

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN INDOMARET DI BEKASI

Budi Rachmawati¹⁾ Rakhmat²⁾ Irdawati³⁾

^{1,2,3)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Email Koresponden: sukrisnorachma@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Article Information

Submitted

25 Februari 2026

Revision

17 April 2026

Published

30 Juli 2026

Keywords:

Kecerdasan

Emosional;

Pengembangan

Karir; Kepuasan

Kerja;

Kesejahteraan

Karyawan

Abstrak: Kesejahteraan karyawan merupakan isu yang sensitif yang sedang di hadapi dunia bisnis, adanya perubahan tingkat kelayakan hidup serta peningkatan regulasi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Indomaret di Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup baik secara offline maupun online yang disebarakan kepada karyawan Indomaret di Bekasi yang berjumlah 100 orang di seluruh Bekasi. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modelinng (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara langsung dan kecerdasan emosional serta pengembangan karir memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan kecerdasan emosional dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional yang baik dan menghasilkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengelola bisnis, khususnya dalam mengembangkan kebijakan manajerial maupun yang adaptif.

Abstract: Employee well-being is a sensitive issue currently facing the business world, driven by changes in standards of living and increasing government regulations. This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and career development on employee well-being, with job satisfaction serving as an intervening variable, at Indomaret in Bekasi. This research employs a quantitative approach using a survey method via closed questionnaires, distributed both offline and online to 100 Indomaret employees across Bekasi. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) PLS. The results indicate that emotional intelligence and career development have a significant direct effect on job satisfaction. Furthermore, emotional intelligence and career development also have a significant direct influence on employee well-being. Additionally, emotional intelligence and career development significantly affect employee well-being through the mediation of job satisfaction. These findings underscore the importance of fostering strong emotional intelligence and generating job satisfaction to enhance employee well-being. These results are expected to serve as a reference for business managers, particularly in developing adaptive managerial policies.



PENDAHULUAN

Dalam era industri 4.0, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis. SDM memegang peranan penting sebagai aset utama dalam membangun dan mengembangkan perusahaan, serta menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif (Senjaya & Anindita, 2020). Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola SDM secara optimal.

Sumber daya manusia yang kompetitif merupakan SDM yang mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan dukungan berbagai sumber daya, di mana SDM menjadi faktor yang paling strategis karena berperan langsung dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan (Tajeddini et al., 2020; Rubel et al., 2021).

Pengelolaan SDM yang efektif dapat dilakukan melalui praktik pengembangan yang berkelanjutan. Praktik SDM yang baik mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan, sedangkan praktik yang kurang optimal dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta menurunnya kinerja organisasi (Keltu, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan global, peran SDM menjadi semakin krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Silaen, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi, menghadapi tekanan, serta membangun hubungan interpersonal yang efektif (Robbins & Judge, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan kecerdasan intelektual dalam menentukan keberhasilan kerja, di mana sekitar 80% keberhasilan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Goleman dalam Mangkunegara, 2016). Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan Indomaret di Bekasi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. MSDM mencakup serangkaian aktivitas pengelolaan tenaga kerja mulai dari perencanaan hingga pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi (Azan et al., 2021). Selain itu, MSDM juga didefinisikan sebagai proses memperoleh, melatih, memberikan kompensasi, serta menjaga hubungan kerja dan keselamatan karyawan (Dessler, 2015). Dengan demikian, MSDM merupakan proses strategis dalam memanfaatkan potensi manusia secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Arraini, 2021).

