsi : Multikolinieritas	43
Tabel 20.	Hasil Uji Asumsi Heteroskedastitas.....	44
Tabel 21.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	45
Tabel 22.	Hasil Uji Multivariat Model Penuh.....	46
Tabel 23.	Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Tujuan Yang Jelas	47
Tabel 24.	Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Memahami Tugas Dan Peran Dalam Tim (Y2).....	48
Tabel 25.	Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Saling Percaya dan Mendukung (Y3).....	49
Tabel 26.	Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Mampu Berpartisipasi Dalam Tim (Y4).....	50

Tabel 27.	Hasil Uji Multivariat Model Parsial Aspek Bertanggungjawab Dalam Tim (Y5).....	51
-----------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konsep Penelitian	20
Gambar 2.	Grafik <i>Q-Q Plot</i> Kerjasama.....	41
Gambar 3.	Grafik <i>Q-Q Plot</i> Emosi Positif	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi – kisi skala penelitian variabel <i>Kerjasama</i>	66
Lampiran 2.	Kisi – kisi skala penelitian variabel emosi positif	71
Lampiran 3.	Skala Penelitian <i>Kerjasama</i>	74

Lampiran 4.	Skala Penelitian Emosi Positif.....	77
Lampiran 5.	Hasil SPSS Uji Validitas Emosi Positif.....	80
Lampiran 6.	Hasil SPSS Uji Reliabilitas Emosi Positif.....	83
Lampiran 7.	Hasil SPSS Uji Validitas Kerjasama	84
Lampiran 8.	Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kerjasama	88
Lampiran 9.	Hasil SPSS Uji Normalitas	89
Lampiran 10.	Hasil SPSS Uji Linieritas	89
Lampiran 11.	Hasil SPSS Uji Multikolinieritas	89
Lampiran 12.	Hasil SPSS Uji Heteroskedastitas	89
Lampiran 13.	Hasil SPSS Uji Deskriptif	90
Lampiran 14.	Hasil SPSS Kategorisasi Kerjasama.....	90
Lampiran 15.	Hasil SPSS Kategorisasi Emosi Positif	90
Lampiran 16.	Hasil SPSS Model Penuh	90
Lampiran 17.	Hasil SPSS Model Parsial	91
Lampiran 18.	Surat Persetujuan Penelitian	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup dengan selalu bergantung pada diri sendiri, oleh karena itu diperlukan kerjasama demi mencapai hal yang tidak bisa dicapai dengan kemampuan sendiri tersebut. Begitu pula halnya dalam pekerjaan, seorang karyawan pada suatu instansi atau perusahaan tidak bisa mengerjakan segala hal dengan sendirian, oleh karena itu setiap karyawan diharapkan mempunyai sikap kerjasama agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda atau yang sering disingkat RSD merupakan rumah sakit swasta di Kota Samarinda dalam naungan Yayasan Setia Budi Samarinda. Rumah Sakit ini berdiri pada tahun 1975. Rumah sakit ini beralamat di Jalan Gunung Merbabu, Kelurahan Jawa, Kota Samarinda. Rumah Sakit Dirgahayu memiliki visi yaitu menjadi rumah sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih. Dengan misi yaitu pelayanan dengan mengutamakan keselamatan pasien, sarana prasarana yang berkualitas, profesionalisme SDM, dan karyawan yang sejahtera. Berkaitan dengan salah satu misinya yaitu profesionalisme SDM, berdasarkan wawancara melalui aplikasi Whatsapp dengan Suster Andrea Bone MASF selaku Kepala SDM Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tanggal 8 Juli 2021, bahwa dibutuhkan kerjasama tim dalam bekerja sehari – hari, kemampuan

karyawan untuk memberi dan menerima tugas dalam pelayanan di rumah sakit, baik tenaga medis, tenaga administrasi maupun tenaga umum lainnya. Wawancara kedua dengan Suster Andrea pada 15 September 2021 diketahui bahwa bentuk kerjasama yang terjadi di Rumah Sakit Dirgahayu antara lain dengan adanya *shift* kerja bagi karyawan dan setiap bidang administrasi tidak diisi oleh satu karyawan saja sehingga dapat memudahkan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara, dalam kondisi pandemi ini, Rumah Sakit Dirgahayu tetap melakukan yang terbaik untuk melayani para pasien. Proses kerjasama antar karyawan selama pandemi juga ada beberapa perubahan seperti tidak melakukan kontak langsung dengan pasien atau sesama karyawan tanpa menggunakan masker atau APD, lebih sering mencuci tangan, dan sebagainya.

Irawati (2007) mengatakan bahwa kerjasama adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Dalam lingkungan Rumah Sakit Dirgahayu, kerjasama selalu dilakukan setiap hari oleh setiap karyawan demi menciptakan pelayanan yang terbaik bagi pasien, baik pelayanan secara langsung seperti dokter, perawat, dan apoteker, maupun kegiatan administrasinya seperti HRD, pelatihan karyawan, direksi dan lain sebagainya. Secara umum kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama demi mencapai tujuan yang juga ditentukan bersama, kerjasama mempermudah suatu pekerjaan yang sulit, dan meringankan pekerjaan yang berat.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber VN di kediamannya di Perumahan Grand Tamansari pada tanggal 24 April 2021, sebagai Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, diketahui bahwa dalam bekerja sehari – hari, setiap karyawan akan bekerjasama dengan orang lain, sewaktu – waktu akan terjadi perselisihan antar karyawan sehingga mempengaruhi kerjasama atau kerjasama dalam lingkungan kerjanya. Narasumber VN juga pernah merasakan kondisi tersebut dimana beliau mengalami perselisihan dengan teman kerjanya dan berdampak pada pekerjaannya, contohnya laporan yang selesai tidak tepat waktu dan juga lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lilian pada tahun 2013 mengenai sikap kerjasama pada PNS dan karyawan swasta bersuku Jawa, ditemukan bahwa kerjasama yang ideal adalah komitmen untuk bekerja yang tinggi, tujuan dan visi misi yang sama, dan juga mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Nugrohoseno pada tahun 2018 terhadap karyawan PT. Apie Indo Karunia menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kerjasama tim diterapkan dalam pekerjaan karyawan sehari – hari maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy pada tahun 2015 terhadap karyawan Hotel Aryaduta Manado juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kerjasama dengan tingkat kinerja karyawan.

Definisi Emosi positif menurut Hill (dalam Syukur, 2011) adalah salah satu jenis emosi yang dapat memberikan dampak yang positif bagi seseorang seperti rasa bahagia dan perasaan positif lainnya Menurut Fredrickson (2009) Emosi positif memegang peran penting untuk manusia dalam mencapai kebahagiaan, emosi positif juga memiliki fungsi untuk memulihkan kondisi mental seseorang setelah mengalami pengalaman yang buruk (Fredrickson, Tugade, Waugh, dan Larkin, 2003).

Emosi positif memiliki beberapa aspek yang mempengaruhinya antara lain kebahagiaan, kepuasan hati, ketertarikan, cinta dan kasih sayang, dan tujuan pribadi. Selain itu terdapat juga faktor – faktor yang menyebabkan munculnya emosi positif dalam diri seseorang, faktor – faktor tersebut antara lain keluarga dan lingkungan, rasa syukur, dan religi. Emosi memiliki dampak yang bermacam – macam bagi karyawan di tempat kerja, dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Emosi yang positif akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan menjadi mudah karena semua pekerjaannya dikerjakan dengan rasa bahagia.

Sedangkan emosi yang negatif juga memiliki dampak bagi karyawan, dari hasil wawancara dengan Suster Andrea MASF emosi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pekerja, suasana hati yang kurang nyaman akan membuat karyawan seringkali menunda – nunda pekerjaannya, hal ini tentunya akan membuat pekerjaan tidak selesai pada waktunya. Selain itu seperti yang sudah disampaikan sebelumnya bahwa emosi yang negatif memiliki dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan, dalam kerjasama antar karyawan, menurut Suster Andrea emosi yang

negatif membuat sering terjadinya miskomunikasi, perselisihan pendapat, ketidaksiplinan, mengurangi semangat bekerja terutama kinerja tim dan mengganggu pertukaran jam kerja.

Emosi yang positif memiliki pengaruh atau saling berkaitan dengan sikap kerjasama karyawan. Dari hasil wawancara terhadap saudara JA di kediamannya di Jl. Jakarta, Loa Bakung pada tanggal 30 April 2021, dari salah satu pertanyaan yang diajukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi emosional seseorang mampu mempengaruhi kinerja dalam kelompok, jika emosi seseorang dalam kelompok sedang buruk maka akan berpengaruh buruk juga terhadap kerjasama dalam kelompok tersebut, sebaliknya ketika kondisi emosi dalam kelompok tersebut positif dan stabil maka kerjasama untuk mencapai tujuan bersama akan berjalan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Solichatun pada tahun 2009 menunjukkan bahwa emosi positif memiliki peran dalam mengatasi stres. Emosi yang negatif mempersempit pola pikir dan perilaku – perilaku kita, sehingga cenderung membuat kita melakukan hal – hal jangka pendek seperti perilaku menyerang apabila kita marah dan juga melarikan diri ketika merasa terancam. Sebaliknya jika emosi yang positif akan memperluas cara berpikir dan berperilaku kita, sehingga memungkinkan untuk melakukan hal – hal dengan memikirkan dampak jangka panjangnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prastika terhadap karyawan medis Rumah Sakit Abdul Wahab Syahrani Samarinda pada tahun 2016, emosi yang negatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut di rumah sakit. Karyawan

yang memiliki emosi negatif menunjukkan perilaku yang buruk seperti memarahi pasien karena tidak bisa mengontrol emosinya dan juga menggerutu ketika terdapat pasien yang bermasalah dengan perawat. Oleh karena itu, emosi positif sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan sehari – hari agar karyawan mampu bersikap profesional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk pada tahun 2019 menunjukkan bahwa hal – hal yang memunculkan emosi positif di tempat kerja antara lain lingkungan kerja yang aman dan kondusif serta adanya rasa kekeluargaan antar karyawan di perusahaan tersebut, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan – karyawan di perusahaan.

Peneliti juga melakukan dua proses *screening* terhadap karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda mengenai kondisi emosional dan kerjasama karyawan, proses *screening* ini dilakukan pada tanggal 14 September 2021 dan dibagi menjadi dua variabel yang berbeda dengan 30 responden menggunakan *google form*, berdasarkan *screening*, ditemukan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil *screening* Awal Variabel Emosi Positif Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu

No	Pernyataan	Persentase		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Tempat pekerjaan saya membuat saya nyaman	83%	17%	100%
2	Kondisi emosional sangat berpengaruh dalam pekerjaan	80%	20%	100%
3	Menurut saya emosi yang positif mempengaruhi kinerja saya menjadi lebih baik	86%	14%	100%
4	Atasan saya tidak membuat saya stress	53%	47%	100%
5	Pekerjaan akan terasaberat ketika emosi kita juga sedang tidak baik	60%	40%	100%
6	Saya suka bercanda dengan rekan kerja saya.	46%	54%	100%

Sumber data : *Google Form* tanggal 14 September 2021

Berdasarkan hasil *screening* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa 86% karyawan berpendapat bahwa emosi yang positif mampu meningkatkan kualitas kerja mereka, selain itu 83% karyawan yang mengikuti proses *screening* merasa tempat atau lingkungan kerja mereka membuat mereka merasa nyaman.

Tabel 2. Hasil *screening* Awal Variabel Kerjasama Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu

No	Pernyataan	Persentase		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Tempat pekerjaan saya menuntut kerjasama antar karyawan	100%	0%	100%
2	Saya merasa bisa mengerjakan pekerjaan saya sendiri	83%	17%	100%
3	Menurut saya kerjasama mampu meningkatkan kualitas pekerjaan	93%	7%	100%
4	Saya perlu dibantu dalam bekerja sehari-hari	66%	34%	100%
5	Ketika rekan kerja saya kesusahan, saya akan siap membantu	83%	17%	100%
6	Saya dan rekan kerja saya mempunyai tujuan pekerjaan yang sama.	53%	47%	100%
7	Saya merasa bahagia ketika bisa membantu rekan kerja saya.	100%	0%	100%
8	Kondisi saat ini membuat saya ragu untuk sering berinteraksi dengan rekan kerja saya.	43%	57%	100%

Sumber data : *Google Form* tanggal 14 September 2021

Dari hasil *screening* variabel kerjasama yang telah dilakukan terhadap 30 karyawan didapat bahwa 100% karyawan merasa lingkungan kerja mereka menuntut agar para karyawan saing bekerjasama, 100% karyawan yang mengikuti *screening* juga merasa bahagia apabila bisa menolong rekan kerja mereka, dan 93% karyawan berpendapat bahwa kerjasama mampu meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Berdasarkan rangkaian definisi, permasalahan dan hasil *screening* yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Emosi Positif Di Tempat Kerja Terhadap Sikap Kerjasama Pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara emosi positif terhadap sikap kerjasama pada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara emosi positif terhadap sikap kerjasama pada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai emosi positif dan sikap kerjasama serta memberikan kajian pemikiran tentang pengaruh emosi positif terhadap sikap kerjasama sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh emosi positif terhadap sikap kerjasama.

