



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN DI BOSOWA EDUCATION

*Analysis Of The Quality Of Work Life And Emotional Intelligence On The Development Of Employee Education In Bosowa*

Titim Wibawayati<sup>1</sup>, Herminawati Abu Bakar<sup>2</sup>, Muhammad Kafrawi Yunus<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Bosowa Education

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: [kafrawi.yunus@universitasbosowa.ac.id](mailto:kafrawi.yunus@universitasbosowa.ac.id)

Diterima: 22 Agustus 2023/Disetujui: 30 Desember 2023

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terhadap pengembangan karyawan di Bosowa Education. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Selain itu, Kecerdasan Emosional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Baik Kualitas Kehidupan Kerja maupun Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil uji mediasi, Kualitas Kehidupan Kerja dapat menjadi mediator antara pengembangan karyawan, sementara Kecerdasan Emosional dapat menjadi mediator antara pengembangan karyawan di Bosowa Education.

**Kata Kunci:** Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate and analyze the relationship between the Quality of Work Life and Emotional Intelligence on the development of employees in Bosowa Education. the data collection methods used include observation, documentation, and distributing questionnaires. While the data analysis techniques used include research instrument tests, classical assumption tests, path analysis, and sobel tests. The results of the study show that the Quality of Work Life has a positive and significant influence on employee development. In addition, Emotional Intelligence also has a positive and significant influence on employee development. Both Quality of Work Life and Emotional Intelligence have a positive and significant impact on employee development. Based on the mediation test results, Quality of Work Life can be a mediator between employee development, while Emotional Intelligence can be a mediator between employee development at Bosowa Education.*

**Keywords:** *Quality of Work Life Analysis, Emotional Intelligence, Employee Development*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks Bosowa Education, Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Dapat Menjadi Faktor Yang Penting Dalam Pengembangan Karyawan. Beberapa Teori Umum Yang Terkait Dengan Hal Ini Adalah Teori Quality Of Work Life Hackman dan Oldham: “Teori ini berpendapat

bahwa ada enam karakteristik utama dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, tugas signifikan, otonomi, umpan balik, dan kebutuhan tumbuh dan berkembang. Jika Bosowa Education dapat menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan elemen-elemen ini, maka karyawan akan

merasa lebih terlibat dan terpenuhi dalam pekerjaan mereka.” sedangkan

Teori Goleman Tentang Emotional Intelligence: Daniel Goleman “Mengusulkan Bahwa Emotional Intelligence Terdiri Dari Lima Komponen Utama: Kesadaran Diri, Pengelolaan Emosi, Motivasi Diri, Empati, Dan Keterampilan Sosial. Bosowa Education Dapat Memberikan Pelatihan Dan Dukungan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional Ini, Sehingga Mereka Dapat Lebih Efektif Dalam Mengelola Emosi Mereka Dan Berhubungan Dengan Orang Lain.”

Setiap Perusahaan Secara Operasional Membutuhkan dukungan sumber daya. Salah satu sumberdaya yang berperan besar dalam mengoptimalkan produktivitas perusahaan adalah manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi, karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2013). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal.

Selanjutnya kita melihat dalam lingkup Bosowa Education dimana perusahaan tersebut tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata yaitu dengan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan masyarakat yang dapat dilihat dari praktek pada perusahaan ini yang lebih menekankan pada kualitas dibanding kuantitasnya. Maka hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan seluruh anggota organisasi termasuk karyawan dalam membangun citra perusahaan karena setiap karyawan dihadapkan pada beban dan tugas pekerjaan yang seringkali berhadapan dengan permasalahan kerja. Adapun yang menjadi fenomena dari penelitian ini yaitu beberapa karyawan Bosowa Education diatas dimana belum nampak dalam pribadinya Emotional intelligence atau biasa disebut dengan kecerdasan emosional

dimana yang akan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang mengerjakan tugas dengan meliputi ketidakmampuan untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Mengelola emosi diri (self management), yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terhadap pengembangan karyawan di Bosowa Education.