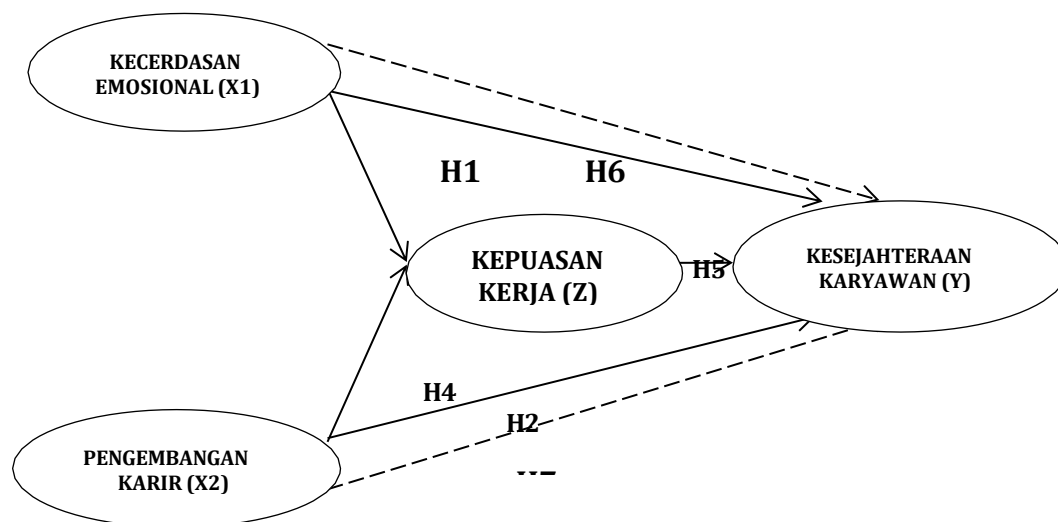
Fungsi MSDM terdiri dari fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2016). Melalui fungsi-fungsi tersebut, MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini Mengadopsi dari penelitian sebelumnya sebagai sumber referensi seperti Hosen et al., (2023) dengan judul penelitian “*Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work Performance*”, dan Keltu., (2024) dengan judul penelitian “*The effect of human resource development practice on employee performance with the performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia*”. Serta Penelitian dari Xiao et al., (2024) dengan judul penelitian “*An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry*”.

Empat faktor utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, yang dianalisis untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengelolaan organisasi retail lainnya di Indonesia, terutama dalam hal penguatan kecerdasan emosional, peningkatan pengembangan karir, serta tingkat kepuasan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kerangka teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel (X1, X2, Y, Z) dalam penelitian ini dapat menggambarkan hubungan kecerdasan emosional (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning (Z). Kerangka berpikir di atas dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagaimana di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas, terdapat tujuh hipotesis (H) dalam penelitian ini.

- H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
- H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
- H3: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
- H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kesejahteraan karyawan

H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan kesejahteraan karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk menguji hubungan sebab akibat antara kecerdasan emosional, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis statistik terhadap data numerik yang diperoleh dari responden (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian dilaksanakan menggunakan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2025 hingga Februari 2026 di gerai Indomaret yang berada di wilayah Bekasi dengan unit analisis berupa karyawan Indomaret. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Indomaret di Bekasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan Indomaret di Bekasi Timur. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian, yaitu kecerdasan emosional, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan simultan antarvariabel laten, mengakomodasi model dengan konstruk mediasi, serta tidak mengharuskan data berdistribusi normal secara ketat (Hair et al., 2022). Tahapan analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, serta reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (inner model) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2) untuk menilai kemampuan prediktif model.