- b. Bagi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengetahui pengaruh emosi positif karyawan terhadap kerjasama mereka dalam bekerja sehari – hari.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, karya ilmiah ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerjasama

1. Definisi Kerjasama

Kerjasama menurut Dejanaz (2006) adalah kumpulan individu yang bekerjasama dengan saling percaya dan mendukung satu sama lain serta bertanggungjawab untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam tim. Definisi kerjasama menurut Bachtiar (dalam Aziz, 2018) adalah bersatunya kekuatan beberapa orang yang saling bersinergi dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan bersama. Sikap kerjasama akan menggabungkan ide dan pola pikir orang – orang yang terlibat di dalamnya yang akan mengarahkan kepada keberhasilan. Sedangkan menurut Dewi (dalam Lawasi dan Triatmanto, 2017) kerjasama merupakan bentuk kerja yang dilakukan bersama – sama yang diorganisir dengan baik dan cermat. Anggota tim yang memiliki kemampuan yang berbeda – beda harus bisa saling melengkapi dan berkoordinasi dengan baik.

Kerjasama menurut Robbins dan Timothy (2008) adalah gabungan usaha – usaha dari tiap individu yang terlibat untuk menghasilkan daya kerja yang lebih baik dibandingkan ketika bekerja secara individu. Dalam kata lain kerjasama adalah proses penyatuan berbagai pribadi dan menciptakan satu pribadi yang berfungsi untuk mencapai tujuan milik bersama.

Berdasarkan definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah suatu proses bersatunya ide dan usaha setiap orang yang terlibat demi mencapai tujuan bersama. Setiap orang yang terlibat dalam satu organisasi merupakan faktor yang penting dalam proses kerjasama kelompok dalam organisasi tersebut, keterlibatan mereka dalam bekerjasama akan menentukan jalannya organisasi. Hal ini juga berlaku di tempat kerja karena pekerjaan akan terasa lebih mudah ketika ada kerjasama di dalamnya.

2. Aspek-aspek *Kerjasama*

Aspek – aspek kerjasama menurut Dejanaz (2006) adalah memiliki tujuan yang jelas, memahami tugas dan peran dalam tim, saling percaya dan mendukung, mampu berpartisipasi dalam tim, dan bertanggungjawab dalam tim.

a. Tujuan yang jelas

Kerjasama dapat terjadi jika ada beberapa orang yang memiliki tujuan bersama, apabila kelompok orang tersebut tidak mempunyai tujuan yang jelas maka kerjasama tidak dapat berjalan.

b. Memahami tugas dan peran dalam tim

Karena kerjasama memerlukan sinergi antara setiap orang yang terlibat di dalamnya maka setiap orang harus dapat memahami tugas atau jobdesk nya masing masing agar tidak terjadi perselisihan.

c. Saling percaya dan mendukung

Setiap individu yang terlibat kerjasama harus bisa mempercayai dan mendukung individu lainnya dalam mewujudkan tujuan bersama. Apabila tidak ada sikap saling mendukung dalam tim maka tim tersebut tidak bisa bekerjasama dengan baik.

d. Mampu berpartisipasi dalam tim

Dalam mencapai tujuan bersama, dibutuhkan partisipasi setiap orang agar pekerjaan yang dikerjakan secara bersama sama dapat berjalan secara efektif dan efisien.

e. Bertanggungjawab dalam tim

Semua orang yang terlibat dalam kerjasama harus memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan dalam kerjasama kita tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri namun juga untuk kepentingan bersama/orang lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama

Heckman (dalam Aziz, 2018) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kerjasama atau kerjasama dalam kelompok adalah tujuan arah yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik, dan hubungan interpersonal.

a. Tujuan arah yang jelas

Dalam suatu tim diperlukan suatu tujuan yang ingin dicapai agar orang – orang yang terlibat didalamnya mampu untuk memfokuskan pikiran dan kerjanya untuk mewujudkan tujuan tersebut.

b. Pemimpin yang baik

Pemimpin yang baik akan mampu untuk mengarahkan orang – orang untuk bekerjasama dan mengatur hubungan eksternal demi mencapai tujuan bersama.

c. Tugas yang sesuai

Tugas yang diberikan kepada anggota kelompok harus sesuai dengan kemampuan anggota kelompok tersebut agar kerjasama dapat berjalan secara baik dan efektif.

d. Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan atau kondisi dalam kelompok yang saling bekerjasama harus mendukung dan anggota – anggota di dalam kelompok tersebut harus cakap dalam mengambil keputusan dan menjalankan keputusan bersama.

e. Bertanggung jawab

Setiap anggota dalam kelompok harus mampu menghadapi kondisi yang bermacam – macam dan tetap berkomitmen serta bertanggung jawab atas tugas – tugas yang sudah diberikan demi mencapai tujuan bersama.

f. Mampu berkomunikasi dengan baik

Dalam bekerjasama, seseorang akan berinteraksi dengan orang lain, oleh karena itu diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik agar informasi yang diterima

oleh lawan bicara bisa dimengerti dan pekerjaan bisa berjalan lancar serta tidak menimbulkan perselisihan paham antar anggota.

g. Hubungan interpersonal

Semua anggota kelompok harus memiliki rasa saling mendukung, komunikasi yang jelas, dan berempati satu sama lain, hal ini agar anggota yang terlibat dalam kerjasama merasa diperhatikan oleh anggota lainnya.

B. Emosi Positif

1. Definisi Emosi Positif

Emosi positif menurut Hill (dalam Syukur, 2011) merupakan salah satu jenis emosi yang dapat memberikan dampak yang positif bagi seseorang seperti rasa bahagia dan perasaan positif lainnya. Setiap orang mampu untuk merasakan emosi positif tersebut apabila mendapat pengaruh dari luar atau dalam diri individu tersebut.

Menurut Fredrickson (2003) emosi positif dan negatif mempunyai perbedaan dalam hal fungsi yang adaptif yang saling melengkapi satu sama lain serta efek kognitif dan psikologis. Emosi yang negatif dapat menyempitkan pikiran dan tindakan individu dan membuat individu bereaksi sesaat misalnya berteriak atau menyerang ketika marah dan berlari ketika merasa ketakutan. Sebaliknya emosi positif seperti kebahagiaan, kepuasan hati, dan perasaan tertarik memiliki kemampuan untuk memperluas pola pikir dan tindakan individu sehingga individu mampu berpikir jangka panjang kedepannya, selain itu emosi positif juga

meningkatkan kognisi dan perilaku individu. Seorang individu yang memiliki pola pikir yang luas dikarenakan emosi yang positif mampu untuk membangun interaksi sosial, intelektual, dan interaksi fisik dengan individu lainnya.

Definisi emosi positif menurut Setiadi (2016) adalah suatu proses dalam diri manusia agar individu tersebut mendapatkan efek yang positif dari situasi atau objek yang individu tersebut dekati. Setiap orang pastinya akan menghindari hal – hal yang dapat membuat kondisi emosionalnya menjadi buruk, oleh karena itu individu akan mencari hal – hal yang akan membuat kondisi emosionalnya menjadi baik atau dalam kata lain individu tersebut mencari sumber kebahagiaan, kepuasan hati, dan sebagainya.

2. Aspek-aspek emosi positif

Aspek-aspek emosi positif menurut Frederickson (1998) antara lain kebahagiaan (*joy*), kepuasan hati (*contentment*), ketertarikan (*interest*), serta cinta dan kasih sayang (*love*).

a. Kebahagiaan (*Joy*)

Aspek ini menggambarkan kebahagiaan sebagai keinginan untuk bermain, menjadi kreatif, dan berinovasi. Menurut Frederickson kegembiraan atau kebahagiaan dapat ditemukan ketika kita melakukan sesuatu yang menyenangkan bersama orang lain ataupun sendirian, kebahagiaan juga bisa disebabkan ketika seseorang menemukan hal – hal yang baru dalam hidupnya yang merupakan hasil dari pemikiran kreatifnya sendiri.

b. Kepuasan hati (*Contentment*)

Aspek kepuasan hati berkaitan dengan dorongan seseorang untuk bersyukur dan menikmati keadaan hidupnya yang dia alami sekarang ini. Rasa syukur dan menikmati hidup juga dapat memunculkan emosi yang positif dalam diri seseorang dikarenakan individu tersebut tidak terlalu merasa tertuntut untuk meningkatkan taraf hidupnya dan merasa puas dengan kondisinya saat ini.

c. Ketertarikan (*Interest*)

Aspek ini berkaitan dengan minat seseorang untuk mengeksplorasi hal – hal dan menerima informasi – informasi yang baru, emosi positif dapat muncul ketika seseorang memiliki minat untuk memperluas pengetahuannya.

d. Cinta dan kasih sayang (*love*)

Aspek ini berkaitan dengan hubungan kita dengan orang lain atau hal – hal yang kita cintai. Ketika kita bisa untuk mencintai atau dicintai oleh orang atau sesuatu, maka kita akan memiliki kebahagiaan yang merupakan salah satu ciri emosi yang positif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi terjadinya emosi positif adalah kebahagiaan, kepuasan hati, dan ketertarikan, serta cinta dan kasih sayang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi emosi positif

Menurut Seligman (2005), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi emosi positif adalah keluarga dan lingkungan, rasa syukur, dan religi.

a. Keluarga dan lingkungan

Keluarga dan lingkungan yang kondusif dapat membuat individu menjadi aman dan nyaman dalam menjalankan aktivitasnya. Ketika seseorang merasa jenuh dengan rutinitas hidupnya, apabila kondisi keluarganya serta lingkungannya itu baik maka rasa jenuh yang dialami orang tersebut akan berkurang dan memunculkan emosi yang positif dalam diri orang tersebut.

b. Rasa syukur

Apresiasi, rasa syukur, dan rasa takjub adalah cara – cara manusia untuk menyatakan bahwa dia menikmati dan menerima kehidupannya. Ketika seseorang mampu menerima kondisi hidupnya dan memiliki rasa terima kasih atas apa yang sudah dia miliki, orang tersebut akan memiliki emosi positif.

c. Religi

Orang – orang yang religius cenderung lebih bahagia dan lebih menikmati hidupnya dibandingkan orang – orang yang tidak religius, hal ini disebabkan oleh keyakinan orang – orang religius bahwa semua pemberian Tuhan itu baik dan keyakinan akan adanya surga apabila orang – orang tersebut berperilaku baik terhadap sesamanya.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Hill (dalam Syukur, 2011) emosi positif adalah emosi yang menghasilkan efek positif bagi orang yang mengalaminya. Emosi yang positif membuat seseorang lebih menikmati hidup dan pekerjaannya sehari - hari, emosi positif dapat berupa kebahagiaan, kepuasan hati, rasa takjub, apresiasi, dan

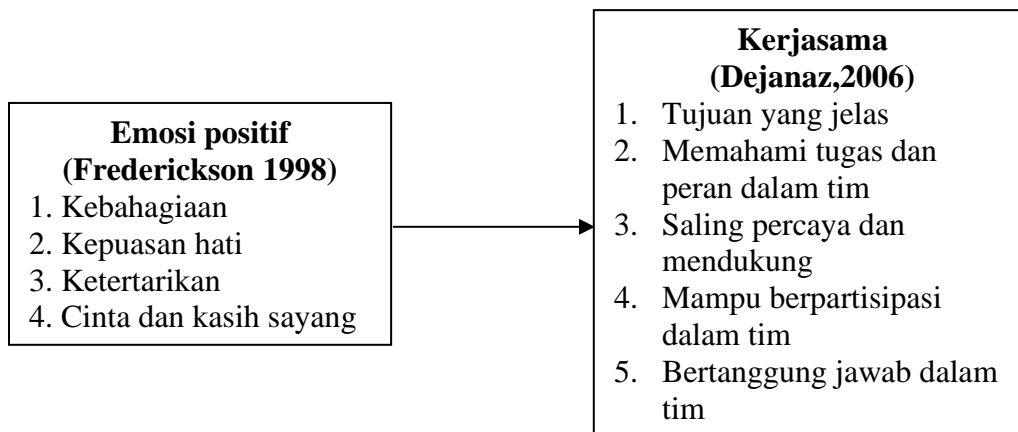
sebagainya. Dalam lingkungan kerja, seringkali didapati karyawan yang memiliki emosi negatif yang disebabkan oleh tekanan dari pekerjaan, karyawan yang memiliki emosi negatif biasanya tidak akan bekerja secara optimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz pada tahun 2020 terhadap pelayanan Guru Pembimbing Khusus Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) selama pandemi Covid-19, dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa emosi positif memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja atau pelayanan Guru Pembimbing Khusus dalam membimbing anak berkebutuhan khusus dalam belajar. Kerjasama menurut Robbins dan Timothy (2008) adalah gabungan usaha – usaha dari tiap individu yang terlibat untuk menghasilkan daya kerja yang lebih baik dibandingkan ketika bekerja secara individu. Dalam kata lain kerjasama adalah proses penyatuan berbagai pribadi dan menciptakan satu pribadi yang berfungsi untuk mencapai tujuan milik bersama. Rasa ketidakmampuan mencapai tujuan dengan kemampuan sendiri merupakan salah satu alasan seseorang untuk melakukan kerjasama dengan orang lain agar tujuannya bisa tercapai.