## 2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, berkaitan dengan Quality of work life dan Emotional Intelligence terhadap Pengembangan karyawan di Bosowa Education, melalui penyebaran kuesioner dengan sampel yang diamati.

Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya pada Bosowa Education yang berlokasi di Jalan Jalan Urip Sumoharjo No.Km. 4, Sinrijala, Kec. Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bosowa Education dengan jumlah seperti pada Table 1. Dibawah.

Tabel 1  
Sebaran Karyawan Bosowa Education

Tahun	Unibos	Klinik	CSOB	Poltek	SAB	Yayasan	Balai Sidang	BSM	Jumlah
2020	105	4	33	7	9	32	11	22	223
2021	83	6	34	10	7	67	12	18	237
2022	78	6	36	10	8	30	11	18	197
Jumlah									657

Jumlah karyawan 3 tahun terakhir sebanyak 657 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu dengan mengambil populasi di tahun 2022 dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 199 orang karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat

digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

- Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 199 orang karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{199}{1 + 199(0,5)^2} = 133 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 133 orang karyawan atau sekitar 67% dari seluruh total karyawan Bosowa Education di tahun 2022, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Berikut uraian sampel dari tiap unit ambil di lokasi penelitian.

Tabel 2  
Sebaran Sampel Penelitian pada Karyawan Bosowa Education

Tahun	Unibos	Klinik	CSOB	Poltek	SAB	Yayasan	Balai Sidang	BSM	Jumlah
2022	59	3	21	7	4	25	5	9	133
Jumlah									133

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Variabel penelitian merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai-nilai, yaitu adanya variabel dependent dan independent. Variabel dependent atau disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independent. Sedangkan variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- Variabel X (Variabel Independent) adalah Quality of Work Life dan Emotional Intelligence Employee.
- Variabel Y (Variabel Dependent) adalah Pengembangan Karyawan

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah Bosowa Education dengan cara sebagai berikut:

- Observasi  
Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada perusahaan Bosowa Education seperti: data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
- Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen perusahaan, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya Quality Of

Work Life, Emotional Intelligence dan Pengembangan Karyawan.

- Kuesioner  
Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada *responden*, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden.

Adapun jenis data yang digunakan dalam peneuelitian ini adalah:

- Jenis Data
  - Data Kuantitatif  
Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
  - Data Kualitatif  
Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- Sumber data  
Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - Data Primer  
Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.
  - Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan, maka selanjutnya dikemukakan metode analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif atau deduktif dan statistik induktif. Statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah statistik dimana tingkat pekerjaannya mencakup cara pengumpulan, penyusunan atau mengatur, mengelola, menyajikan dan menganalisis data angka agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan peristiwa, atau gejala tertentu sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

#### 2. Uji Kualitas Data

##### a) Uji validitas

Untuk mengetahui layak tidaknya kuesioner perlu diuji dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018 : 65). Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $p$  value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5 %) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai  $p$  value/nilai signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) maka dinilai tidak valid. Dengan  $degree\ of\ freedom = (n-20$  dan  $\alpha = 0,05$  (5%).

##### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Menurut nunnally (dalam Ghosali, 2018 : 156), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

#### 3. Asumsi Klasik

##### a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:154). Untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji

*kolmogorov-smirnov* (K-S).

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika tingkat signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

##### b) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai  $tolerance \geq 0,01$  atau jika nilai  $variance\ inflation\ factor$  (VIF)  $\leq 10$ .

##### c) Uji heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini yaitu uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya *heteroskedastisitas*.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai T atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai T atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sama halnya dengan Uji F, Uji T juga bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 2.5.