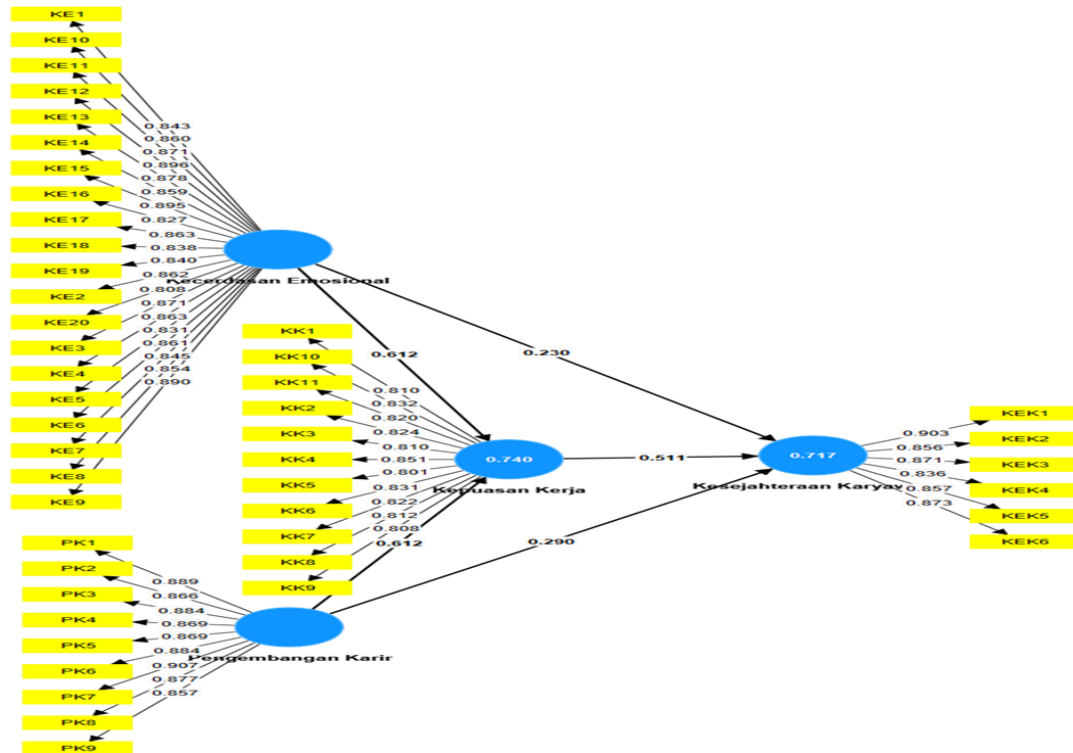
Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan memperhatikan nilai *t-statistic* ($>1,96$) dan *p-value* ($<0,05$) sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap hubungan antarvariabel. Selain menguji pengaruh langsung, penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung melalui pengujian efek mediasi. Jenis mediasi ditentukan menggunakan pendekatan Variance Accounted For (VAF), dengan nilai VAF lebih dari 80% menunjukkan mediasi penuh (*full mediation*), nilai antara 20% hingga 80% menunjukkan mediasi parsial (*partial mediation*), sedangkan nilai di bawah 20% menunjukkan tidak terdapat efek mediasi (Hair et al., 2022; Ghazali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI OUTER MODEL (EVALUASI MODEL PENGUKURAN)

1. Uji Convergent Validity

Nilai outer loading adalah salah satu ukuran penting untuk menguji validitas indikator terhadap konstruk yang diukur. Sesuai aturan umum (*rule of thumb*) nilai *outer loading* indikator $> 0,70$ dikatakan valid (Hair et al., 2022), dapat dilihat pada gambar 2. berikut ini.



Gambar 2. Hasil Uji PLS Algoritm

Berdasarkan tabel 1. di bawah ini, semua nilai outer loading berada di atas ambang batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan konstruk yang diwakilinya. Hal ini menandakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner berhasil mengukur konstruk secara valid.

Nilai outer loading digunakan untuk menguji validitas konvergen. Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 4, seluruh indikator dalam masing-masing konstruk memiliki nilai loading di atas 0,70, yang menandakan validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loading)

	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kesejahteraan Karyawan	Pengembangan Karir
KE1	0.843			
KE2	0.862			
KE3	0.871			
KE4	0.863			
KE5	0.831			
KE6	0.861			
KE7	0.845			
KE8	0.854			
KE9	0.890			
KE10	0.860			