Emosi positif dalam diri seseorang memiliki pengaruh terhadap sikap kerjasama dalam tim, hal ini dikarenakan dalam bekerjasama kondisi emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok, apabila dalam kelompok tersebut terdapat kondisi emosional yang baik seperti rasa kekeluargaan, kebahagiaan, dan saling mendukung satu sama lain, maka kelompok tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya apabila dalam kelompok tersebut

terdapat rasa iri hati, kekesalan, dan saling membenci satu sama lain, maka kerjasama yang ada di dalam kelompok tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tjosvold (2003) bahwa kerjasama tim dapat dilihat dari keharmonisan antar individu dalam suatu kelompok dalam mengerjakan tugasnya masing – masing sesuai dengan kemampuannya serta adanya sikap terbuka antar individu dalam kelompok tersebut. Dari penjelasan yang sudah dipaparkan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis awal dari penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara emosi positif di tempat kerja terhadap sikap kerjasama pada karyawan rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara emosi positif di tempat kerja terhadap sikap kerjasama pada karyawan rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012)

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Statistik deksriptif disebut juga sebagai statistik deduktif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Emosi positif (X)

2. Variabel Terikat : Kerjasama (Y)

C. Definisi Konseptual

1. Kerjasama

Kerjasama menurut Dejanaz (2006) adalah kumpulan individu yang bekerjasama dengan saling percaya dan mendukung satu sama lain serta bertanggungjawab untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam tim.

2. Emosi positif

Emosi positif menurut Hill (dalam Syukur, 2011) adalah emosi yang menggambarkan situasi atau kondisi emosional yang positif pada seseorang. Jenis – jenis emosi positif antara lain bahagia, kepuasan, rasa kagum, tertawa, dan rasa syukur.

D. Definisi Operasional

1. Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan dimana karyawan saling membantu untuk meringankan suatu pekerjaan yang berat sehingga pekerjaan tersebut bisa cepat selesai. Kerjasama memiliki lima aspek yaitu memiliki tujuan yang jelas, memahami tugas dan peran dalam tim, saling percaya dan mendukung, mampu berpartisipasi dalam tim, dan bertanggungjawab dalam tim.

2. Emosi positif

Emosi positif merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki emosi yang memberikan dampak positif bagi dirinya maupun rekan kerja di sekitarnya.

Emosi positif memiliki empat aspek antara lain kebahagiaan (*joy*), kepuasan hati (*contentment*), ketertarikan (*interest*), dan cinta dan kasih sayang (*love*).

E. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi menurut Widiyanto (2010) merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Sedangkan menurut Nursalam (dalam Abidin. 2017), populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Jadi populasi dalam penelitian adalah seluruh objek atau komponen yang akan diteliti dan dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian diklat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda didapat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut pada bagian administrasi sebanyak 113 orang, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang berjumlah sebanyak 113 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Jadi sampel merupakan sebagian kecil dari suatu populasi yang dapat mewakilkan populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling* karena tidak ada kriteria khusus yang diperlukan dalam penelitian ini sehingga semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel

penelitian. Pengambilan jumlah minimal sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan yang ditolerir sebesar 0,05 atau 5% yaitu sebagai berikut :

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi (ditentukan 5% atau e = 0,05) n = 88,28

$$n = \frac{113}{1 + 113(0.05)^2} = 88.28$$

Berdasarkan rumus Slovin diatas menunjukkan bahwa sampel minimum untuk melakukan penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

F. Metode pengambilan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat pengukuran instrumen. Instrumen yang digunakan adalah skala emosi positif dan skala kerjasama. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji terpakai kepada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu sebanyak 88 orang. Uji terpakai merupakan uji validasi yang dilakukan langsung kepada sampel penelitian yang ditentukan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan skala tipe *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala tersebut terdiri dari empat pilihan jawaban : sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Skala tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skala pengukuran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 3. Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favorable merupakan pernyataan yang positif dan mendukung aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* merupakan pernyataan sikap yang bersikap negatif dan bersifat tidak mendukung aspek-aspek penelitian. Adapun instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skala kerjasama

Alat ukur ini berdasarkan lima aspek kerjasama yang dikemukakan oleh Dejanaz (2006) adalah memiliki tujuan yang jelas, memahami tugas dan peran dalam tim, saling percaya dan mendukung, mampu berpartisipasi dalam tim, dan bertanggungjawab dalam tim. Adapun sebaran aitem kerjasama dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Blueprint kerjasama

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Memiliki tujuan yang jelas	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Memahami tugas dan peran dalam tim	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Saling percaya dan mendukung	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Mampu berpartisipasi dalam tim	25,27,29,31	26,28,30,32	8
5	Bertanggungjawab dalam tim	33,35,37,39	34,36,38,40	8
Total		20	20	40

Sumber data : lampiran halaman 66

2. Skala emosi positif

Skala ini terdiri atas empat aspek emosi positif yang dikemukakan oleh Frederickson (1998) antara lain kebahagiaan (*joy*), kepuasan hati (*contentment*), ketertarikan (*interest*), serta cinta dan kasih sayang (*love*). Adapun sebaran aitem emosi positif dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 5. Blueprint Emosi positif

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kebahagiaan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Kepuasan hati	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Ketertarikan	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Cinta dan kasih sayang	25,27,29,31	26,28,30,32	8
Total		16	16	32

Sumber data : lampiran halaman 71

G. Validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika r hitung $>$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2010). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Menurut Azwar (2010) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha

Cronbach minimal sebesar 0.700

Tabel 6. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

H. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

1. Skala Kerjasama

Skala kerjasama terdiri dari 40 butir aitem dan terbagi atas lima aspek. Hasil analisis butir dinyatakan valid jika r hitung minimal sebesar 0.300. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 40 butir aitem terdapat dua butir aitem yang gugur dan 38 butir aitem yang valid.

Nama konstruk : Kerjasama

Nama aspek 1 : Tujuan yang jelas

Nama aspek 2 : Memahami tugas dan peran dalam tim

Nama aspek 3 : Saling percaya dan mendukung

Nama aspek 4 : Mampu berpartisipasi dalam tim

Nama aspek 5 : Bertanggungjawab dalam tim

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Kerjasama

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,3,5,7	-	2, 4. 6. 8	-	8	-
2	9, 11, 13, 15	-	10, 12, 14, 16	-	8	-
3	17, 19, 21, 23	-	18, 20, 24	22	7	1
4	25, 27, 29, 31	-	26, 28, 30	32	7	1
5	33, 35, 37, 39	-	34, 36, 38, 40		8	-
Total	20	-	18	2	38	2

Sumber data : lampiran halaman 84

Tabel 8. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Kerjasama

Aspek	Jumlah butir			r terendah	Sig terendah
	Awal	Gugur	Sahih	-tertinggi	-tertinggi
1	8	-	8	0,400 – 0,641	0.000-0.000
2	8	-	8	0,328 – 0,594	0.000-0.002
3	7	1	7	0,302 – 0,600	0.000-0.101
4	7	1	7	0,489 – 0,747	0.000-0.791
5	8	-	8	0,367 – 0,731	0.000-0.000

Sumber data : lampiran halaman 84

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai alpha > 0.700 (Azwar, 2015). Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas skala sebagai berikut:

Tabel 9. Keandalan Skala Kerjasama (N=88)

Nilai Alpha
0.748

Sumber data : lampiran halaman 88

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala kerjasama menghasilkan nilai alpha > 0.700 yaitu sebesar 0.748. Hal ini menunjukkan bahwa skala kerjasama pada penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

2. Skala Emosi Positif

Skala emosi positif terdiri dari 32 butir aitem dan terbagi atas empat aspek. Hasil analisis butir dinyatakan valid jika r hitung minimal sebesar 0.300. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 32 butir aitem terdapat 5 butir aitem yang gugur dan 27 butir aitem yang valid.

Nama konstruk : Emosi Positif

Nama aspek 1 : Kebahagiaan(*joy*)

Nama aspek 2 : Kepuasan hati (*contentment*)

Nama aspek 3 : Ketertarikan (*interest*)

Nama aspek 4 : Cinta dan kasih sayang (*love*)

Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Emosi Positif

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1, 3, 5, 7	-	2, 4, 6, 8	2	7	1
2	13, 15	-	10, 14, 16	9, 11, 12	5	3
3	17, 19, 21, 23	-	18, 20, 22, 24	-	8	-
4	25, 27, 29, 31	-	26, 28, 30	32	7	1
Total	16	-	11	5	27	5

Sumber data : lampiran halaman 80

Tabel 11. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Emosi Positif

Aspek	Jumlah butir			r terendah -tertinggi	Sig terendah -tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	7	1	7	0,428 – 0,656	0.000-0.000
2	5	3	5	0,362 – 0,686	0.000-0.178
3	8	-	8	0,477 – 0,635	0.000-0.000
4	7	1	7	0,450 – 0,710	0.000-0.339

Sumber data : lampiran halaman 80

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai $\alpha > 0.700$ (Azwar, 2010). Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas skala sebagai berikut:

Tabel 12. Keandalan Skala Emosi Positif (N=88)

<u>Nilai Alpha</u>
<u>0.816</u>

Sumber data : lampiran halaman 83

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala kerjasma menghasilkan nilai $\alpha > 0.700$ yaitu sebesar 0.816. Hal ini menunjukkan bahwa skala emosi positif pada penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

I. Teknik analisis data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas persepsi dukungan organisasi terhadap variabel terikat keterikatan karyawan (Sunyoto, 2007). Menurut Suyono (2014) regresi linear sederhana merupakan sebuah model probalistik untuk menyatakan hubungan linear dua variabel sehingga variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Keseluruhan Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*). Sebelum dilakukan uji hipotesis Adapun macam-macam uji asumsi yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas.

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui tingkat distribusi data normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau rasio.

Dalam uji normalitas ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0.05%. Data dinyatakan normal apabila signifikansi berada di atas 0.05% atau 5%.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dibantu program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikannya kurang dari 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antar-variabel independen. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti terdapat aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel tergantung. Multikolinieritas terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi kuat satu sama lain. Uji multikolinieritas dapat dilakukan menggunakan uji regresi dengan kaidah jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi (Gunawan, 2013).

4. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi yang harus digunakan pada regresi linier. Jika nilai *sig* antar variabel dengan absolut > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastitas atau nilai *t* hitung $< t$ tabel, sehingga variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Dirgahayu atau yang biasa disingkat dengan RSD berdiri pada tanggal 4 April tahun 1975 Rumah Sakit Dirgahayu beralamat di Jalan Merbabu, Kelurahan Jawa, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Rumah Sakit Dirgahayu terdiri dari berbagai macam bagian fasilitas seperti UGD, IGD, Apotek, ICU, klinik dokter spesialis, dan sebagainya. Selain itu, bagian administrasi Rumah Sakit Dirgahayu juga terdiri dari banyak bagian, seperti bagian Diklat, SDM, jajaran direksi (direktur, sekretaris, ketua yayasan), bagian humas, dan masih banyak yang lain. Karyawan yang bekerja pada bagian administrasi kebanyakan bekerja di lantai dua gedung pertama Rumah Sakit Dirgahayu yang berlokasi paling depan sebelum parkir motor.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian diklat karyawan Rumah Sakit Dirgahayu, jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu adalah sebanyak 690 orang. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, berdasarkan wawancara, karyawan yang bekerja pada bidang administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda berjumlah 113 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian

Deskripsi karakteristik subjek penelitian memberikan informasi terkait gambaran subjek dalam penelitian ini yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak diamati oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Penentuan subjek penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 88 karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	21	23.8%
	Wanita	67	76.2%
Total		88	100%

Sumber data : Data *Google Form*

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori Wanita yaitu dengan persentase 76.2%. Kategori jenis kelamin terbanyak kedua yaitu pria dengan persentase 23.8%,. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Dirgahayu berjenis kelamin wanita dengan persentase 76.2%.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala emosi positif dan kerjasama. *Mean* empirik dan standar deviasi empirik diperoleh dari hasil perhitungan melalui program SPSS, untuk *mean* hipotetik menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma k$$

Keterangan:

μ	: <i>Mean</i> hipotetik
i_{max}	: Skor maksimal aitem
i_{min}	: Skor minimal aitem
Σk	: Jumlah aitem valid

Standar deviasi hipotetik menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan:

σ	: SD hipotetik
X_{max}	: Skor maksimal subjek
X_{min}	: Skor minimal subjek

Kategori berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan *mean* empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2015) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif. Makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor *mean* empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari *mean* hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Mean empirik dan Mean hipotetik

Variabel	<i>Mean</i> Empirik	<i>SD</i> Empirik	<i>Mean</i> Hipotetik	<i>SD</i> Hipotetik	Status
Kerjasama	107,08	8.517	95	19	Tinggi
Emosi positif	71,9	8.445	67,5	13,5	Tinggi

Sumber data : lampiran halaman 90

Melalui tabel 14 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kerjasama diperoleh *mean* empirik 107,08 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 95 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kerjasama dalam lingkungan kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kerjasama sebagai berikut:

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Kerjasama

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 95 + 1.5(19)$	≥ 124	Sangat Tinggi	-	0%
$95 + 0.5(19) < X < 95 + 1.5(19)$	105 – 124	Tinggi	55	62,5%
$95 - 0.5(19) < X < 95 + 0.5(19)$	86 – 104	Sedang	33	37,5%
$95 - 1.5(19) < X < 95 - 0.5(19)$	67 – 85	Rendah	-	0%
$X \leq 95 - 1.5(19)$	≤ 67	Sangat Rendah	-	0%
Total			88	100%

Sumber data : lampiran halaman 90

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15 di atas, dapat dilihat hasil skor dari skala kerjasama secara keseluruhan. Diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki kerjasama kategori sangat tinggi adalah 0%, kategori tinggi 62,5%, kategori sedang 37,5%, kategori rendah 0%, dan kategori sangat rendah 0%.