##### b) Uji F

Menurut Ghozali (2018: 96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan

adalah:

- (1) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
- (2) Kriteria keputusan:
  - Uji Kecocokan model ditolak jika  $\alpha > 0,05$
  - Uji Kecocokan model diterima jika  $\alpha < 0,05$

5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.” Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

6. Uji Sobel (kriteria dari mediasi)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan konsumen. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b2Sa2+a2Sb2+Sa2Sb2}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Hasil Penelitian**

- 1) Uji Asumsi Klasik
- a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan distribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dengan memakai uji *kolmogorov-smirnov test*, yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwa

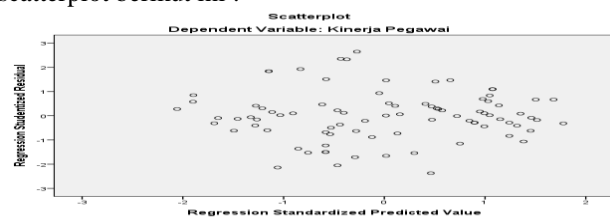
masing-masing variabel *Quality Of Work Life*, *Emotional Intelligence* dan *Pengembangan Karyawan* pada *Bosowa Education* sudah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* yang lebih dari 0,05. Karena nilai *asymp sig. 0,200 > 0,05*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Uji *multikolinieritas* dapat dilihat nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Pada umumnya variabel yang memiliki  $VIF \geq 10$ , maka berpotensi mempunyai persoalan *multikolinieritas* dengan variabel bebas lain (Ghozali, 2018:108). Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* yang dilihat dari nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel *independen* yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen* yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* antar variabel *independen* dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas antara persepsi antara *Quality Of Work Life*, *Emotional Intelligence* dan *Pengembangan Karyawan* yang ditunjukkan pada grafik scatterplot berikut ini :



Gambar 1. Scatterplot

Sumber : Hasil Olahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dimana terdapat titik-titik menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dalam model bebas dari masalah heterokedastisitas.

**Analisis Regresi dan Korelasi Berganda (Model 1 dan Model 2)**

Analisis regresi dan korelasi dilakukan untuk menguji Pengaruh Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Terhadap Pengembangan Karyawan Di Bosowa Education Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka diuraikan satu persatu sebagai berikut:

- a) Model 1 mengenai pengaruh *Quality of Work Life dan Emotional Intelligence Employee* berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS release 23, maka diperoleh persamaan regresi model 1 mengenai pengaruh *e Quality of Work Life dan Emotional Intelligence Employee* berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 1  
Hasil Olahan Data Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.924	.414		2.230	.028
<i>QWL</i>	.409	.090	.411	4.538	.000
<i>EI</i>	.367	.095		.350	3.870
R = 0,603	Fhitung = 23,670				.000
Rsquare = 0,363	Sign = 0,000				

a. Dependent Variable: Pengembangan Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23. Persamaan regresi linear berganda pertama yang dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Z = 0,924 + 0,411X_1 + 0,350X_2$$

Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi linear berganda model 1 maka diperoleh nilai R = 0,603, hal ini diartikan bahwa *Quality Of Work Life dan Emotional Intelligence* mempunyai hubungan yang kuat terhadap Pengembangan Karyawan.

Uji t (uji parsial)

- (1) Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan Karyawan  
 Dari hasil uji parsial *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan Karyawan, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education.
- (2) Pengaruh Emotional Intelligence terhadap pengembangan karyawan  
 Dari hasil uji parsial *Emotional Intelligence* terhadap Pengembangan Karyawan, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *Emotional Intelligence* transfor-masional berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan pada Bosowa Education.
- (3) Pengaruh *Quality of Work Life dan Emotional Intelligence Employee* berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan

Dari hasil uji parsial *Quality of Work Life dan Emotional Intelligence Employee* berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *Quality of Work Life dan Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan Bosowa Education.

Uji F (uji Serempak)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indepen-den yang dimasukkan dalam model pengaruh variabel dependen berkesesuaian atau menguji tingkat kesesuaian model (goodness of fit). Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan cara membandingkan antara nilai sign. < 0,05. Dimana dari hasil uji serempak (uji F) diperoleh nilai sign. 0,000, karena nilai sign. 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Quality Of Work Life dan Emotional Intelligence* berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap Pengembangan Karyawan pada Bosowa Education.