KE11	0.871			
KE12	0.896			
KE13	0.878			
KE14	0.859			
KE15	0.895			
KE16	0.827			
KE17	0.863			
KE18	0.838			
KE19	0.840			
KE20	0.808			
KEK1			0.903	
KEK2			0.856	
KEK3			0.871	
KEK4			0.836	
KEK5			0.857	
KEK6			0.873	
KK1		0.810		
KK2		0.824		
KK3		0.810		
KK4		0.851		
KK5		0.801		
KK6		0.831		
KK7		0.822		
KK8		0.812		
KK9		0.808		
KK10		0.832		
KK11		0.820		
PK1				0.889
PK2				0.866
PK3				0.884
PK4				0.869
PK5				0.869
PK6				0.884
PK7				0.907
PK8				0.877
PK9				0.857

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Semua nilai loading > 0,70 menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang valid terhadap konstruksya masing-masing.

2. Uji Reliabilitas

Validitas konvergen ditentukan melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*), sedangkan reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR). Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 4, keempat konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria:

Tabel 2. AVE dan Composite Reliability

Konstruk	AVE	CR	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.736	0.981	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.771	0.963	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.673	0.951	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.750	0.933	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Nilai AVE > 0,50: menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk validitas konvergen terpenuhi.. CR > 0,70: menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Semua nilai outer loading berada di atas 0,70, yang berarti seluruh indikator dalam penelitian ini valid secara konvergen dan dapat dilanjutkan ke analisis inner model dan pengujian hipotesis. Validitas konstruk terpenuhi: seluruh indikator sah merepresentasikan konstruknya. Kualitas inner model meningkat relasi antar konstruk dapat diuji secara andal karena model pengukuran telah tervalidasi. Relevan untuk pengujian hipotesis: hasil pengujian nantinya dapat dianggap mewakili hubungan yang sebenarnya, bukan artefak dari kesalahan instrumen.

3. Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Nilai Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians dari indikator-indikator yang berhasil dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan varians kesalahan (error). AVE yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam indikator - indikatornya. Secara umum, nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,50 untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik. Selain AVE, Composite Reliability (CR) digunakan untuk menilai reliabilitas internal dari indikator-indikator dalam satu konstruk. Nilai CR di atas 0,70 menandakan bahwa konstruk tersebut konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE > 0,50 dan nilai CR > 0,90, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap akurat dan konsisten dalam merepresentasikan konsep teoritis yang diteliti.

Tabel 3. Tabel AVE dan Composite Reliability

Konstruk	AVE	Composite Reliability
Kecerdasan Emosional	0.736	0.982
Pengembangan Karir	0.771	0.968
Kepuasan Kerja	0.673	0.958
Kesejahteraan Karyawan	0.750	0.947

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

4. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Discriminant validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai koreklasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai discriminant validity yang baik. Jika semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstruknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut (Haryono, 2017).

Discriminant Validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Nilai akar AVE dapat dilihat dari output pada tabel Fornell Larcker Criterion dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kesejahteraan Karyawan	Pengembangan Karir
Kecerdasan Emosional	0.858			
Kepuasan Kerja	0.605	0.820		
Kesejahteraan Karyawan	0.535	0.825	0.866	
Pengembangan Karir	-0.013	0.604	0.596	0.878

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

UJI INNER MODEL (EVALUASI MODEL STRUKTURAL)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk menilai hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan setelah model pengukuran (outer model) terbukti valid dan reliabel. Beberapa ukuran yang digunakan dalam evaluasi inner model meliputi:

1. R-Square (R^2) untuk mengukur kekuatan prediktif model

Nilai R-Square menggambarkan seberapa besar variasi konstruk dependen yang dapat dijelaskan oleh konstruk independennya.

Tabel 5. Nilai R-Square Konstruk Endogen

Konstruk Endogen	R^2	Interpretasi
Kepuasan Kerja (Z)	0.735	Kategori sangat kuat
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.708	Kategori sangat kuat

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Data di atas menunjukkan sebanyak 73,5% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Kerja dan Pengembangan Kerja. Sebanyak 70,8% variasi dalam Kesejahteraan Kerja dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja.