Melalui tabel 14 di atas juga dapat diketahui gambaran sebaran data variabel emosi positif secara umum pada subjek penelitian karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala emosi positif diperoleh *mean* empirik 71,9 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 67,5 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kondisi emosional yang positif. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala emosi positif sebagai berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Skala Emosi Positif

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 67,5 + 1.5(13,5)$	≥ 88	Sangat Tinggi	2	2,3%
$67,5 + 0.5(13,5) < X < 67,5 + 1.5(13,5)$	74 – 88	Tinggi	32	36,4%
$67,5 - 0.5(13,5) < X < 67,5 + 0.5(13,5)$	61 – 73	Sedang	49	55,7%
$67,5 - 1.5(13,5) < X < 67,5 - 0.5(13,5)$	47 – 60	Rendah	5	5,7%
$X \leq 67,5 - 1.5(13,5)$	≤ 47	Sangat Rendah	-	0%
Total			88	100%

Sumber data : lampiran halaman 90

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 16 di atas, dapat dilihat hasil skor dari skala emosi positif secara keseluruhan. Diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki emosi positif kategori sangat tinggi adalah 2,3%, kategori tinggi 36,4%, kategori sedang 55,7%, kategori rendah 5,7%, dan kategori sangat rendah 0%.

3. Hasil Uji Asumsi : Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat adanya penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Kolmogorov – Smirnov* dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $P > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $P < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal (Santoso, 2012).

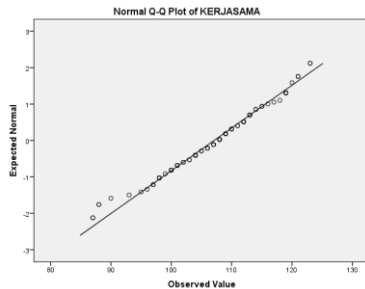
Tabel 17. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Kerjasama	0.200	0.136	Normal
Emosi Positif	0.200	0.395	Normal

Sumber data : lampiran halaman 89

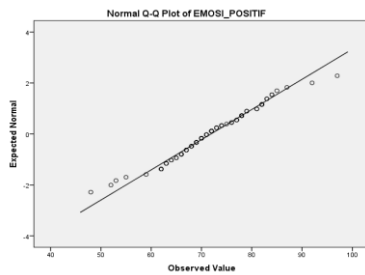
Berikut ini adalah gambaran *Q-Q Plot* masing – masing variabel:

1. Kerjasama



Gambar 2. Grafik *Q-Q Plot* Kerjasama

2. Emosi positif



Gambar 3. Grafik *Q-Q Plot* Emosi Positif

Berdasarkan tabel 17 hasil uji normalitas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap data variabel kerjasama menghasilkan nilai Z sebesar 0.200 dan nilai p sebesar 0.136 ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir kerjasama dinyatakan normal.
- b. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap data variabel emosi positif menghasilkan nilai Z sebesar 0.200 dan nilai p sebesar 0.495 ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir

emosi positif dinyatakan normal.

Berdasarkan tabel hasil uji asumsi normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yaitu kerjasama dan emosi positif memiliki sebaran data normal karena memiliki nilai $p > 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka analisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan secara parametrik karena syarat uji asumsi normalitas sebaran data penelitian terpenuhi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

4. Hasil Uji Asumsi : Linieritas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu (Santoso, 2012). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear. Berikut hasil uji linearitas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 18. Hasil Uji Asumsi Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kerjasama – Emosi Positif	1.566	3,95	0.074	Linear

Sumber data : lampiran halaman 89

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi linieritas antara kerjasama dengan emosi positif menunjukkan nilai *deviant from linearity* F

hitung sebesar $1,566 < F$ tabel sebesar 3,95 yang artinya terdapat pengaruh dan nilai P sebesar $0,074 > 0,05$ yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.

5. Hasil Uji Asumsi : Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel bebas, multikolinieritas terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi kuat satu sama lain (Gunawan, 2013). Uji multikolinieritas dapat dilakukan menggunakan uji regresi dengan kaidah jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi (Gunawan, 2013).

Jika koefisien *tolerance* < 1 dan koefisien nilai VIF < 10 , maka sebaran data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Jika koefisien *tolerance* > 1 dan koefisien nilai VIF > 10 , maka sebaran data tersebut dinyatakan multikolinieritas (Gunawan, 2013). Berikut hasil uji multikolinieritas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Asumsi : Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kerjasama – Emosi Positif	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber data : lampiran halaman 89

Berdasarkan tabel 19 di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas antara variabel bebas emosi positif dengan variabel tergantung kerjasama menghasilkan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000

= 1 yang berarti dalam regresi antara emosi positif dengan kerjasama tidak terjadi multikolinieritas.

6. Hasil Uji Asumsi : Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Emosi Positif	0.054	1,988	0,114	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber data : lampiran halaman 89

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 20 di atas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini, karena nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian pada variabel emosi positif diperoleh nilai sig lebih dari 0.05 terhadap absolute residual (Abs_Res) secara parsial dan nilai t hitung < t tabel.

7. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara emosi positif terhadap sikap kerjasama pada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan

hasil pengujian regresi model penuh atas variabel- variabel emosi positif terhadap kerjasama secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	T Hitung	T Tabel	R ²	P
Kerjasama (Y)				
Emosi Positif (X)	6,553	1,988	0,577	0,000

Sumber data : lampiran halaman 90

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel dan nilai $p < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan emosi positif terhadap kerjasama dengan nilai koefisien beta = 0,577, t hitung = 6,553, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Yang berarti sebanyak 57.7% variabel kerjasama dapat dijelaskan oleh variabel emosi positif, sisanya sebanyak 42.3% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai keterikatan baik pengaruh ataupun hubungan antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel tergantung dengan menggunakan analisis regresi multivariat model penuh dan multivariat model parsial.

Tabel 22. Hasil Uji Multivariat Model Penuh

Aspek	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Kebahagiaan(X ₁), kepuasan hati (X ₂), ketertarikan (X ₃), cinta dan kasih sayang (X ₄) terhadap tujuan yang jelas (Y ₁),	46,863	3,95	0,693	0,000
memahami tugas dan peran dalam tim (Y ₂),	15,905	3,95	0,434	0,000
saling percaya dan mendukung (Y ₃),	4,961	3,95	0,193	0,001
mampu berpartisipasi dalam tim (Y ₄),	0,244	3,95	0,012	0,913
bertanggungjawab dalam tim (Y ₅)	4,649	3,95	0,183	0,002

Sumber data : lampiran halaman 90

Berdasarkan tabel 22 di atas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu kebahagiaan (X₁), kepuasan hati (X₂), ketertarikan (X₃), cinta dan kasih sayang (X₄), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel tergantung yaitu tujuan yang jelas (Y₁) dibuktikan dengan nilai R² = 0.693 (69.3 Persen), F hitung = 46,863 > 3,95 (f hitung > f tabel) dan nilai p = 0.000 (p < 0.05).

Aspek-aspek dalam variabel bebas juga memiliki pengaruh terhadap aspek memahami tugas dan peran dalam tim (Y₂) yang dibuktikan dengan nilai R² = 0.434 (43,4 Persen), F hitung = 15,905 > 3,95 (f hitung > f tabel) dan nilai p = 0.000 (p < 0.05). Aspek-aspek dalam variabel bebas memiliki pengaruh terhadap aspek saling percaya dan mendukung (Y₃) yang dibuktikan dengan nilai R² = 0,193 (19,3 Persen), F hitung = 4,961 > 3,95 (f hitung > f tabel) dan nilai p = 0.000 (p < 0.01). Sedangkan aspek-aspek dalam variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek mampu berpartisipasi dalam tim (Y₄) yang dibuktikan dengan nilai R² = 0,012 (1,2 Persen), F hitung = 0,244 < 3,95 (f hitung < f tabel) dan nilai p = 0.913 (p > 0.01). Selanjutnya aspek-aspek dalam variabel bebas memiliki pengaruh terhadap

aspek bertanggungjawab dalam tim (Y_5) yang dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0,183$ (18,3 Persen), F hitung = 4,649 > 3,95 (f hitung > f tabel) dan nilai $p = 0.002$ ($p < 0.01$).

**Tabel 23. Hasil Uji Multivariat Model Parsial
Aspek Tujuan Yang Jelas (Y_1)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kebahagiaan (X_1)	0,413	5,478	1.988	0,000
Kepuasan hati (X_2)	0,107	1,321	1.988	0,190
Ketertarikan (X_3)	0,516	6,968	1.988	0,000
Cinta dan kasih sayang (X_4)	-0,051	-0,685	1.988	0,495

Sumber data : lampiran halaman 91

Berdasarkan tabel 23 di atas, dapat dilihat bahwa aspek kebahagiaan (X_1) terhadap aspek tujuan yang jelas (Y_1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.413, t hitung 5,478 > t tabel 1.988 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek kepuasan hati (X_2) terhadap aspek tujuan yang jelas (Y_1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.107, t hitung 1,321 < t tabel 1.988 dan nilai $p = 0.190$ ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek ketertarikan (X_3) terhadap aspek tujuan yang jelas (Y_1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.516, t hitung 6,968 > t tabel 1.988 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan aspek cinta dan kasih sayang (X_4) terhadap aspek tujuan yang jelas (Y_1) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,051, t hitung -0,685 < t tabel 1.988 dan nilai $p = 0,495$ ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan

**Tabel 24. Hasil Uji Multivariat Model Parsial
Aspek Memahami Tugas Dan Peran Dalam Tim (Y₂)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kebahagiaan (X₁)	0,339	3,311	1.988	0,001
Kepuasan hati (X ₂)	-0,633	-5,764	1.988	0,000
Ketertarikan (X₃)	0,396	3,933	1.988	0,000
Cinta dan kasih sayang (X₄)	0,374	3,690	1.988	0,000

Sumber data : lampiran halaman 91

Berdasarkan tabel 24 di atas, dapat dilihat bahwa aspek kebahagiaan (X₁) terhadap aspek memahami tugas dan peran dalam tim (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.339, t hitung 3,311 > t tabel 1.988 dan nilai p = 0.001 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek kepuasan hati (X₂) terhadap aspek memahami tugas dan peran dalam tim (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,633, t hitung -5.764 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek ketertarikan (X₃) terhadap aspek memahami tugas dan peran dalam tim (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.396, t hitung 3,933 > t tabel 1.988 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek cinta dan kasih sayang (X₄) terhadap aspek memahami tugas dan peran dalam tim (Y₂) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0,374, t hitung 3,690 > t tabel 1.988 dan nilai p = 0,000 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 25. Hasil Uji Multivariat Model Parsial
Aspek Saling Percaya Dan Mendukung (Y₃)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kebahagiaan (X₁)	0,453	3,706	1.988	0,000
Kepuasan hati (X ₂)	0,049	0,373	1.988	0,710
Ketertarikan (X ₃)	0,033	0,276	1.988	0,783
Cinta dan kasih sayang (X ₄)	-0,140	-1,154	1.988	0,252

Sumber data : lampiran halaman 91

Berdasarkan tabel 25 di atas, dapat dilihat bahwa aspek kebahagiaan (X₁) terhadap aspek saling percaya dan mendukung (Y₃) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.453, t hitung 3,706 > t tabel 1.988 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek kepuasan hati (X₂) aspek saling percaya dan mendukung (Y₃) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0,049, t hitung 0,373 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.710 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek ketertarikan (X₃) terhadap aspek saling percaya dan mendukung (Y₃) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.033, t hitung 0,276 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.783 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek cinta dan kasih sayang (X₄) terhadap aspek saling percaya dan mendukung (Y₃) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,140, t hitung -1,154 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0,252 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 26. Hasil Uji Multivariat Model Parsial
Aspek Mampu Berpartisipasi Dalam Tim (Y₄)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kebahagiaan (X ₁)	0,111	0,824	1.988	0,412
Kepuasan hati (X ₂)	0,017	0,116	1.988	0,908
Ketertarikan (X ₃)	0,007	0,050	1.988	0,960
Cinta dan kasih sayang (X ₄)	-0,087	-0,654	1.988	0,515