- b) Model 2 mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life dan Emotional Intelligence Employee* berpengaruh terhadap Pengembangan Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS release 23, yakni model 2 mengenai pengaruh Pengaruh *Quality Of Work Life dan Emotional Intelligence* Terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education

Tabel 2.  
Hasil Olahan Data Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.069	.278		.249	.804
<i>Quality of Work Life</i>	.186	.066	.193	2.833	.006

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Emotional Intelligence	.281	.067	.278	4.187	.000
Pengembangan Karyawan	.546	.072	.566	7.638	.000
R = 0,845	Fhitung = 68,001				
Adjusted RSquare = 0,703	Sign = 0,000				

Sumber: Analisis Data, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear berganda model 2 yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23. Persamaan regresi linear berganda kedua yang dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 0,069 + 0,193X_1 + 0,278X_2 + 0,566X_3$$

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,069 menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh *QWL* dan *EI* maka besarnya Pengembangan Karyawan 0,069.
- 2) Nilai koefisien beta ( $\beta_1$ ) sebesar 0,193, hal ini dapat diartikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karyawan. Dimana semakin tinggi *Quality of Work Life* maka Pengembangan Karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien beta ( $\beta_2$ ) sebesar 0,278, hal ini dapat diartikan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap pengembangan karyawan. Hal ini diartikan bahwa apabila EI ditingkatkan maka akan semakin tinggi Pengembangan Karyawan yang dihasilkan.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji f) yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Uji t (uji parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yakni : pengaruh *Quality Of Work Life* dan Emotional Intelligence Terhadap Pengembangan Karyawan Di Bosowa Education dengan cara membandingkan antara nilai sign. dengan nilai standar. Apabila nilai sign. lebih kecil dari nilai standar berarti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karyawan pada Bosowa Education.

(1) Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan Karyawan

Dari hasil uji parsial *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan karyawan, maka diperoleh nilai sign. = 0,006, karena nilai sign

0,006 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education.

(2) Pengaruh Emotional Intelligence terhadap pengembangan karyawan

Dari hasil uji parsial EMOTIONAL INTELLIGENCE terhadap Pengembangan Karyawan, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education.

(3) Pengaruh *Quality of Work Life* dan Emotional Intelligence Employee

Dari hasil uji parsial *Quality of Work Life* dan Emotional Intelligence terhadap pengembangan karyawan maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Bosowa Education.

b) Uji F (uji Serempak)

Uji simultan F pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai sign. < 0,05. Dimana dari hasil uji serempak (uji F) diperoleh nilai sign. 0,000, karena nilai sign. 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Quality Of Work Life dan Emotional Intelligence* berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education. Kemudian akan disajikan ringkasan dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yang dapat ditunjukkan melalui Tabel 3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.  
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Nama Uji Hipotesis	Kode	Pengaruh		Total	Pvalue	Kesimpulan
			Langsung	Tidak Langsung			
1	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Pengembangan Karyawan	H.1	0,411	0	0,411	0,000	Positif/ Signifikan
2	<i>Emotional Intelligence</i> terhadap Pengembangan Karyawan	H.2	0,350	0	0,350	0,000	Positif/ Signifikan
3	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Pengembangan Karyawan	H.3	0,193	0	0,193	0,006	Positif/ Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

## b. Pembahasan

Pengembangan karyawan yang menyeluruh adalah tujuan penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memperkuat potensi karyawan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, integrasi Quality of Work Life Dan Emotional Intelligence Telah Terbukti Menjadi Pendekatan Yang Efektif. Quality Of Work Life Memperhatikan Kepuasan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Dengan Memenuhi Kebutuhan Fisik, Sosial, Psikologis, Dan Ekonomi Mereka Di Tempat Kerja. Teori-Teori Seperti Model Karakteristik Pekerjaan Hackman Dan Oldham Dan Teori Kebutuhan Dasar Manusia Mendukung Konsep Quality Of Work Life Ini Dengan Menekankan Pentingnya Lingkungan Kerja Yang Bervariasi, Memberdayakan, Dan Memenuhi Kebutuhan Dasar Karyawan.