2. Effect Size (f^2)

Rumus persamaan ini digunakan untuk mencari tahu apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat oleh variabel laten eksogen. Dapat dihitung sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015). Apabila hasil nilai dari f^2 menghasilkan nilai sebesar 0,02 maka pengaruh variabel laten eksogen adalah kecil, nilai 0,15 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan menengah, dan nilai 0,35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali & Latan, 2015). Hasil output dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Nilai f Square (f^2)

	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kesejahteraan Karyawan	Pengembangan Karir
Kecerdasan Emosional		1.445	0.076	

Kepuasan Kerja			0.240	
Kesejahteraan Karyawan				
Pengembangan Karir		1.445	0.122	

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan tabel 6 dari output diatas dapat diketahui variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan nilai f^2 sebesar 0,076 maka pengaruhnya tergolong kecil. Sedangkan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja memberi Pengaruh yang tergolong besar.

3. Goodness Of Fit Index (GOF)

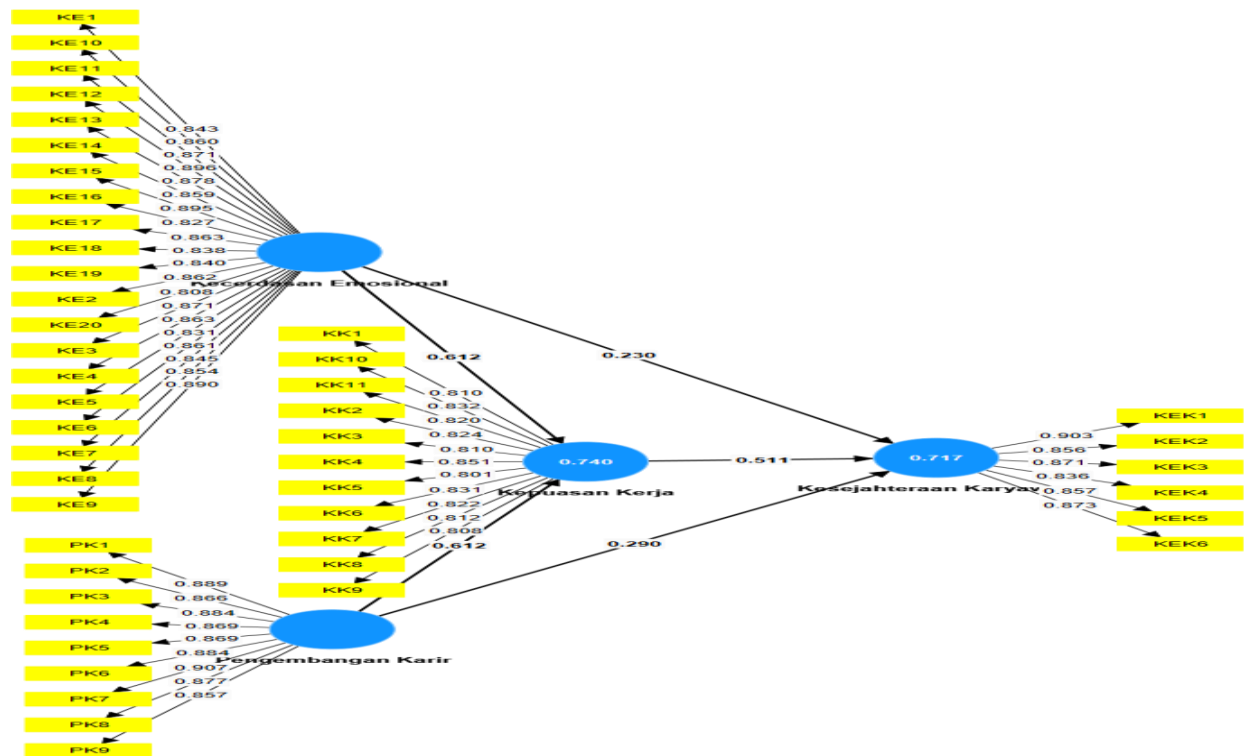
Untuk mengevaluasi model struktural dan pengukuran secara keseluruhan. Gof indeks ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari penilaian GoF adalah untuk mengukur kinerja model PLS baik pada tahap pengukuran maupun pada model struktural dengan memfokuskan pada prediksi kinerja keseluruhan model yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Kriteria nilai 0,10 (Gof Small), nilai 0,25 (GOF Medium), dan nilai 0,36 (GOF Large) (Ghozali & Latan, 2015). Uji GOF dihitung dengan Ms Excel dan nilai yang di hasilkan sebesar 0,618, jadi GOF Large/ besar.