Sumber data : lampiran halaman 91

Berdasarkan tabel 26 di atas, dapat dilihat bahwa aspek kebahagiaan (X₁) terhadap aspek mampu berpartisipasi dalam tim (Y₄) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.111, t hitung 0,824 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0,412 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek kepuasan hati (X₂) aspek mampu berpartisipasi dalam tim (Y₄) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0,017, t hitung 0,116 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.908 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek ketertarikan (X₃) terhadap aspek mampu berpartisipasi dalam tim (Y₄) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.007, t hitung 0,050 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.960 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek cinta dan kasih sayang (X₄) terhadap aspek mampu berpartisipasi dalam tim (Y₄) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,087, t hitung -0,654 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0,515 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 27. Hasil Uji Multivariat Model Parsial
Aspek Bertanggungjawab Dalam Tim (Y5)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Kebahagiaan (X ₁)	-0,145	-1,183	1.988	0,240
Kepuasan hati (X₂)	0,464	3,520	1.988	0,001
Ketertarikan (X ₃)	0,111	0,918	1.988	0,361
Cinta dan kasih sayang (X ₄)	-0,154	-1,263	1.988	0,210

Sumber data : lampiran halaman 91

Berdasarkan tabel 27 di atas, dapat dilihat bahwa aspek kebahagiaan (X₁) terhadap aspek bertanggungjawab dalam tim (Y₅) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,145, t hitung -1,183 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0,240 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek kepuasan hati (X₂) aspek bertanggungjawab dalam tim (Y₅) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0,464, t hitung 3,520 > t tabel 1.988 dan nilai p = 0.001 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek ketertarikan (X₃) terhadap aspek bertanggungjawab dalam tim (Y₅) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.111, t hitung 0,918 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0.361 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Aspek cinta dan kasih sayang (X₄) terhadap aspek bertanggungjawab dalam tim (Y₅) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = -0,154, t hitung -1,263 < t tabel 1.988 dan nilai p = 0,210 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

C. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara emosi positif terhadap sikap kerjasama pada karyawan Rumah Sakit Dirgahayu dengan R² sebanyak 0,577 yang berarti sebesar 57.7% dari variasi kerjasama dapat

dijelaskan dengan variable emosi positif, sisanya sebanyak 42.3 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kerjasama menurut Heckman (dalam Aziz, 2018) yaitu lingkungan yang saling mendukung, penelitian yang dilakukan oleh Ghoriyah (2011) terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Demak menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Mengingat Rumah Sakit Dirgahayu merupakan institusi kesehatan, maka sikap kerjasama antar karyawan sangat diperlukan dalam proses pelayanan kesehatan dan administrasi, hal ini didukung oleh hasil wawancara yang menjelaskan bahwa karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu saling mendukung satu sama lain agar kinerja rumah sakit menjadi lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan Ghoriyah pada tahun 2011 juga ditemukan bahwa salah satu faktor kerjasama yaitu pemimpin yang baik mampu menghasilkan kerjasama karyawan yang lebih efektif, seorang pemimpin yang baik mampu mempengaruhi komitmen karyawan – karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) kerjasama juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang positif antar karyawan, hal ini sesuai dengan salah satu faktor kerjasama yaitu mampu berkomunikasi dengan baik. Diperkuat dengan hasil wawancara yang menjelaskan apabila karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan karyawan lainnya atau tidak terjadi komunikasi yang cukup, maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu tidak dapat bergerak dengan maksimal. Salah satu faktor dari kerjasama menurut Heckman (dalam Aziz,

2018) adalah adanya tujuan yang jelas, penelitian yang dilakukan oleh Kadafi (2010) bahwa kerjasama yang baik antar karyawan dapat terjadi apabila karyawan terus berorientasi pada hasil yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uji deskriptif yang telah dilakukan pada variable kerjasama, hasil pengukuran melalui skala kerjasama diperoleh *mean* empirik 107,08 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 95 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda mempunyai sikap kerjasama dalam lingkungan kerja yang tinggi. Penelitian sebelumnya oleh Sekartini (2016) menunjukkan bahwa tingginya kerjasama antar karyawan dapat disebabkan oleh adanya motivasi dalam bekerja, motivasi mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam kinerja karyawan, semakin besar motivasi karyawan maka semakin baik juga kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lubis pada tahun 2015 menunjukkan bahwa kepribadian seorang karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim, semakin berkepribadian seorang karyawan maka semakin baik pula karyawan tersebut bekerjasama dengan karyawan lainnya. Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah disebutkan dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi emosional seseorang dapat mempengaruhi kerjasamanya dalam bekerja, emosi yang positif akan membuat karyawan lebih mudah dalam bekerjasama dengan teman kerjanya.

Emosi positif menurut Frederickson (2003) mampu menunjang seorang individu untuk menjadi lebih kreatif dalam menghadapi permasalahan yang kompleks, hal ini berarti emosi positif seseorang mampu untuk memunculkan ide -

ide baru untuk mencapai suatu tujuan, salah satunya dengan cara bekerjasama dengan orang lain, seseorang mampu memberikan emosi yang positif kepada anggota kelompoknya dalam bentuk motivasi, empati, pujian, dan lain sebagainya, hal ini didukung oleh salah satu faktor dari kerjasama menurut Heckman (dalam Aziz, 2018) yaitu hubungan interpersonal, dimana semua anggota kelompok harus memiliki rasa saling mendukung, komunikasi yang jelas, dan berempati satu sama lain, hal ini agar anggota yang terlibat dalam kerjasama merasa diperhatikan oleh anggota lainnya. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara emosi positif dan kerjasama karyawan.

Selanjutnya berdasarkan uji deskriptif yang telah dilakukan pada variabel emosi positif, hasil pengukuran melalui skala emosi positif diperoleh *mean* empirik 71,9 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 67,5 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda memiliki kondisi emosional yang positif. Penelitian sebelumnya oleh Haryokusumo (2017) menjelaskan bahwa emosi positif yang tinggi mencerminkan energi yang tinggi, konsentrasi yang tinggi dan keterikatan yang tinggi, sedangkan tingkat emosi positif yang rendah direfleksikan dengan perilaku yang lesu atau tidak bersemangat, oleh karena itu semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang dalam memimpin kelompoknya maka semakin tinggi juga emosi positif yang dimiliki oleh karyawan dibawahnya. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan narasumber JA bahwa emosi yang positif mampu meningkatkan kerjasama karyawan dalam bekerja, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki emosi yang kurang baik maka

akan berpengaruh pada karyawan lainnya dalam kerjasama tim, karena memungkinkan untuk terjadinya salah paham atau perselisihan sehingga menghambat kinerja administrasi Rumah Sakit Dirgahayu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi emosi positif menurut Seligman (2005) adalah rasa syukur, penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2014) menunjukkan bahwa adanya rasa syukur mampu memunculkan emosi positif sehingga menurunkan tingkat stress pada karyawan dan membuat kondisi mental para karyawan menjadi lebih stabil. Ditambah oleh penelitian yang dilakukan oleh Wood (2008) bahwa rasa syukur merupakan hal yang positif dan juga merupakan pengalaman emosi positif yang berkaitan dengan kepuasan hidup.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana didapatkan hasil bahwa emosi positif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kerjasama, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh emosi positif terhadap sikap kerjasama karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi emosi positif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kerjasama yang terjadi antar karyawan, sebaliknya jika emosi positif karyawan rendah, maka semakin rendah juga kerjasama karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diponegoro (2020) terhadap guru pembimbing khusus menunjukkan bahwa emosi positif mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, para guru mampu diarahkan untuk saling berdiskusi dan bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Analisis data dalam penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis tambahan

yang bertujuan untuk mengetahui lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan baik pengaruh ataupun hubungan antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel tergantung. Uji hipotesis tambahan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi multivariat model penuh dan analisis regresi multivariat model parsial. Berdasarkan hasil uji analisis multivariat model penuh, dapat diketahui bahwa aspek-aspek pada variabel emosi positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek pada variabel kerjasama karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu dengan nilai R^2 sebesar 0.693 atau 69.3%.

Diketahui hasil uji multivariat model parsial aspek kerjasama yaitu tujuan yang jelas (Y_1) diketahui bahwa aspek kebahagiaan (X_1) dan aspek ketertarikan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Menurut Seligman (dalam Usman, 2017) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah sumber motivasi yang mendasari perilaku manusia, setiap gerak – gerak manusia mengarah pada kebahagiaan, hanya saja pandangan manusia mengenai kebahagiaan itu berbeda-beda, berdasarkan teori tersebut para karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu merasa bahagia apabila mereka mampu menyelesaikan tujuan pekerjaan mereka atau mampu untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Kejelasan suatu tujuan pekerjaan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, apabila dalam bekerja mereka tidak mempunyai tujuan yang jelas maka motivasi karyawan bisa menurun dan karyawan akan merasa kurang bahagia akibat ketidakjelasan tujuan pekerjaan mereka. Selain itu aspek ketertarikan menurut penelitian oleh Hakim dan Amir (2018) adalah suatu perasaan

suka atau senang terhadap suatu aktivitas sebelum melakukannya, salah satu hal yang dapat mempengaruhi ketertarikan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan adalah tujuan dari pekerjaan tersebut, karyawan akan lebih tertarik untuk bekerja apabila tujuan dari pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan hasil uji multivariat model parsial pada aspek kerjasama yaitu memahami tugas dan peran dalam tim (Y_2) diketahui bahwa aspek kebahagiaan (X_1), aspek ketertarikan (X_3), dan aspek cinta dan kasih sayang (X_4) memiliki pengaruh terhadap karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Selanjutnya hasil uji multivariat model parsial aspek kerjasama yaitu saling percaya dan mendukung (Y_3) diketahui bahwa aspek kebahagiaan (X_1) memiliki pengaruh terhadap karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyanti pada tahun 2012 bahwa sikap saling mendukung dan mempercayai satu sama lain akan membuat lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Sedangkan berdasarkan hasil uji multivariat model parsial diketahui bahwa aspek kebahagiaan (X_1), aspek kepuasan hati (X_2), aspek ketertarikan (X_3), dan aspek cinta dan kasih sayang (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kerjasama yaitu mampu berpartisipasi dalam tim (Y_4) pada karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiyanti (2012) diketahui juga bahwa kepuasan hati individu dapat mengganggu kerjasama kelompok karena seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya sendiri tanpa melihat dan menaruh perhatian pada orang lain yang masih bekerja sehingga enggan untuk

berpartisipasi.

Berdasarkan hasil uji multivariat model parsial aspek bertanggungjawab dalam tim (Y_5) diketahui bahwa aspek kepuasan hati (X_2) memiliki pengaruh yang terhadap karyawan administrasi Rumah Sakit Dirgahayu. Berdasarkan hasil uji hipotesis tambahan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu emosi positif sebagian besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek dalam variabel tergantung yaitu kerjasama, kecuali aspek mampu berpartisipasi dalam tim yang dimana tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek - aspek dari variabel emosi positif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan emosi positif terhadap sikap kerjasama karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menemukan cara untuk tetap bahagia dan semakin tertarik dengan pekerjaannya sehari – hari, seperti menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaannya, saling mendukung sesama karyawan, karyawan RSD juga diharapkan untuk selalu bersyukur atas hasil dari pekerjaan mereka. Selain itu para karyawan diharapkan untuk tidak ragu untuk meminta tolong dan memberikan pertolongan kepada rekan kerjanya, karyawan diharapkan untuk selalu bertanggungjawab atas tugas yang diberikan dalam bekerja sehari – hari.

2. Bagi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Rumah Sakit Dirgahayu diharapkan dapat mengadakan kegiatan – kegiatan yang dapat meningkatkan aspek – aspek emosi positif karyawan, seperti liburan bersama, retreat, dan lain sebagainya. RSD diharapkan mampu meningkatkan ketertarikan karyawan dengan pekerjaannya dengan cara seperti meningkatkan gaji, memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi, dan lain sebagainya.

