

PENGARUH KEPRIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PT. TENANG JAYA SEJAHTERA KARAWANG.

Azmi Amrulloh¹, Muhammad Kosim², Nining Yuningsih³

Universitas Pelita Bangsa Cikarang, Indonesia

Email korespondensi amrullohazmi89@gmail.com

ABSTRAK

Setiap Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut setiap Perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia. Untuk itu PT. Tenang Jaya Sejahtera sangat penting untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia dari segi Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja yang dimiliki setiap karyawan. PT. Tenang Jaya Sejahtera sebagai salah satu Upaya yang menentukan suatu keberhasilan dari sebuah Sumber Daya Manusia, fenomena yang terjadi dimana karyawan dalam melakukan tugasnya kurang paham disebabkan kepribadian yang tidak baik, kecerdasan emosional yang kurang serta kualitas kerja yang tidak tercapai sehingga karyawan tidak mampu mengembangkan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja terhadap Pengembangan Karier PT. Tenang Jaya Sejahtera. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera yang berjumlah 50 orang digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner pada 50 orang responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 26,0. Berdasarkan tabel hasil uji T semua variabel, Kecerdasan Emosional memiliki nilai paling tinggi sebesar 6.234, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh dominan terhadap pengembangan karier

Kata kunci: Perusahaan, sumber daya manusia, kepribadian, kecerdasan emosional, pengembangan karier

ABSTRACT

Every company in carrying out its activities has goals that must be achieved, and to achieve these goals, every company must be clever in choosing strategies, especially in human resource planning. For that PT. It is very important for Tenang Jaya Sejahtera to pay attention to Human Resources in terms of Personality, Emotional Intelligence and Work Quality of each employee. PT. Tenang Jaya Sejahtera as one of the efforts that determine the success of Human Resources, is a phenomenon that occurs where employees lack understanding in carrying out their duties due to bad personalities, lack of emotional intelligence and unattainable work quality so that employees are unable to develop their careers. This research aims to determine the influence of personality, emotional intelligence and work quality on career development at PT. Calm Jaya Sejahtera. The population used in this research were employees of PT. Calm Jaya Sejahtera. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used in this research is a saturated sampling technique, namely a sampling technique where all members of the population are used as samples. The sample used in this research is all employees of PT. Tenang Jaya Sejahtera, totaling 50 people, was used as a sample. Data

collection was carried out by distributing questionnaires to 50 respondents. The analysis techniques used in this research are data analysis techniques using instrument tests, classical assumption tests, validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis tests, T tests, F tests, hypothesis tests, and coefficient of determination using the SPSS version of the program tool. 26.0. Based on the T test results table for all variables, Emotional Intelligence has the highest value of 6,234, so it can be concluded that Emotional Intelligence has a dominant influence on career.

Keyword: company, human resources, personality, emotional intelligence, career development

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Setiap Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap Perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia. Demi mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, setiap Perusahaan harus meningkatkan kualitas pengolahan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kemajuan dan perkembangan Perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bagai manapun juga Perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Yunani et al.,2020)[1].

Sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, maka setiap karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja, untuk itu PT. Tenang Jaya Sejahtera sangat penting untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia dari segi Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja yang dimiliki setiap karyawan. PT. Tenang Jaya Sejahtera sebagai salah satu Upaya yang menentukan suatu keberhasilan dari sebuah Sumber Daya Manusia, fenomena yang terjadi dimana karyawan dalam melakukan tugasnya kurang paham disebabkan kepribadian yang tidak baik, kecerdasan emosional yang kurang serta kualitas kerja yang tidak tercapai sehingga karyawan tidak mampu mengembangkan karier.

Berikut hasil data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh PT. Tenang Jaya Sejahtera dalam 2020-2023

Tabel 1. hasil data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh PT. Tenang Jaya Sejahtera dalam 2020-2023

No	Tahun	Nilai	Kriteria
1	2020	27,5%	Kurang
2	2021	10,1%	Cukup
3	2022	24,6%	Baik
4	2023	37,7%	Sangat baik

Berdasarkan tabel data diatas tampak bahwa kinerja yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisa terhadap masalah yang terjadi dari aspek indicator kepribadian, kecerdasan emosional dan kualitas kerja pada PT. TenangJaya Sejahtera.