Sementara Itu, Emotional Intelligence adalah kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan bijaksana. Konsep ini berhubungan erat dengan peningkatan keterampilan sosial dan kemampuan berempati. Teori-teori seperti Model Emotional Intelligence Goleman Dan Teori Model Emotional Intelligence Bar-On Menekankan Bahwa Pengembangan Emotional Intelligence Dapat Meningkatkan Hubungan Antarpribadi, Kinerja, Dan Kemampuan Kepemimpinan Karyawan. Dengan Mengintegrasikan Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Dalam Strategi Pengembangan Karyawan, Organisasi Seperti Bosowa Education Dapat Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Positif, Inklusif, Dan Mendukung Perkembangan Karyawan Secara Keseluruhan.

Integrasi Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Akan Berdampak Positif Pada Kinerja, Retensi Karyawan, Dan Kepuasan Kerja. Karyawan Yang Merasa Dihargai, Memiliki Kesadaran Diri, Dan Kemampuan Mengelola Emosi Dengan Baik Cenderung Lebih Termotivasi, Bahagia, Dan Produktif. Hal Ini Juga Berkontribusi Pada Peningkatan Retensi Karyawan, Karena Karyawan Yang Puas Dengan Kehidupan Kerja Mereka Lebih Cenderung Bertahan Dalam Organisasi. Selain Itu, Pengembangan Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Membuka Peluang Untuk Pengembangan Karir Karyawan, Karena Mereka Dapat Meningkatkan Keterampilan Dan Kemampuan Pribadi Yang Diperlukan Untuk Mencapai Pertumbuhan Dan Perkembangan Karir Yang Lebih Baik. Selain Itu, Karyawan Yang Memiliki Kualitas Kehidupan Kerja Yang Baik Dan Kemampuan Emotional Intelligence Yang Unggul Cenderung Lebih Aktif Berpartisipasi Dalam Inisiatif Organisasi Dan Memiliki Potensi Untuk Menjadi Pemimpin Yang Efektif Di Masa Depan.

Dengan Demikian, Integrasi Quality Of Work Life Dan Emotional Intelligence Dalam Pengembangan Karyawan Adalah Langkah Yang Strategis Bagi Bosowa Education Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Menginspirasi, inovatif, dan mendukung perkembangan dan keberhasilan jangka panjang bagi seluruh anggota

tim. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mendorong pertumbuhan karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif, sambil tetap memprioritaskan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan sebagai aset berharga dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti memilih 4 orang informan untuk penelitian ini dimana tiga perempuan dan 1 laki laki yang memiliki jabatan yang berbeda-beda.

Hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di Bosowa Education yaitu:

Menurut Munajab Alwy berjenis kelamin Pria, berusia 43 tahun , Pendidikn terakhir S1 dengan masa kerja 6 tahun dan berstatus menikah mengatakan bahwa:

*“ kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya bagi saya merupakan suatu tantangan. Keterlibatan dalam menyelesaikan suatu masalah yang pertama harusnya harus melihat Apakah saya punya keterkaitan dengan masalah, kedua kalau pun ternyata terlepas dari itu menyangkut wewenang atau tidak dan ternyata ada permintaan untuk memberikan bantuan dalam setiap pengambilan keputusan tapi saya membatasi ketika itu kebijakan yang mungkin harus diambil di level atas.”*

Menurut Ayu Putri Utami berjenis kelamin Wanita, berusia 26 , Pendidikan terakhir S2 dengan masa kerja 4 tahun dan berstatus belum menikah mengatakan bahwa:

*“saya merasa terbantu karena komunikasinya dengan atasan saya bagus terus kalau misalnya ada masalah tidak sungkan untuk ditanya atau mungkin pas Langsung kasih solusi. keterlibatan masalah selama ini hanya sesuai dengan tugas yang sebenarnya seperti mengatur jadwal dan menyelesaikan yang mana terlebih dahulu harus diselesaikan.”*