RSD juga diharapkan dapat meningkatkan kerjasama karyawan dalam bekerja dengan cara mengadakan pelatihan kerjasama antar karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian mengenai karyawan yang melibatkan emosi positif dan kerjasama masih dapat dikembangkan dengan pendekatan dan metode yang berbeda. Memungkinkan juga untuk mengembangkan penelitian dengan karakteristik subjek lainnya di rumah sakit seperti kerjasama karyawan dalam pelayanan klinis di rumah sakit karena karyawan di bidang klinis memiliki jumlah yang lebih banyak dari karyawan administrasi sehingga meningkatkan keakuratan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. (2017). Pengaruh Bermain Terhadap Kemandirian Siswa Retardasi Mental Ringan dalam Pemenuhan Activity Daily Living di TK Aba 58 Surabaya. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(3b). <http://dx.doi.org/10.30651/pedagogi.v3i3b.1061>
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A. ,& Sahra, A. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal untuk Meningkatkan Kerjasama Karyawan pada PT. X. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41-58. <http://dx.doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Cahyono,E.W.(2014). Pelatihan gratitude (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan di PT. X. *CALYPTRA*, 3(1-15). Diakses dari <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1659>
- Christianto, L. P. (2018). Manfaat emosi positif bagi guru bimbingan dan konseling. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling serta Psikologi Pendidikan*, 1(1), 54-68. <https://doi.org/10.33541/sel.v1i1.774>
- Dejanaz. (2006), *Interpersonal Skililis in Organization, McGraw Hill Companies*.
- Diponegoro, A. M., Rohaeni, E., Santoso, A. M., Diastu, N. R., Ali, K., Marsha, G. C., & Nurjannah, E. S. (2020). Peran emosi positif pada guru pembimbing khusus di masa pandemic Covid-19. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (Vol. 1, pp. 90-113). Diakses dari <http://www.seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/5804>
- Fredrickson. B.L. Tugade. M.M. Waugh. C.C. Larkin G.R. (2003). *What Good Are Positive Emotions In Crises? A Prospective Study Of Resilience And Emotions Following The Terrorist Attacts On The United States On September 11th, 2001. Journal Of Personality And Social Psychology* vol. 84., no.2,365-376. doi: 10.1037//0022-3514.84.2.365
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2). Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2476>
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: teori dan pratik*. Bumi Aksara.

- Hakim, A., & Amir, S. (2018). Pengaruh Perasaan, ketertarikan dan Keterlibatan Terhadap Minat Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Peserta Didik pada SMA Paba Binjai. *Visipena*, 9(2), 406-426.
<https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.470>
- Irawati, D. (2007). Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Kerjasama dalam Organisasi. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (2).
<https://doi.org/10.37729/sjmb.v0i2.86>
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2), 440-1605. Diakses dari
<http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lubis, R. K. (2015). Hubungan antara Kerjasama Karyawan dengan Upaya Pencapaian Tujuan Perusahaan pada PT. Bank Sumut. *Jurnal Mantik Penusa*, 17(1). Diakses dari
<http://ejurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/127>
- Nurnawati, E., Yulianti, D., & Susanto, H. (2012). Peningkatan Kerjasama Siswa SMP Melalui Penerapan Pembelajaran Kooperatif Pendekatan *Think Pair Share*. *UPEJ Unnes Physics Education Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.15294/upej.v1i1.764>
- Prastika, N. D. (2016). Emosi positif pada perawat di rumah Sakit Umum Daerah Abdoel Wahab Sjahrani Samarinda. In *Seminar ASEAN Second Psychology & Humanity* (pp. 616-623). Diakses dari
<https://mpsi.umm.ac.id/files/file/616%20-%20623%20netty.pdf>
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63-72.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>
- Putra, A. G. G., Umar, M.F.R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan dan Emosi Karyawan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Talenta*, 4(2), 122-132.

<https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.7693>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat
- Rosyida, S., & Anjarwati, A. L. (2016). Pengaruh *Store Atmosfer* Dan Promosi Penjualan Terhadap Pembelian Impulsif Dengan Emosi Positif Sebagai *Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 105-127. <http://dx.doi.org/10.17970/jrem.16.160107.ID>
- Santoso, S. (2012). *Panduan lengkap spss versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Seligman, M.EP (2005). *Authentic Happiness*. Jakarta, Miza
- Setia, A., Marnis, M., & Garnasih, R. L. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan *Kerjasama* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Ptpn V) di Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202-215. Diakses dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/632>
- Setiadi, I. (2016). *Psikologi positif: Pendekatan saintifik menuju kebahagiaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), 59-65. Diakses dari <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=939148&val=14551&title=MEMBANGUN%20KERJA%20SAMA%20TIM%20KELOMPOK>
- Sholichatun, Y.(2009). Hidup Setelah Menikah, Mengurai Emosi Positif dan Resiliensi pada Wanita Tanpa Pasangan. *Egalita*. <https://doi.org/10.18860/egalita.v0i0.1987>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Diakses dari

https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43

- Sunyoto, D. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutisna, G. (2019). Analisis Kerjasama Karyawan di PT. Nusantara Cemerlang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 975-979. Diakses dari <http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/131>
- Syukur, (2011). *Beragam Cara Terapi: Gangguan Emosi Sehari-hari*. Yogyakarta, DIVA Press.
- Tjosvold, D., Hui, C., & Yu, Z. (2003). *Conflict management and task reflexivity for team in-role and extra-role performance in China. International Journal of Conflict Management*.
- Universitas Raharja. (2020) *Apa itu Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. Diakses tanggal 13 Juli 2022, dari [https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/#:~:text=Menurut%20Widiyanto%20\(2010%3A%205\),karakteristik%20tertentu%20yang%20akan%20diteliti](https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/#:~:text=Menurut%20Widiyanto%20(2010%3A%205),karakteristik%20tertentu%20yang%20akan%20diteliti).
- UPB, J. I. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan, Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 41-56. Diakses dari <https://forum.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/130>
- Wartini, S. (2015). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Kerjasama Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 64-73. <http://dx.doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan edisi kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2008). *Gratitude Uniquely Predicts Satisfaction With Life: Incremental Validity Above The Domains And Facets Of The Five Factor Model. Personality And Individual Differences*, 45(1), 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.02.019>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi – kisi skala penelitian variabel *Kerjasama*

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Tujuan yang jelas (Kerjasama dapat terjadi jika ada beberapa orang yang memiliki tujuan bersama)	<p>1. Saya menentukan target dari pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>3. Tujuan diperlukan dalam bekerja bersama.</p> <p>5. Tujuan mempermudah pekerjaan saya.</p> <p>7. Ketika diajak untuk bekerja dengan rekan saya, saya akan menanyakan tujuan dari pekerjaan yang akan kami laksanakan.</p>	<p>2. Dalam melakukan pekerjaan, saya bersikap mengalir saja.</p> <p>4. Tujuan adalah sesuatu yang tidak perlu dalam pekerjaan.</p> <p>6. Saya merasa dibebani dengan target pekerjaan saya..</p> <p>8. Saya langsung menuruti perintah rekan saya tanpa menanyakan tujuan dari</p>	8

			pekerjaan tersebut.	
2	Memahami tugas dan peran dalam tim. (Setiap orang harus dapat memahami tugas atau <i>jobdesk</i> nya masing masing agar tidak terjadi perselisihan)	9. Pembagian <i>jobdesk</i> di tempat kerja saya sangat jelas. 11. Saya mengerti peran saya di tempat kerja. 13. Adanya <i>jobdesk</i> mempermudah saya mengenali tugas – tugas saya di tempat kerja. 15. Rekan kerja saya mengingatkan saya dengan tugas – tugas saya.	10-. Pembagian <i>jobdesk</i> di tempat kerja saya tidak jelas. 12. Saya tidak mengerti <i>jobdesk</i> saya di tempat kerja. 14. <i>Jobdesk</i> hanya mempersulit dan menghambat pekerjaan. 16. Rekan kerja saya bersikap cuek dengan saya.	8
3	Saling percaya dan mendukung (Setiap individu yang terlibat kerjasama harus bisa mempercayai dan mendukung individu	17. Saya percaya dengan kemampuan rekan kerja saya. 19. <i>Trust</i> atau rasa saling	18. Saya cenderung mengerjakan pekerjaan yang diberikan seorang diri.	8

	lainnya dalam mewujudkan tujuan bersama)	percaya sangat penting dalam pekerjaan. 21. Kita harus saling mendukung dalam pekerjaan. 23.Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan bekerja.	20. Saya masih meragukan kemampuan rekan kerja saya. 22. Kita hanya perlu mempercayai diri sendiri dan tidak memperdulikan orang lain dalam bekerja. 24. Saya merasa semua orang harus berusaha masing masing dalam mencapai sesuatu.	
4	Mampu berpartisipasi dalam tim (Dalam mencapai tujuan bersama, dibutuhkan partisipasi setiap orang agar pekerjaan yang dikerjakan secara bersama sama dapat berjalan secara efektif dan efisien)	25. Saya adalah orang yang aktif. 27. Pekerjaan dapat berjalan efisien jika semua orang berpartisipasi. 29. Karyawan yang mampu berpartisipasi aktif adalah karyawan	26. Saya tidak suka untuk terlihat terlalu mencolok dalam tim. 28. Banyaknya karyawan yang terlibat akan menghambat pekerjaan untuk selesai. 30. Karyawan	8

		<p>yang baik.</p> <p>31. Saya mengajak rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.</p>	<p>yang baik tidak perlu berpartisipasi aktif dalam pekerjaan kelompok.</p> <p>32. Saya merasa tidak enak untuk mengajak rekan kerja saya untuk bekerjasama.</p>	
5	<p>Bertanggungjawab dalam tim (Semua orang yang terlibat dalam kerjasama harus memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan dalam kerjasama kita tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri namun juga untuk kepentingan bersama/orang lain)</p>	<p>33. Saya adalah orang yang bertanggungjawab.</p> <p>35. Tanggung jawab penting dalam pekerjaan.</p> <p>37. Jika ada rekan kerja saya yang tidak bertanggungjawab dengan pekerjaannya, saya akan menegurnya.</p> <p>39. Rasa tanggung jawab harus ditingkatkan dalam lingkungan kerja.</p>	<p>34. Dalam bekerja, saya hanya berfikir yang penting selesai.</p> <p>36. Tanggung jawab tidak penting dalam bekerja sama</p> <p>38. Saya akan membiarkan teman kerja saya bekerja tanpa mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.</p> <p>40. Lingkungan</p>	8

			kerja yang baik tidak harus ada tanggung jawab di dalamnya.	
	Total	20	20	40

Lampiran 2. Kisi – kisi skala penelitian variabel emosi positif

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kebahagiaan (<i>Joy</i>) (Kegembiraan atau kebahagiaan dapat ditemukan ketika kita melakukan sesuatu yang menyenangkan bersama orang lain ataupun sendirian, kebahagiaan juga bisa disebabkan ketika seseorang menemukan hal – hal yang baru dalam hidupnya yang merupakan hasil dari pemikiran kreatifnya sendiri)	1. Saya merasa senang dengan hidup saya 3. Saya suka melakukan pekerjaan saya 5. Saya masih bisa merasa senang meskipun harus bekerja sendirian 7. Saya berusaha untuk menemukan hal-hal baru di tempat kerja	2. Saya merasa hidup saya suram 4. Menurut saya pekerjaan saat ini membebani hidup saya 6. Saya butuh orang lain agar tidak merasa kesepian 8. Saya mudah merasa bosan di tempat kerja	8
2	Kepuasan hati (<i>Contentment</i>) (Aspek kepuasan hati berkaitan dengan dorongan seseorang untuk bersyukur dan menikmati keadaan hidupnya yang dia	9. Saya menikmati pekerjaan saat ini 11. Saya merasa bersyukur atas pekerjaan yang saya dapatkan	10. Saya tertekan dengan pekerjaan saya saat ini 12. Saya merasa ingin keluar dari pekerjaan ini	8

	alami sekarang ini)	<p>13. Pekerjaan saya saat ini merupakan salah satu hal terbaik dalam hidup saya</p> <p>15. Saya puas dengan kehidupan saya saat ini</p>	<p>14. Pekerjaan saya saat ini membuat saya sering merasa lelah</p> <p>16. Saya ingin merubah hidup saya saat ini</p>	
3	<p>Ketertarikan (<i>Interest</i>)</p> <p>(Aspek ini berkaitan dengan minat seseorang untuk mengeksplorasi hal – hal dan menerima informasi – informasi yang baru, emosi positif dapat muncul ketika seseorang memiliki minat untuk memperluas pengetahuannya)</p>	<p>17. Saya selalu ingin mendalami pekerjaan saya saat ini</p> <p>19. Saya memiliki hobi yang saya sukai.</p> <p>21. Saya adalah orang yang suka mempelajari hal – hal baru.</p> <p>23. Saya berusaha mencari informasi terbaru terkait cara-cara menyelesaikan tugas di pekerjaan saya.</p>	<p>18. Menurut saya keahlian saya di pekerjaan saat ini sudah memadai.</p> <p>20. Saya tidak memiliki hobi.</p> <p>22. Saya tidak tertarik untuk mempelajari hal baru.</p> <p>24. Saya tidak punya waktu untuk memikirkan cara lain dalam menyelesaikan</p>	8

			pekerjaan saya	
4	Cinta dan kasih sayang (<i>love</i>) (Ketika kita bisa untuk mencintai atau dicintai oleh orang atau sesuatu, maka kita akan memiliki kebahagiaan yang merupakan salah satu ciri emosi yang positif)	<p>25. Saya mencintai pekerjaan saya.</p> <p>27. Pekerjaan ini sudah menjadi bagian dari hidup saya</p> <p>29. Saya senang bekerja bersama rekan-rekan kerja di tempat ini</p> <p>31. Saya belum pernah merasa bosan dengan pekerjaan saya</p>	<p>26. Saya tidak mencintai pekerjaan saya.</p> <p>28. Saya bersedia berganti pekerjaan.</p> <p>30. Saya lebih suka menyendiri daripada harus berkumpul bersama rekan-rekan kerja</p> <p>32. Saya muak dengan pekerjaan saya saat ini</p>	8
	Total	16	16	32