PT. Tenang Jaya Sejahtera adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Jasa Pengangkutan dan Pengumpulan serta Pengelolaan (Pengolahan dan Pemanfaatan) Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun (Limbah B3). PT. Tenang Jaya Sejahtera menuntut karyawannya mempunyai pribadi yang siap bekerja, dapat mengendalikan emosi, dan dapat memberikan kualitas kerja yang baik pada Perusahaan. Dimana perusahaan juga memberikan timbal balik dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera.

LANDASAN TEORI

1) Kepribadian

Kepribadian Menurut (Musdalifah 2020,3) menyatakan bahwa: “Kepri badian ialah sebuah keunikan psikis dari sebuah karater yang merupakan bagian dari setiap individu yang

berbeda-beda”. Kepribadian yang di miliki setiap individu berbeda-beda yang menjadikan karakteristik individu tersebut. Menurut (Fauzi 2021,41) menyatakan bahwa: “Kepribadian ialah penentuan adap tasi dari berbagai macam indi vidu,bersifat unik dan dinamis dalam psiko dan organisasi fisik” [2]. Sedangkan, Kepribadian menurut Robbins & Coulter (2021: 421) dalam tinjauan pustaka Kampus Kwik Kian Gie menyatakan bahwa kepribadian adalah kombinasi dari pola emosional, pemikiran,dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain [3]. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pemikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

2) **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur emosi, menjaga dan memilih cara dalam peng ungkapkan lewat kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial. Menurut Suhaedah (2020)[4],kecerdasan emosional memiliki beberapa komponen utama diantaranya kemampuan pengenalan diri,kemampuan pengendalian diri, motivasi diri,empati pada orang lain dan keterampilan sosial. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mem berikan hasil yang seimbang terhadap kemampuan intelektual yang lebih baik. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kemampuan pemimpin untuk memahami dan mengelola emosi, baik emosi mereka maupun emosi anggota tim mereka (Kloutsiniotis et al.,2022) [5]. Kecerdasan emosional, yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial, telah diakui sebagai komponen penting dari kepemimpinan yang efektif (Ahsan, 2023) [5].

Menurut Goleman (Artanti, Suddin,War diningsih,2020), Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastiaan [6].

3) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan peng ukuran baik atau tidaknya tujuan dan sasaran yang dimiliki oleh Perusahaan secara efektif dan efisiensi dari sebuah tugas yang dikerjakan oleh Sumber Daya Manusia ataupun yang lainnya” (Kusuma Jaya et al. 2020, 237) Sedangkan menurut (Ashari et al.2020,186) menyatakan bahwa: “Kualitas kerja merupakan tercapainya tujuan atau sasaran perusahaan yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia atau sumber daya lain yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain secara baik dan berdaya guna yang dianalisa dengan efektifitas dan efisiensi sebuah pekerjaan”. Menurut Siagian (Setiawati & Wahyudi, 2020) menyatakan bahwa: “Kualitas kerja merupakan penentuan langkah-langkah dalam bekerja dan apa yang karyawan beri kepada korporasi melalui berbagai sasaran yang membutuhkan Upaya sistematis dalam kehidupan organisasi onal”.

4) **Pengembangan Karier**

Pengembangan karir merupakan sebuah tahapan dalam memperdalam kemampuan setiap sumber daya manusia guna mendorong tercapainya tujuan yang sudah direncanakan. (Si Jabat & Purba 2020) [7].Secara luas (Maarif & Kartika, 2021)menyatakan bahwa untuk meng efektifkan pengembangan karir di dalam organisasi,manager kini harus mendukung pengembangan masa depan para karyawannya,serta mempunyai keterampilan untuk melatih dan membimbing sesuai kebutuhan yang ada.Untuk itu para karyawan dituntut untuk mampu mengelola kariernya pribadi meskipun tidak ada dukungan dari manager. Melalui pengembangan karir perusahaan dapat menggunakan keterampilan karyawan lebih maksimal,karyawan lebih produktif dan partisipasi karyawan juga akan meningkat sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan (Iis, et al., 2022)[8].