Menurut Dian Putri berjenis kelamin Wanita, berusia 28, Pendidikan terakhir S1 dengan masa kerja 6 tahun dan berstatus menikah mengatakan bahwa:

*“lingkungan kerja saat ini awal-awal pada saat masih menjabat sebagai humas Universitas Bosowa sangat merasa lingkungannya positif semuanya menginginkan sama yaitu saling membantu saling membangun Apalagi kekeluargaannya dapat kali ke sini pun dapat sekali. lingkungan dan sarana prasarana Oke selanjutnya kalau masalah lingkungan mungkin itu yang perlu ditingkatkan kondisi ibaratnya. Ruangan ini tidak bisa disebut sebagai ruangan kerja Bu karena mungkin penumpukan barang-barang apa segala macam.”*

Menurut Hartati berjenis kelamin Wanita, berusia 48 tahun , Pendidikan terakhir S1 dengan masa kerja 11 tahun dan berstatus menikah mengatakan bahwa:

*“Gambaran lingkungan pekerjaan yang paling berpengaruh adalah kepada sesama karyawan. Seperti halnya pekerjaan saya yang banyak berhubungan langsung dengan atasan ataupun sesama serta bawahan. peluang yang diberikan perusahaan kepada saya dalam berpartisipasi merencanakan segala sesuatu yang berhubungan*



*dengan tempat saya bekerja yaitu memberikan peluang yang besar dalam menyampaikan pendapat dan dukungan terhadap pekerjaan saya selaku kepala bagian rumah tangga dan fasilitas di lingkup universitas.”*

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tersebut selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang telah dibahas sebelumnya. Adapun pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai di Bosowa Education, *Quality of Work Life* pada perusahaan ini dikategorikan sebagai tinggi. Hal ini dapat dijelaskan melalui indikator semangat kerja, di mana setiap pegawai merasa bersemangat ketika bekerja di kantor. Mereka juga memiliki energi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Alasannya adalah karena Bosowa Education memberikan suasana kerja yang nyaman dan juga memberikan insentif atau bonus kepada pegawai. Faktor-faktor ini membuat para pegawai merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja di Bosowa Education.

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif, selain itu hasil pengujian regresi diketahui bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan, hal ini diindikasikan bahwa semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi Pengembangan Karyawan. Hal ini konsisten dengan teori yang diusulkan oleh Davis dan Newstrom (1994), di mana *Quality of Work Life* merujuk pada kondisi menyenangkan atau tidak menyenangkan dari lingkungan kerja seseorang. Tujuan utamanya adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan serta meningkatkan produktivitas.

Kemudian Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan system manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

#### 2. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Pengembangan Karyawan

Hasil persepsi pegawai mengenai pengaruh Emotional Intelligence terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education menunjukkan bahwa pegawai menganggap penerapan Emotional Intelligence dalam perusahaan sudah berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini dapat diamati dari fakta bahwa atasan selalu memberikan kejelasan dan pemahaman tentang visi yang ingin dicapai oleh organisasi. Pimpinan juga secara konsisten menanamkan dalam diri pegawai mengenai kejelasan dan pemahaman visi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga aktif melakukan upaya pengembangan

karyawan melalui penyelenggaraan pelatihan dan training untuk meningkatkan *hardskill* dan *soft skill* pegawai.

Persepsi responden menunjukkan bahwa atasan secara konsisten memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam pengelolaan organisasi. Pegawai mempersepsikan hal ini sebagai sesuatu yang baik, karena atasan selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, persepsi responden juga menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Responden memandang hal ini positif dan menganggap bahwa karyawan selalu dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan.

Dalam hal menerapkan budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja, responden mempersepsikan bahwa atasan selalu memberikan dukungan. Atasan dianggap selalu mendukung karyawan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja sebaik mungkin. Selanjutnya, responden juga memandang bahwa atasan selalu membangun hubungan kolaboratif dalam penanganan pekerjaan di organisasi. Hal ini dipersepsikan positif oleh responden, karena atasan selalu menekankan pentingnya kerjasama antar pegawai di perusahaan.