Lampiran 3. Skala Penelitian *Kerjasama*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menentukan target dari pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Dalam melakukan pekerjaan, saya bersikap mengalir saja.				
3	Tujuan diperlukan dalam bekerja bersama				
4	Tujuan adalah sesuatu yang tidak perlu dalam pekerjaan.				
5	Tujuan mempermudah pekerjaan saya.				
6	Saya merasa dibebani dengan target pekerjaan saya..				
7	Ketika diajak untuk bekerja dengan rekan saya, saya akan menanyakan tujuan dari pekerjaan yang akan kami laksanakan				
8	Saya langsung menuruti perintah rekan saya tanpa menanyakan tujuan dari pekerjaan tersebut				
9	Pembagian <i>jobdesk</i> di tempat kerja saya sangat jelas.				
10	Pembagian <i>jobdesk</i> di tempat kerja saya tidak jelas.				
11	Saya mengerti peran saya di tempat kerja				
12	Saya tidak mengerti <i>jobdesk</i> saya di tempat kerja.				
13	Adanya <i>jobdesk</i> mempermudah saya mengenali tugas – tugas saya di tempat				

	kerja				
14	<i>Jobdesk</i> hanya mempersulit dan menghambat pekerjaan				
15	Rekan kerja saya mengingatkan saya dengan tugas – tugas saya.				
16	Rekan kerja saya bersikap cuek dengan saya.				
17	Saya percaya dengan kemampuan rekan kerja saya.				
18	Saya cenderung mengerjakan pekerjaan yang diberikan seorang diri				
19	<i>Trust</i> atau rasa saling percaya sangat penting dalam pekerjaan.				
20	Saya masih meragukan kemampuan rekan kerja saya.				
21	Kita harus saling mendukung dalam pekerjaan				
22	Kita hanya perlu mempercayai diri sendiri dan tidak memperdulikan orang lain dalam bekerja				
23	Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan bekerja.				
24	Saya merasa semua orang harus berusaha masing masing dalam mencapai sesuatu				
25	Saya adalah orang yang aktif.				
26	Saya tidak suka untuk terlihat terlalu mencolok dalam tim				

27	Pekerjaan dapat berjalan efisien jika semua orang berpartisipasi.				
28	Banyaknya karyawan yang terlibat akan menghambat pekerjaan untuk selesai				
29	Karyawan yang mampu berpartisipasi aktif adalah karyawan yang baik.				
30	Karyawan yang baik tidak perlu berpartisipasi aktif dalam pekerjaan kelompok				
31	Saya mengajak rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.				
32	Saya merasa tidak enak untuk mengajak rekan kerja saya untuk bekerjasama.				
33	Saya adalah orang yang bertanggungjawab				
34	Dalam bekerja, saya hanya berfikir yang penting selesai.				
35	Tanggung jawab penting dalam pekerjaan				
36	Tanggung jawab tidak penting dalam bekerja sama				
37	Jika ada rekan kerja saya yang tidak bertanggungjawab dengan pekerjaannya, saya akan menegurnya.				
38	Saya akan membiarkan teman kerja saya bekerja tanpa mempertanggungjawabkan hasil kerjanya				
39	Rasa tanggung jawab harus ditingkatkan dalam lingkungan kerja				
40	Lingkungan kerja yang baik tidak harus				

	ada tanggung jawab di dalamnya.				
--	---------------------------------	--	--	--	--

Lampiran 4. Skala Penelitian Emosi Positif

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan hidup saya				
2	Saya merasa hidup saya suram				
3	Saya suka melakukan pekerjaan saya				
4	Menurut saya pekerjaan saat ini membebani hidup saya				
5	Saya masih bisa merasa senang meskipun harus bekerja sendirian				
6	Saya butuh orang lain agar tidak merasa kesepian				
7	Saya berusaha untuk menemukan hal-hal baru di tempat kerja				
8	Saya mudah merasa bosan di tempat kerja				
9	Saya menikmati pekerjaan saat ini				
10	Saya tertekan dengan pekerjaan saya saat ini				
11	Saya merasa bersyukur atas pekerjaan yang saya dapatkan				
12	Saya merasa ingin keluar dari pekerjaan ini				
13	Pekerjaan saya saat ini merupakan salah satu hal terbaik dalam hidup saya				

14	Pekerjaan saya saat ini membuat saya sering merasa lelah				
15	Saya puas dengan kehidupan saya saat ini				
16	Saya ingin merubah hidup saya saat ini				
17	Saya selalu ingin mendalami pekerjaan saya saat ini				
18	Menurut saya keahlian saya di pekerjaan saat ini sudah memadai.				
19	Saya memiliki hobi yang saya sukai.				
20	Saya tidak memiliki hobi.				
21	Saya adalah orang yang suka mempelajari hal – hal baru.				
22	Saya tidak tertarik untuk mempelajari hal baru.				
23	Saya berusaha mencari informasi terbaru terkait cara-cara menyelesaikan tugas di pekerjaan saya.				
24	Saya tidak punya waktu untuk memikirkan cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
25	Saya mencintai pekerjaan saya.				
26	Saya tidak mencintai pekerjaan saya.				
27	Pekerjaan ini sudah menjadi bagian dari hidup saya				
28	Saya bersedia berganti pekerjaan.				
29	Saya senang bekerja bersama rekan-rekan				

	kerja di tempat ini				
30	Saya lebih suka menyendiri daripada harus berkumpul bersama rekan-rekan kerja				
31	Saya belum pernah merasa bosan dengan pekerjaan saya				
32	Saya muak dengan pekerjaan saya saat ini				

Lampiran 5. Hasil SPSS Uji Validitas Emosi Positif

ASPEK A

		Correlations								
		Aitem1	Aitem3	Aitem5	Aitem7	Aitem2	Aitem4	Aitem6	Aitem8	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	,128	,161	,036	,039	,330**	,293**	,255*	,525**
	Sig. (2-tailed)		,233	,134	,742	,719	,002	,006	,017	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem3	Pearson Correlation	,128	1	,391**	,507**	-,106	-,039	,340**	,199	,550**
	Sig. (2-tailed)	,233		,000	,000	,326	,715	,001	,063	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem5	Pearson Correlation	,161	,391**	1	,190	,017	-,225*	,079	,129	,428**
	Sig. (2-tailed)	,134	,000		,076	,872	,035	,464	,229	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem7	Pearson Correlation	,036	,507**	,190	1	-,009	,125	,237*	,315**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,742	,000	,076		,934	,244	,026	,003	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem2	Pearson Correlation	,039	-,106	,017	-,009	1	,039	-,159	-,041	,269*
	Sig. (2-tailed)	,719	,326	,872	,934		,720	,139	,708	,011
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem4	Pearson Correlation	,330**	-,039	-,225*	,125	,039	1	,311**	,566**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,002	,715	,035	,244	,720		,003	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem6	Pearson Correlation	,293**	,340**	,079	,237*	-,159	,311**	1	,367**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,464	,026	,139	,003		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem8	Pearson Correlation	,255*	,199	,129	,315**	-,041	,566**	,367**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,017	,063	,229	,003	,708	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_A	Pearson Correlation	,525**	,550**	,428**	,587**	,269*	,491**	,591**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ASPEK B

Correlations

		Aitem9	Aitem11	Aitem13	Aitem15	Aitem10	Aitem12	Aitem14	Aitem16	ASPEK_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	,128	,017	,004	,305**	-,129	-,046	-,010	,282**
	Sig. (2-tailed)		,234	,876	,971	,004	,232	,671	,924	,008
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem11	Pearson Correlation	,128	1	,040	-,088	-,073	,095	,003	,023	,178
	Sig. (2-tailed)	,234		,709	,416	,499	,379	,976	,835	,096
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem13	Pearson Correlation	,017	,040	1	,209	,072	-,052	,151	,127	,456**
	Sig. (2-tailed)	,876	,709		,051	,502	,633	,161	,239	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem15	Pearson Correlation	,004	-,088	,209	1	,188	-,098	,291**	,476**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,971	,416	,051		,079	,366	,006	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem10	Pearson Correlation	,305**	-,073	,072	,188	1	-,138	-,016	-,022	,362**
	Sig. (2-tailed)	,004	,499	,502	,079		,200	,879	,841	,001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem12	Pearson Correlation	-,129	,095	-,052	-,098	-,138	1	-,098	,055	,145
	Sig. (2-tailed)	,232	,379	,633	,366	,200		,365	,610	,178
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem14	Pearson Correlation	-,046	,003	,151	,291**	-,016	-,098	1	,428**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,671	,976	,161	,006	,879	,365		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem16	Pearson Correlation	-,010	,023	,127	,476**	-,022	,055	,428**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,924	,835	,239	,000	,841	,610	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_B	Pearson Correlation	,282**	,178	,456**	,666**	,362**	,145	,575**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,096	,000	,000	,001	,178	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ASPEK C

Correlations

		Aitem17	Aitem19	Aitem21	Aitem23	Aitem18	Aitem20	Aitem22	Aitem24	ASPEK_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	-,067	,349**	,220*	,060	,370**	,287**	,258*	,585**
	Sig. (2-tailed)		,537	,001	,039	,580	,000	,007	,015	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem19	Pearson Correlation	-,067	1	,228*	,175	,249*	,132	,212*	,157	,477**
	Sig. (2-tailed)	,537		,032	,103	,019	,219	,047	,144	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem21	Pearson Correlation	,349**	,228*	1	,130	,167	,190	,080	,140	,532**
	Sig. (2-tailed)	,001	,032		,229	,120	,076	,459	,194	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem23	Pearson Correlation	,220*	,175	,130	1	,288**	,328**	,268*	,145	,580**
	Sig. (2-tailed)	,039	,103	,229		,007	,002	,011	,177	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem18	Pearson Correlation	,060	,249*	,167	,288**	1	,213*	,292**	,258*	,544**
	Sig. (2-tailed)	,580	,019	,120	,007		,046	,006	,015	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem20	Pearson Correlation	,370**	,132	,190	,328**	,213*	1	,088	,372**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,219	,076	,002	,046		,415	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem22	Pearson Correlation	,287**	,212*	,080	,268*	,292**	,088	1	,090	,512**
	Sig. (2-tailed)	,007	,047	,459	,011	,006	,415		,402	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem24	Pearson Correlation	,258*	,157	,140	,145	,258*	,372**	,090	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,015	,144	,194	,177	,015	,000	,402		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_C	Pearson Correlation	,585**	,477**	,532**	,580**	,544**	,635**	,512**	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ASPEK D

Correlations

		Aitem25	Aitem27	Aitem29	Aitem31	Aitem26	Aitem28	Aitem30	Aitem32	ASPEK_D
Aitem25	Pearson Correlation	1	,086	,654**	,275**	,021	-,032	,323**	-,085	,556**
	Sig. (2-tailed)		,426	,000	,009	,843	,765	,002	,432	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem27	Pearson Correlation	,086	1	-,154	,392**	,327**	,087	,229*	-,041	,450**
	Sig. (2-tailed)	,426		,153	,000	,002	,420	,032	,704	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem29	Pearson Correlation	,654**	-,154	1	,151	,103	,072	,333**	-,054	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000	,153		,160	,341	,507	,001	,619	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem31	Pearson Correlation	,275**	,392**	,151	1	,096	,138	,481**	-,235*	,577**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,160		,372	,201	,000	,028	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem26	Pearson Correlation	,021	,327**	,103	,096	1	,099	,282**	,113	,530**
	Sig. (2-tailed)	,843	,002	,341	,372		,359	,008	,296	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem28	Pearson Correlation	-,032	,087	,072	,138	,099	1	,254*	,068	,453**
	Sig. (2-tailed)	,765	,420	,507	,201	,359		,017	,529	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem30	Pearson Correlation	,323**	,229*	,333**	,481**	,282**	,254*	1	-,235*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,002	,032	,001	,000	,008	,017		,027	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem32	Pearson Correlation	-,085	-,041	-,054	-,235*	,113	,068	-,235*	1	,103
	Sig. (2-tailed)	,432	,704	,619	,028	,296	,529	,027		,339
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_D	Pearson Correlation	,556**	,450**	,546**	,577**	,530**	,453**	,710**	,103	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,339	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Emosi Positif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	28

Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Validitas Kerjasama

ASPEK A

Correlations

		Aitem1	Aitem3	Aitem5	Aitem7	Aitem2	Aitem4	Aitem6	Aitem8	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	,233*	,264*	,189	,254*	,280**	,186	,182	,641**
	Sig. (2-tailed)		,029	,013	,078	,017	,008	,083	,089	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem3	Pearson Correlation	,233*	1	,022	,294**	,285**	,085	,271*	,100	,546**
	Sig. (2-tailed)	,029		,841	,005	,007	,430	,011	,354	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem5	Pearson Correlation	,264*	,022	1	-,061	,059	,152	,084	,158	,400**
	Sig. (2-tailed)	,013	,841		,570	,584	,157	,439	,142	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem7	Pearson Correlation	,189	,294**	-,061	1	,225*	,264*	,230*	,091	,524**
	Sig. (2-tailed)	,078	,005	,570		,035	,013	,031	,398	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem2	Pearson Correlation	,254*	,285**	,059	,225*	1	,222*	,068	,093	,543**
	Sig. (2-tailed)	,017	,007	,584	,035		,037	,530	,387	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem4	Pearson Correlation	,280**	,085	,152	,264*	,222*	1	,221*	,314**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,008	,430	,157	,013	,037		,038	,003	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem6	Pearson Correlation	,186	,271*	,084	,230*	,068	,221*	1	,036	,493**
	Sig. (2-tailed)	,083	,011	,439	,031	,530	,038		,741	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem8	Pearson Correlation	,182	,100	,158	,091	,093	,314**	,036	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,089	,354	,142	,398	,387	,003	,741		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_A	Pearson Correlation	,641**	,546**	,400**	,524**	,543**	,576**	,493**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ASPEK B

Correlations

		Aitem9	Aitem11	Aitem13	Aitem15	Aitem10	Aitem12	Aitem14	Aitem16	ASPEK_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	,048	-,083	-,192	,369**	-,102	-,079	,115	,328**
	Sig. (2-tailed)		,655	,442	,072	,000	,344	,464	,286	,002
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem11	Pearson Correlation	,048	1	,049	,101	,100	,077	,235*	,233*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,655		,651	,348	,353	,473	,027	,029	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem13	Pearson Correlation	-,083	,049	1	,045	,273*	,374**	,167	,127	,479**
	Sig. (2-tailed)	,442	,651		,679	,010	,000	,120	,239	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem15	Pearson Correlation	-,192	,101	,045	1	-,045	,306**	-,013	,256*	,406**
	Sig. (2-tailed)	,072	,348	,679		,677	,004	,907	,016	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem10	Pearson Correlation	,369**	,100	,273*	-,045	1	,014	,145	,192	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,353	,010	,677		,900	,178	,073	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem12	Pearson Correlation	-,102	,077	,374**	,306**	,014	1	,085	,121	,470**
	Sig. (2-tailed)	,344	,473	,000	,004	,900		,429	,261	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem14	Pearson Correlation	-,079	,235*	,167	-,013	,145	,085	1	-,164	,341**
	Sig. (2-tailed)	,464	,027	,120	,907	,178	,429		,128	,001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem16	Pearson Correlation	,115	,233*	,127	,256*	,192	,121	-,164	1	,519**
	Sig. (2-tailed)	,286	,029	,239	,016	,073	,261	,128		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_B	Pearson Correlation	,328**	,525**	,479**	,406**	,594**	,470**	,341**	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ASPEK C

Correlations

		Aitem17	Aitem19	Aitem21	Aitem23	Aitem18	Aitem20	Aitem22	Aitem24	ASPEK_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	-,049	,152	-,022	,157	,050	-,191	,071	,302**
	Sig. (2-tailed)		,652	,157	,840	,145	,646	,075	,512	,004
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem19	Pearson Correlation	-,049	1	,177	,218*	,236*	,394**	,006	,170	,600**
	Sig. (2-tailed)	,652		,099	,041	,027	,000	,956	,114	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem21	Pearson Correlation	,152	,177	1	,123	-,115	,085	,135	,144	,449**
	Sig. (2-tailed)	,157	,099		,255	,285	,432	,211	,180	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem23	Pearson Correlation	-,022	,218*	,123	1	,059	,226*	,183	,359**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,840	,041	,255		,587	,034	,087	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem18	Pearson Correlation	,157	,236*	-,115	,059	1	,279**	-,099	,293**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,145	,027	,285	,587		,008	,359	,006	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem20	Pearson Correlation	,050	,394**	,085	,226*	,279**	1	-,121	,222*	,581**
	Sig. (2-tailed)	,646	,000	,432	,034	,008		,262	,038	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem22	Pearson Correlation	-,191	,006	,135	,183	-,099	-,121	1	-,092	,176
	Sig. (2-tailed)	,075	,956	,211	,087	,359	,262		,392	,101
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem24	Pearson Correlation	,071	,170	,144	,359**	,293**	,222*	-,092	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,512	,114	,180	,001	,006	,038	,392		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_C	Pearson Correlation	,302**	,600**	,449**	,530**	,527**	,581**	,176	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,101	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ASPEK D

Correlations

		Aitem25	Aitem27	Aitem29	Aitem31	Aitem26	Aitem28	Aitem30	Aitem32	ASPEK_D
Aitem25	Pearson Correlation	1	,255*	,296**	,286**	,253*	,192	,237*	,093	,581**
	Sig. (2-tailed)		,017	,005	,007	,018	,073	,026	,390	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem27	Pearson Correlation	,255*	1	,118	,171	,279**	,237*	,155	-,188	,562**
	Sig. (2-tailed)	,017		,272	,110	,008	,026	,149	,079	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem29	Pearson Correlation	,296**	,118	1	,124	,173	,316**	,156	-,086	,489**
	Sig. (2-tailed)	,005	,272		,250	,107	,003	,147	,425	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem31	Pearson Correlation	,286**	,171	,124	1	,423**	,048	,338**	,355**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,007	,110	,250		,000	,660	,001	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem26	Pearson Correlation	,253*	,279**	,173	,423**	1	,360**	,563**	-,046	,747**
	Sig. (2-tailed)	,018	,008	,107	,000		,001	,000	,672	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem28	Pearson Correlation	,192	,237*	,316**	,048	,360**	1	,228*	-,169	,604**
	Sig. (2-tailed)	,073	,026	,003	,660	,001		,033	,116	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem30	Pearson Correlation	,237*	,155	,156	,338**	,563**	,228*	1	,020	,633**
	Sig. (2-tailed)	,026	,149	,147	,001	,000	,033		,852	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem32	Pearson Correlation	,093	-,188	-,086	,355**	-,046	-,169	,020	1	-,029
	Sig. (2-tailed)	,390	,079	,425	,001	,672	,116	,852		,791
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_D	Pearson Correlation	,581**	,562**	,489**	,544**	,747**	,604**	,633**	-,029	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,791	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ASPEK E

Correlations

		Aitem33	Aitem35	Aitem37	Aitem39	Aitem34	Aitem36	Aitem38	Aitem40	ASPEK_E
Aitem33	Pearson Correlation	1	,641**	,100	,164	,514**	,579**	,234*	,066	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,352	,127	,000	,000	,028	,540	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem35	Pearson Correlation	,641**	1	,065	,183	,535**	,653**	,089	,078	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000		,546	,089	,000	,000	,410	,470	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem37	Pearson Correlation	,100	,065	1	,086	,055	,061	,189	,205	,367**
	Sig. (2-tailed)	,352	,546		,424	,611	,574	,077	,055	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem39	Pearson Correlation	,164	,183	,086	1	,113	,176	,257*	,339**	,505**
	Sig. (2-tailed)	,127	,089	,424		,296	,101	,016	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem34	Pearson Correlation	,514**	,535**	,055	,113	1	,556**	,030	,035	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,611	,296		,000	,782	,747	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem36	Pearson Correlation	,579**	,653**	,061	,176	,556**	1	,072	,099	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,574	,101	,000		,505	,357	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem38	Pearson Correlation	,234*	,089	,189	,257*	,030	,072	1	,299**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,028	,410	,077	,016	,782	,505		,005	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Aitem40	Pearson Correlation	,066	,078	,205	,339**	,035	,099	,299**	1	,450**
	Sig. (2-tailed)	,540	,470	,055	,001	,747	,357	,005		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
ASPEK_E	Pearson Correlation	,730**	,731**	,367**	,505**	,617**	,708**	,466**	,450**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kerjasama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	38

Lampiran 9. Hasil SPSS Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
EMOSI_POSITIF	,075	88	,200 [*]	,985	88	,395
KERJASAMA	,066	88	,200 [*]	,978	88	,136

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 10. Hasil SPSS Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KERJASAMA * EMOSI_POSITIF	Between Groups	(Combined)	3967,681	30	132,256	3,218	,000
		Linearity	2101,403	1	2101,403	51,128	,000
		Deviation from Linearity	1866,279	29	64,354	1,566	,074
	Within Groups		2342,762	57	41,101		
Total			6310,443	87			

Lampiran 11. Hasil SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,236	6,429		10,147	,000		
	EMOSI_POSITIF	,582	,089	,577	6,553	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KERJASAMA

Lampiran 12. Hasil SPSS Uji Heteroskedastitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,658	3,921		2,974	,004
	EMOSI_POSITIF	-,087	,054	-,170	-1,599	,114

a. Dependent Variable: abres1

Lampiran 13. Hasil SPSS Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EMOSI_POSITIF	88	48	97	71,90	8,445
KERJASAMA	88	87	123	107,08	8,517
Valid N (listwise)	88				

Lampiran 14. Hasil SPSS Kategorisasi Kerjasama

kerjasama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	55	62,5	62,5	62,5
sedang	33	37,5	37,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 15. Hasil SPSS Kategorisasi Emosi Positif

emosi_positif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	2	2,3	2,3	2,3
tinggi	32	36,4	36,4	38,6
sedang	49	55,7	55,7	94,3
rendah	5	5,7	5,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 16. Hasil SPSS Model Penuh

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,325	6,99588

a. Predictors: (Constant), Emosi_positif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2101,403	1	2101,403	42,936	,000 ^b
	Residual	4209,041	86	48,942		
	Total	6310,443	87			

a. Dependent Variable: Kerjasama

b. Predictors: (Constant), Emosi_positif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,236	6,429		10,147	,000
	Emosi_positif	,582	,089	,577	6,553	,000

a. Dependent Variable: Kerjasama

Lampiran 17. Hasil SPSS Model Parsial

Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,353	1,723		,205	,838
	X1	,499	,091	,413	5,478	,000
	X2	,126	,096	,107	1,321	,190
	X3	,514	,074	,516	6,968	,000
	X4	-,056	,082	-,051	-,685	,495

a. Dependent Variable: Y1

Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,406	2,031		4,631	,000
X1	,356	,107	,339	3,311	,001
X2	-,650	,113	-,633	-5,764	,000
X3	,342	,087	,396	3,933	,000
X4	,355	,096	,374	3,690	,000

a. Dependent Variable: Y2

Y3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,986	2,561		4,290	,000
X1	,502	,135	,453	3,706	,000
X2	,053	,142	,049	,373	,710
X3	,030	,110	,033	,276	,783
X4	-,140	,121	-,140	-1,154	,252

a. Dependent Variable: Y3

Y4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,326	2,882		7,053	,000
X1	,126	,152	,111	,824	,412
X2	,018	,160	,017	,116	,908
X3	,006	,123	,007	,050	,960
X4	-,089	,137	-,087	-,654	,515

a. Dependent Variable: Y4


Y5

Coefficients^a


Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,274	3,060		6,625	,000
	X1	-,191	,162	-,145	-1,183	,240
	X2	,598	,170	,464	3,520	,001
	X3	,120	,131	,111	,918	,361
	X4	-,183	,145	-,154	-1,263	,210

a. Dependent Variable: Y5

Lampiran 18. Surat Persetujuan Penelitian



YAYASAN SETIA BUDI SAMARINDA
RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA
STATUS TERAKREDITASI PARIPURNA KARS



Jalan Gtr. Merbau RT. 17 No. 62 Telp. (0541) 782161 Fax. (0541) 794636, 740308 E-mail : sekretariat@rsdirgahayu.com Samarinda 75122

Samarinda, 31 Mei 2021

Nomor : 130/SDM-DIKLIT/RSD/V/2021
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Observasi dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Universitas Mulawarman Samarinda
 Di -
 Samarinda

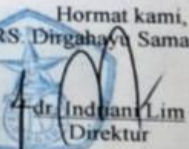
Dengan hormat,

Menanggapi surat dari Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda Nomor : 10206/UN17.2/PT/00.04/2021 tertanggal 25 Mei 2021 perihal Permohonan Ijin Observasi dan Pengambilan Data di RS. Dirgahayu atas nama Mahasiswa Alexander Kevin (Nim: 1802105007), dengan ini Pimpinan Rumah Sakit Memutuskan :

1. Memberikan Ijin untuk melakukan kegiatan tersebut dengan mengikuti semua prosedur yang berlaku di lingkungan RS. Dirgahayu Samarinda.
2. Data yang diberikan bersifat umum dan bukan data rahasia Rumah Sakit dan hanya untuk kepentingan Penelitian yang bersangkutan.
3. Tidak diperkenankan memperjual belikan/memberikan data Rumah Sakit kepada pihak yang tidak berkepentingan ataupun untuk kepentingan komersial.
4. Apabila data tersebut disalahgunakan maka Pihak Rumah Sakit akan mengambil tindakan secara hukum.
5. Biaya Administrasi sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan Rp.5000,- (lima ribu rupiah) per Quesioner.

Demikian surat persetujuan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
 RS. Dirgahayu Samarinda



dr. Indriani Lim
 Direktur

Tembusan :

1. Sdr. Alexander Kevin (Mahasiswa)
2. SDM
3. Arsip