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel. Teknik penelitian ini untuk menarik data melalui penelitian survey dan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT. TenangJaya Sejahtera melalui google formulir dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja terhadap Pengembangan Karier karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera.

Gambaran Objek Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, maka diperlukan terlebih dahulu untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian
Peneliti mengambil obyek karyawan PT. TenangJaya Sejahtera.
2. Sumber Pengumpulan Data
Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:
 - a. Data Primer, berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden menggunakan kuesioner di lapangan.
 - b. Data Sekunder, berupa data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yang dikumpulkan dari dokumen tasi PT. TenangJaya Sejahtera referensi yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, berupa lampiran dan sum ber bacaan lainnya.

DEFINISI POPULASI DAN SAMPEL**Populasi**

Menurut (Sugiyono,2019:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek/ Subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil ke simpulannya[9].Berdasarkan data yang diperoleh,populasi pada penelitian ini adalah Karyawan di PT. TenangJaya Sejahtera yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).Sedangkan menurut Handa yani (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk di jadikan sampel,dan memahami ber bagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel ,yang nanti akan dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi [10].

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 2. Definisi Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	skala
Kepribadian (X1)	Kepribadian merupakan perilaku seseorang bagaimana bereaksi ataupun berinteraksi dengan individu lain yang diperlihatkan dalam kehidupan sehari-hari. [11].	Indikator kepribadian lain menurut (Yusuf & Sriwahyuni, 2022): 1. <i>Oppenes</i> (Keterbukaan). 2. <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran). 3. <i>Ekstraversio</i> (Ekstrovert). 4. <i>Agreeableness</i> (Kesesuaian). 5. <i>Neuroticism</i> (Neurotisme)	Likert
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan serta pengelolaan emosi dalam menghadapi kehidupan sosial (Haq dkk. 2020)[4].	Menurut Mujanah et al., 2019 dibagi kedalam beberapa indicator sebagai berikut: 1) <i>Self Awareness</i> (kesadaran diri) 2) <i>Social skill</i> (keterampilan social) 3) <i>Self Managementt</i> (manajemen diri) 4) Mengenali Emosi Orang Lain (Empati) 5) <i>Motivation</i> (motivasi).	Likert
Kualitas Kerja (X3)	Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi men jadi	1 Hasil kerja optimal 2 Kuantitas Kerja 3 Efisiensi Kerja 4 Efektifitas Kerja 5 Human Relation	Likert

	ukuran yang umum (Ilyas et al., 2021; Mislia et al., 2021)[12].	
Pengembangan Karier (X3)	Pengembangan karir merupakan strategi formal yang dipakai oleh organisasi dalam memastikan bahwa individu dengan keterampilan dan penguasaan yang diperlukan tersedia ketika dibutuhkan sebab perencanaan serta pengelolaan karir menguntungkan bagi individu juga organisasi (Manoppo et al., 2021)[13]	Sedangkan menurut Dwijayanti (2021), ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut: 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan

Likert**HASIL DAN PEMBAHASAN****Gambaran Umum Objek Penelitian**

Letak PT. TenangJaya Sejahtera secara geografis terletak dalam lingkungan perkotaan, tepatnya Ruko Mahogany Jalan.Raya Badami No.5 Margakarya Kec.TelukJambe Barat, Karawang, Jawa Barat.Untuk melayani jasa (pengangkutan limbahB3, Penyimpanan limbah B3, Pengumpulan limbah B3, Pengolahan limbah B3, Pemanfaatan limbah B3, Penyedotan IPAL, Pembersihan IPAL, Pemusnahan Infectious Waste dan Pemusnahan Produk Kadu luarsa), maka PT. TenangJaya Sejahtera memberikan akses telepon pelayanan (0267 413311) dan melalui website resmi PT. TenangJaya Sejahtera yaitu <https://tenangjayasejahtera.co.id/>.