Dari analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari Emotional Intelligence terhadap pengembangan karyawan. Temuan ini juga didukung oleh hasil pengujian regresi yang menunjukkan bahwa Emotional Intelligence memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Emotional Intelligence yang diterapkan oleh pimpinan, akan semakin mempengaruhi pengembangan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mayer-Salovey-Caruso (2004): Teori ini dikembangkan oleh Peter Salovey, John Mayer, dan David Caruso. Model ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari empat komponen utama, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi, memahami emosi, menggunakan emosi, dan mengelola emosi.

Model Goleman (1995): Daniel Goleman mengembangkan model kecerdasan emosional yang terdiri dari lima komponen utama, yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengelolaan emosi (*self-regulation*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*), dan kemampuan dalam hubungan sosial (*social skills*). Hasil penelitian terdahulu Wong dan Law (2002) menemukan bahwa kecerdasan emosional pemimpin dan bawahan berhubungan dengan kinerja dan sikap kerja yang lebih baik.

#### 3. Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Emotional Intelligence Terhadap Pengembangan Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dan Emotional Intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka, serta tingkat Emotional Intelligence

yang diterapkan, akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bosowa Education.

Quality of Work Life adalah sebuah konsep yang mengacu pada pengalaman dan persepsi karyawan tentang kualitas dan kepuasan dalam lingkungan kerja mereka. Konsep Quality Of Work Life melibatkan berbagai aspek yang mencakup kondisi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kualitas kehidupan kerja mereka.

Teori Quality Of Work Life didasarkan pada pemahaman bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Beberapa teori yang terkait dengan Quality Of Work Life Adalah Sebagai Berikut:

Teori Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Theory): Teori ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975) dan menekankan pentingnya karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat variasi, signifikansi, otonomi, umpan balik, dan identitas tugas yang tinggi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Teori Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (Participative Decision-Making Theory): Teori ini menyatakan bahwa melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja, Pengembangan Karyawan, dan motivasi intrinsik.

Teori Keterlibatan Kerja (Work Engagement Theory): Teori ini menyoroti pentingnya keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja.

Sementara itu, Emotional Intelligence (Emotional Intelligence) Mengacu Pada Kemampuan Individu Untuk Mengenali, Memahami, Mengelola, dan menggunakan emosi dengan efektif, baik pada diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Teori-teori yang terkait dengan Emotional Intelligence meliputi:

Teori Model Mayer-Salovey (Mayer dan Salovey, 1990): Teori ini mengemukakan bahwa Emotional Intelligence terdiri dari empat aspek utama, yaitu mengenali emosi (persepsi dan pemahaman emosi), memahami emosi (pengetahuan tentang emosi), menggunakan emosi (mengintegrasikan emosi dalam pemikiran dan pengambilan keputusan), dan mengelola emosi (mengatur dan mengendalikan emosi secara efektif).

Teori Model Bar-On (Bar-On, 1997): Teori ini mengemukakan konsep kecerdasan emosional yang mencakup lima komponen utama, yaitu kesadaran diri, pengelolaan emosi, hubungan interpersonal, ketahanan stres, dan keterampilan adaptasi.

Teori Model Goleman (Goleman, 1998): Teori ini menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan kesuksesan di tempat kerja. Goleman membedakan lima komponen kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri.