PENGUJIAN HIPOTESIS LANGSUNG (PENGARUH ANTAR VARIABEL)

Dalam tahap pengujian hipotesis Ini, maka akan dianalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 7 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 2. Structure Equation Model

Hasil uji signifikansi diperoleh dari proses *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0

Tabel 7. Path Coefficient dan Nilai Signifikansi

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0.612	0.613	0.056	11.025	0.000	Signifikan
Kecerdasan Emosional -> Kesejahteraan Karyawan	0.230	0.231	0.075	3.053	0.001	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kesejahteraan Karyawan	0.511	0.509	0.098	5.196	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0.612	0.614	0.049	12.426	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir -> Kesejahteraan Karyawan	0.290	0.292	0.086	3.365	0.000	Signifikan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.612, T statistik 11.025 (>1.96), dan P value 0.000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dalam diri individu tersebut. Kecerdasan emosional yang baik dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.230, T statistik 3.053 (>1.96), dan P value 0.001 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan dalam diri individu tersebut. Kecerdasan emosional yang baik dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.511, T statistik 5.196 (>1.96), dan P value 0.000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan dalam diri individu tersebut. Kepuasan kerja yang baik dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.612, T statistik 12.426 (>1.96), dan P value

0.000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas pengembangan karir yang dimiliki maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dalam diri individu tersebut. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai koefisien (pengaruh) sebesar 0.290, T statistik 3.365 (>1.96), dan P value 0.000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin luas pengembangan karir yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan dalam diri individu tersebut. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effects / Mediasi)

Analisis indirect effect digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mediasi dari Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara variabel eksogen (Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir) dengan Kesejahteraan Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Indirect Effects (Efek Mediasi)

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kesejahteraan Karyawan	0.313	0.313	0.07	4.468	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Kesejahteraan Karyawan	0.313	0.312	0.065	4.818	0.000	Signifikan

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan SmartPLS 4 (2026)