Hasil pengujian data dan hipotesis

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel 50 responden, pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berikut hasil uji atas data yang telah diolah menggunakan SPSS 26,0.:

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif, artinya instrument tersebut valid. Sedangkan, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bernilai negatif, artinya instrument tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini didapat hasil r_{tabel} pada tingkat signifikan 5% = 0,273 (n=50 responden). Uji Reliabilitas yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*, dimana variabel dikatakan reliabel jika nilai > 0,60. Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel.3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

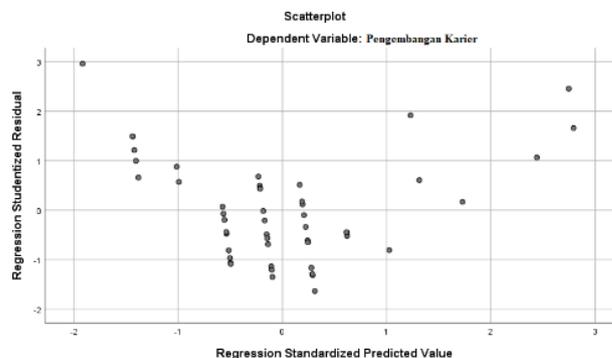
Variabel	Nilai Alpha	<i>Cronbach's Alpha</i>	R-hitung	Ket
X1	0,756	0,60		Reliabel
X1.1			0,665	Valid
X1.2			0,714	Valid
X1.3			0,775	Valid
X1.4			0,649	Valid
X1.5			0,754	Valid
X2	0,736	0,60		Reliabel
X2.1			0,774	Valid
X2.2			0,516	Valid
X2.3			0,782	Valid
X2.4			0,821	Valid
X2.5			0,613	Valid
X3	0,866	0,60		Reliabel
X3.1			0,769	Valid
X3.2			0,832	Valid

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	R-hitung	Ket
X3.3			0,825	Valid
X3.4			0,757	Valid
X3.5			0,858	Valid
Y	0,767	0,60		Reliabel
Y.1			0,725	Valid
Y.2			0,647	Valid
Y.3			0,858	Valid
Y.4			0,757	Valid
Y.5			0,625	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26,0.

b. Uji Asumsi Klasik

Metode pengambilan Keputusan jika semakin kecil nilai *Tolerance Value* dan *Inflation Factor* (VIF), maka semakin mendekati terjadinya masalah Multikolinearitas, dengan ketentuan nilai $VIF < 10$. Sedangkan gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikansi, jika nilai $sig > 0,05$ maka data terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji Multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Gambar Diagram Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepribadian	.713	1.403
Kecerdasan Emosional	.602	1.662
Kualitas Kerja	.797	1.254

Sumber; Hasil Pengolahan SPSS 26,0.

Berdasarkan hasil dari tabel multikolinearitas mendapatkan nilai $VIF < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui Pengembangan Karier (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

c. Uji Hipotesis

Pengujian dengan Uji F dan Uji T merupakan pengujian atas hipotesis penelitian. Jika nilai yang signifikansi $< 0,05$ maka model dapat diterima, untuk mem buktikan H1 yaitu terdapat pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan kualitas kerja terhadap pengembangan karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera.

Berdasarkan hasil uji mode F, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) diterima. Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan karier (dapat dilihat pada Tabel 5).

Tabel 5 Hasil Uji F

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109.552	36.517	312.977	.000b
Residual	5.367	.117		
Total	114.919	49		

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.950	.34158

Nilai koefisien Determinasi sebesar 0,953 berarti bahwa terha dap Pengembangan Karier karya wan di PT. TenangJaya Sejahtera Karawang dapat dijelaskan oleh Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan 95,3% sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kepribadian terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. TenangJaya Sejahtera.

Hasil pengujian statistik Kepribadian terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. TenangJaya Sejahtera Karawang mendapatkan nilai t_{hitung} 2,804 dengan nilai t_{tabel} 2.01290 dan nilai p value (sig) 0,007 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,804 > 2,01290$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis pertama (H_1) diterima artinya secara parsial kepribadian berpengaruh terhadap Pengembangan Karier karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, apabila kepribadian semakin baik maka pengembangan karier karyawan akan meningkat. Hal ini mem berikan pengertian bahwa semakin tinggi kepribadian karyawan, maka akan semakin tinggi pula bentuk tanggung jawab yang dimilikinya dalam meng hadapi dan memecahkan masalah yang dihadapi diperusahaan. Kepribadian yang kuat dan positif dapat memainkan peran yang signifikan dalam pengembangan karier karyawan. Kepribadian yang baik dapat mempengaruhi hubungan kerja, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, kepribadian yang positif juga dapat mempengaruhi motivasi, kreativitas, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kepribadian yang baik dapat menjadi faktor utama dalam mencapai kesuksesan dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pengembangan Karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera.