Selanjutnya Dibahas Mengenai Grand Teori Pada Penelitian Ini Dimana Pengaruh Quality Of Work Life (Quality Of Work Life) Dan Emotional Intelligence (Emotional Intelligence) Terhadap Pengembangan Karyawan Di Bosowa Education, Kami Mengintegrasikan Beberapa Teori Besar Yang Relevan Dalam Bidang Ini. Pertama, "Teori Motivasi Maslow "Memberikan Pemahaman Tentang Hierarki Kebutuhan Manusia, Yang Meliputi Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Harga Diri, Dan Aktualisasi Diri. Jika Bosowa Education Dapat Memenuhi Kebutuhan Ini Melalui Quality Of Work Life Dan Pengembangan Emotional Intelligence, Maka Karyawan Akan Merasa Puas Dan Termotivasi Untuk Tumbuh Dan Berkembang Di Lingkungan Kerja". Selanjutnya, "Teori Model Emotional Intelligence Goleman Menekankan Pentingnya Kecerdasan Emosional Dalam Mempengaruhi Kinerja Dan Kepemimpinan Karyawan. Dengan Meningkatkan Keterampilan Emotional Intelligence Karyawan Melalui Strategi Pengembangan Yang Tepat, Bosowa Education Dapat Membantu Karyawan Mengelola Emosi Mereka Dengan Bijaksana, Meningkatkan Motivasi, Kinerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Mereka." Terakhir "Teori Karakteristik Pekerjaan Hackman Dan Oldham Menyoroti Pentingnya Karakteristik Pekerjaan Yang Baik Untuk Meningkatkan Motivasi Intrinsik Karyawan." Melalui Analisis Quality Of Work Life, Bosowa Education Dapat Mengidentifikasi Dan Memfasilitasi Karakteristik Pekerjaan Yang Relevan, Sehingga Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mendorong pengembangan karyawan secara holistik. Dengan mengintegrasikan teori-teori ini dalam pengembangan karyawan, diharapkan Bosowa Education dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan inovatif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karyawan pada Bosowa Education. Pengaruh *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karyawan di Bosowa Education. *Quality of Work Life* dan *Emotional Intelligence Employee* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan pada Bosowa Education.

Untuk meningkatkan pengembangan karyawan maka disarankan agar perlunya melakukan Identifikasi Kebutuhan Pengembangan, Rencana Pengembangan Karyawan, Evaluasi Efektivitas Pengembangan, Dukungan Manajemen, Pengukuran Keterlibatan Karyawan dan Implementasi Program Pengembangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agency, B. & Tridhonanto, A. (2009). Melejitkan Kecerdasan Emosi Buah Hati. Elex Media Komputindo: Jakarta
- Ayun, Triyono, 2012, Manajemen SDM, Oryza, Jakarta.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl. 13-25.
- Cascio, W.F., (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*, (third Ed.). New York :Mc Graw-Hill, Inc
- Chen, Liu dkk. (2004). Characterization of Substrate Materials for System-in-a Package Applications. *Journal of Electronic Packaging*. Vol. 126. hlm 195-201.
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 110-126.
- Coch, L., dan French, J.R. (1984). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1,512-532.
- Cooper, C & Sawaf, A. 1997 *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Cooper, C & Straw A. 2002. *Stress management sukses dalam sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Desimone, R.L., dan Wirner, J. M. 2011, *Human Resource Development (Sixth Edit)*. Canada: South Western.
- Dessler, Garry. 2005. *Human Resources Management*. New Jersey: Pearson *Education*, Inc.
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media
- Fullchis Nurtjahjani, 2007, *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang)*, Brawijaya Malang.
- Gaol, CHR. Jimmy.L. 2014. *HUMAN CAPITAL*. Jakarta: PT Gramedia
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Quality of work life: A review of literature. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 32(1), 39-45.
- Ghozali, Imam, (2018) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan kesembilan, edisi kesembilan, Semarang Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi (3 rd)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence : Improve Your Social Skills And Emotional Agility For A Better Life, Succes At Work, And Happier Relationships. Discover Why It Can Matter More Than IQ (EQ 2.0)*
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional : Mengapa Emotional Intelligence lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman. (1998). *The Emotional Leaders*.
- Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go from Here? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 323-349. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111400>
- Gross, J.J., & Thompson, R.A. (2007). *Emotion regulation: Conceptual foundations*. In *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Harsono. 2005. *Kapita Skeletal Neurologi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- HusEmotional Intelligencen Umar. (2021). *Merode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEMOTIONAL INTELLIGENCET) user's manual*. Multi-Health Systems.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung Alfabeta.