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.313, T statistik 4.468 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dari individu terhadap organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kesejahteraan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung merasa lebih puas dalam bekerja hingga berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Karena hubungan langsung antara kecerdasan emosional kesejahteraan karyawan juga signifikan, kepuasan kerja berperan sebagai **partial mediation**, yang berarti kepuasan kerja memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengembangan karir juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.313, T statistik 4.818 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang tinggi dari organisasi terhadap individu dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan yang lebih baik. Pengembangan karir yang tinggi dari organisasi terhadap individu cenderung memberikan kepuasan kerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena hubungan langsung antara pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan juga signifikan, kepuasan kerja berperan sebagai partial mediation, yang berarti kepuasan kerja memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kesejahteraan karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini dibuktikan oleh nilai *p-value* sebesar 0,001 ($<0,05$) dengan koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,230. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Secara konseptual, kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri maupun emosi orang lain. Kemampuan tersebut memungkinkan karyawan menghadapi tekanan kerja secara lebih efektif, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga berdampak pada meningkatnya kesejahteraan, baik secara psikologis maupun sosial.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Cooper dan Sawaf (2002) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee well-being*. Karyawan yang mampu mengelola emosinya cenderung lebih mampu mengatasi stres kerja, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan hubungan kerja yang sehat. Akibatnya, mereka merasakan tingkat kebahagiaan, kepuasan, serta kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien jalur sebesar 0,290. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan prospek masa depan karyawan. Kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, maupun program mentoring memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan peluang untuk berkembang. Perasaan dihargai tersebut mendorong munculnya rasa aman, optimisme, dan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Northouse (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan profesional, memperluas kesempatan karir, serta memberikan peluang peningkatan pendapatan. Selain meningkatkan kompetensi, pengembangan karir juga memperkuat loyalitas dan komitmen organisasi sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien jalur sebesar 0,612. Besarnya koefisien tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengendalikan emosinya ketika menghadapi tekanan pekerjaan, menjalin hubungan kerja yang harmonis, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Kemampuan tersebut membuat mereka lebih mudah menikmati pekerjaan, merasa dihargai, dan memperoleh pengalaman kerja yang positif. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hasil penelitian ini memperkuat berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu prediktor penting kepuasan kerja. Individu yang mampu mengelola emosi secara efektif umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, hubungan interpersonal yang lebih baik, serta rasa percaya diri yang lebih tinggi sehingga lebih mudah mencapai kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Koefisien jalur sebesar 0,612 menunjukkan bahwa peningkatan program pengembangan karir diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan karir memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan. Ketika organisasi menyediakan jalur karir yang jelas, peluang promosi yang adil, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap perkembangan profesional mereka. Perasaan tersebut meningkatkan motivasi, komitmen, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Secara teoritis, pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan posisi atau pendapatan, tetapi juga mencerminkan pengakuan organisasi terhadap potensi dan

kontribusi karyawan. Oleh karena itu, semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien jalur sebesar 0,511. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.

Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diterima, maupun kesempatan berkembang. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahayu et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari aspek psikologis, emosional, maupun fisik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bahagia, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan secara positif dan signifikan. Nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,313 menunjukkan adanya hubungan mediasi yang signifikan. Selain itu, hasil perhitungan *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 73% mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai **partial mediator**. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya meningkatkan kesejahteraan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mudah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut kemudian menjadi faktor yang memperkuat kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan kata lain, sebagian besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan berlangsung melalui meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Bass dan Avolio (1994) yang menekankan pentingnya kemampuan individu dalam mengelola aspek emosional sebagai faktor yang memengaruhi sikap kerja dan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya lebih mampu membangun hubungan kerja yang positif, mengurangi tekanan psikologis, serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga kesejahteraan mereka menjadi lebih baik.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,313. Nilai VAF sebesar 72% menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai **partial mediator**, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat secara langsung terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan melalui terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kesempatan memperoleh pelatihan, promosi, maupun pengembangan kompetensi membuat karyawan merasa dihargai oleh organisasi. Perasaan tersebut meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan secara psikologis maupun sosial.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan. Ketika organisasi mampu menciptakan sistem pengembangan karir yang adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi, karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong terciptanya kesejahteraan yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan Bass dan Avolio (1994), yang menekankan bahwa pengembangan individu dalam organisasi mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas kehidupan kerja melalui terbentuknya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kesejahteraan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kecerdasan emosional dan pengembangan karir, tetapi juga melalui meningkatnya kepuasan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengembangkan program peningkatan kecerdasan emosional melalui pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim. Di sisi lain, penyediaan sistem pengembangan karir yang transparan, adil, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi juga perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam konteks industri ritel modern.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada karyawan Indomaret di wilayah Bekasi dan menggunakan empat variabel penelitian, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, memperluas jumlah sampel, serta memasukkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau keterikatan k

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Luxima Metro Media.
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2023). Training and development, career development, and organizational commitment as predictors of work performance. *Heliyon*.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8).
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publications.
- Rahayu, R. S., Yulyasari, D., Tyvado, I. D., & Putri, A. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap strategi kinerja karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 187–195.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Xiao, H., Xie, W., & Liu, B. (2024). An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. *Heliyon*, 10(9).