Berdasarkan hasil pengujian statistik Kecerdasan Emosional terhadap Pengembangan Karier karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera mendapatkan nilai t_{hitung} 6,234 dengan nilai t_{tabel} 2,01290 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,234 > 2,01290$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis kedua (H_2) diterima artinya secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan mendorong meningkatnya pengembangan karier yang karyawan miliki dan kecerdasan emosional juga berpengaruh positif terhadap pengembangan karier pada karyawan PT. TenangJaya Sejahtera. Kecerdasan emosional yang baik akan mendorong karyawan mudah untuk beradaptasi dan disenangi oleh karyawan lain maupun atasan. Sehingga ketika menghadapi pekerjaan yang sulit kerja sama yang terbentuk dengan rekan karyawan ataupun atasan mampu diatasi menjadi sebuah prestasi yang dapat dibanggakan oleh karyawan.

Akan tetapi penelitian ini berten tangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalia V. N. Dumondor, Willem J. F. A. Tumbuan, Rita N. Taroreh, dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa

Tenggara".Peneliti tersebut membahas dalam Pengujian Parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional pengaruh yang negatif terhadap kinerja (Y), namun pengaruh negatif Kecerdasan Emosional (X2) tersebut memenuhi dasar keputusan yang signifikan karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.025 < 0.05$). Artinya secara parsial variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan kab. Minahasa Tenggara.Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kecerdasan Emosional (X2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. TenangJaya Sejahtera

Hasil pengujian statistik Kualitas Kerja terhadap Pengembangan Karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera mendapatkan nilai t_{hitung} 3,267 dengan nilai t_{tabel} 2,01290 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,267 > 2,01290$), maka H_0 ditolak dan Hipotesis ketiga (H_3) diterima artinya secara parsial Kualitas Kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera Karawang.Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kualitas kerja maka semakin meningkatkan pula pengembangan karier karyawan dan begitu pula sebaliknya. Hal ini dikarenakan dengan diberikannya kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai ke mampuan yang dimiliki, dapat ikut serta menyumbangkan ide maupun keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan menyebabkan meningkatnya pengembangan karier karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera.

Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoridatul, Lisa Nadiroh, Ainun, Rijanti, Tristiana yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan",Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta-0,048 serta tingkat signifikansi $0,663 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable kualitas kehidupan kerja belum mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan. Dari hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa responden rata-rata adalah karyawan berusia di atas 40 tahun dengan masa kerja di atas 20 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga sebaik apapun kualitas kehidupan kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Agow (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja di PT BPR BKK PATI (perseroda) sudah dipersepsikan baik oleh responden. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata mean variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,23. Perbedaan hasil penelitian tersebut disebabkan karena objek penelitian yang berbeda dan variabel yang dipengaruhi atau dependen yang berbeda. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel dependen "kinerja karyawan", sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan variabel dependen "Pengembangan karier"

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peneliti dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab Hasil Pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. TenangJaya Sejahtera dengan perolehan hasil pengujian T yaitu nilai $t_{hitung} = 2.804 > t_{tabel} = 2.01290$, dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.
- 2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. TenangJaya Sejahtera dengan perolehan hasil pengujian T yaitu nilai $t_{hitung} = 6.234 >$ dari $t_{tabel} = 2.01290$ dan nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$.
- 3) Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. TenangJaya Sejahtera dengan perolehan hasil pengujian T yaitu nilai $t_{hitung} = 3.267 >$ dari $t_{tabel} = 2.01290$.

- 4) Kepribadian, Kecerdasan Emosi onal dan Kualitas kerja ber pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. Tenang Jaya Sejahtera Karawang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,953 atau 95,3 % dengan $F_{hitung} 312,977 > F_{tabel} 2,80$.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian yang telah saya lakukan sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kesempatan Pengembangan Karier karyawan PT. TenangJaya Sejahtera sebaiknya dapat memberikan pengalangan kerja kepada seluruh karyawan tanpa membedakan jabatan atau posisi karyawan di dalam lingkup PT. TenangJaya Sejahtera, dengan berbagai cara seperti melakukan program pelatihan rutin kepada semua karyawan terkait permasalahan yang terjadi dalam PT. TenangJaya Sejahtera maupun yang berhubungan dengan Limbah B3, selain itu cara selanjutnya yaitu dengan memberikan penugasan pekerjaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit dari pekerjaan penugasan karyawan biasanya yang telah dilakukan sehingga karyawan akan selalu dituntut untuk mengembangkan skill yang dimiliki agar dapat menyelesaikan penugasan pekerjaan yang diberikan lebih efisien dan juga efektif.
2. Untuk lebih meningkatkan kualitas kerja PT. TenangJaya Sejahtera, bagi para karyawan dapat mampu mempertahankan kepribadian yang baik, jujur, mampu mengelola emosi ketika berhadapan dengan atasan maupun karyawan lainnya secara langsung, dan meningkatkan intensitas komunikasi yang baik, sopan, dan juga santun.
3. Saran peneliti yang terakhir, Faktor yang paling dominan yaitu kecerdasan emosional maka dari itu untuk dapat lebih meningkatkan penilaian dalam kualitas kerja PT. TenangJaya harus lebih memperhatikan karyawan mulai dari tahapan seleksi dan rekrutmen, bisa menggunakan tes EQ sehingga PT. TenangJaya Sejahtera memiliki karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Sivanissa, H. Azizah, and N. Khardyla, "Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo," vol. 1, no. 3, pp. 114–120, 2022.
- [2] P. Ekonomi, D. Sintya, and M. Gabriel, "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Karyawan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta," vol. 3, no. 2, 2023.
- [3] B. A. B. Ii and A. L. Teoritis, "No Title," pp. 7–15, 2021.
- [4] S. L. Ratnasari, W. N. Sari, Y. Siregar, E. N. Susanti, and G. Sutjahjo, "Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap tingkat pemahaman akuntansi pada mahasiswa di Kota Batam," vol. 4, no. 2019, pp. 440–448, 2022, doi: 10.20885/ncaf.vol4.art55.
- [5] Y. J. Purnomo, R. Jasiyah, I. Soegiarto, and S. Suharmono, "Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan," vol. 5, no. 2, pp. 50–64.
- [6] A. T. Jumadi and A. Bairizki, "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik," vol. 1, no. 3, pp. 107–116, 2022.
- [7] K. Terhadap and K. Karyawan, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA PANDALUNGAN JEMBER," vol. 21, no. 1, pp. 91–98, 2023.
- [8] E. Manajemen, K. Organisasional, and P. Karir, "PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 12, no. 2, pp. 159–178, 2023.
- [9] J. H. Ajijah and E. Selvi, "Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa," vol. 13, no. 2, pp. 232–236, 2021.
- [10] H. Kasman, "PENGARUH DAYA TARIK IKLAN DAN PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK INCONNET (STUDI KASUS PERUMAHAN SIDOMULYO PEKANBARU)," vol. 2, no. 2, pp. 91–99, 2023.
- [11] A. Nova, W. Kurniawan, B. Ay, and F. S. Marwati, "Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 111-118 JURNAL MANAJEMEN ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Kepribadian, motivasi dan kompetensi

terhadap kinerja karyawan Personality , motivation and competence towards employee performance,” vol. 14, no. 1, pp. 111–118, 2022, doi: 10.29264/jmmn.v14i1.10790.

- [12] K. G. Ginting and M. Yunita, “Pengaruh Pengawasan dan Palaksanaan Standar Operasional terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Nutri Inti Prima Perkasa Medan,” vol. 2, no. 2, pp. 107–119, 2022.
- [13] P. Karir, T. Kinerja, and P. B. P. S. S. Utara, “PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS SE-SUMATERA UTARA Sartika,” pp. 65–73.