

KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM BUAYA ORGANISASI MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PT ADIL MAKMUR

Rahayu

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
rayudicojifi@gmail.com

Abstract

PT. Adil Makmur strives to improve organizational performance with various strategies, especially strategies to increase human resources. To get to know about the performance of PT Adil Makmur the hypotheses that need to be answer are (1) the influence of emotional intelligence toward improves organizational performance (2) the influence of organizational culture climate toward improves organizational performance. The study design used is a combination of verificative statistic and descriptive research, and data collection survey method with 75 employess of PT Adil Makmur, West Jawa, Indonesia as the sample by using purpose sampling technique and the analisis tool uses descriptive statistic average, and to answer the hypotheses analisis tool uses Sstruktural Eqution Method by using software Lisrel. The result show on the descriptive analysis toward the variable used is positive and some are negative. The SEM result analysis toward the hypothesis test based on imphirical data of 2 hypotheses proven are Emotional intelligence is proven to be significantly influence improves organizational performance, and organizational culture is proven to be significantly influence improves organizational performance.

Keywords: *Emotional intelligence, Organizational Culture Climate, Organizational Performance*

Abstrak

PT. Adil Makmur berusaha meningkatkan kinerja organisasinya dengan berbagai strategi khususnya strategi peningkatan sumber daya manusia. Penelitian ini dilaksanakan terhadap PT Adil Makmur dengan maksud untuk menjawab hipotesis penelitian ini yaitu (1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja organisasi PT. adil Makmur (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi PT Adil Makmur. Metode penelitian ini adalah gabungan dari penelitian verifikatif dan diskriptif ,riset, dan dalam pengumpulan data menggunakan metode survey , dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang karyawan PT Adil Makmur dengan tehnik purpose sampling, alat analisis yang digunakan yaitu metode diskriptif untuk metode rata-rata dan untuk menjawab hipotesis alat analisis yang digunakan Structural Equation Model dengan menggunakan software listrel. Hasil penelitian ini berdasarkan methode diskriptif analisis terhadap variable-variabel yang digunakan ada yang positif dan ada yang negatif . Hasil analisis SEM terhadap hipotesis tes berdasarkan data empiris ada 2 hipotesis terbukti yaitu : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Adil Makmur. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja organisasi PT Adil Makmur

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Iklim Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Imbas PSBB Indonesia kehilangan daya beli hingga Rp 362 triliun penurunan daya beli masyarakat tersebut tidak lepas dari terpukulnya pendapatan masyarakat, khususnya yang mendapatkan pendapatannya secara harian. Diterapkannya kebijakan pembatasan sosial bersekala besar PSBB mengakibatkan pekerja yang mendapatkan upah secara harian tidak dapat beraktivitas.

Perusahaan garmen yang terkena imbas yaitu PT Adil Makmur, pada kondisi perubahan masuk PSBB mengakibatkan produksi turun hingga 70 %. Manajemen mengambil tindakan drastis merobah produk yang diproduksi menggantikannya dari garmen menjadi produksi alat pelindung diri (APD) dan pembuatan masker. Produksi baru ini melaju menggantikan garmen sehingga PHK karyawan dapat dihindari. Walau penghasilan perusahaan tidak seperti

sebelum adanya pandemi namun PT Adil Makmur hanya sempat merumahkan sebagian karyawannya. Dengan makin meningkatnya permintaan APD dan masker maka PT Adil Makmur bisa kembali memanggil karyawannya agar masuk bekerja lagi dengan sistem sehari masuk sehari tidak secara bergantian. Produksi APD dan masker memperlihatkan kinerja yang baik permintaan terus bertambah perusahaan ini mampu bertahan ditengah gelombang pandemi. Kecerdasan manajemen dengan memberikan inovasi dan motivasi melibatkan karyawannya secara menyeluruh memperlihatkan adanya

kebersamaan dalam organisasi PT Adil Makmur. Kecerdasan emosional menjadi value yang menemukan inovasi baru menciptakan produk baru mampu menjadikan budaya sehari hari pada perusahaan Adil Makmur, kecendrungan menjadikan budaya (Smith, 1983). Timbul motivasi karyawan dan kinerja adalah merupakan bentuk dari identitas sosial yang prespektif (Van,2000). Budaya kebersamaan meningkatkan kinerja yang baik ditengah situasi yang tidak menentu perusahaan mampu bertahan malah produksi terus meningkat.

Tabel 1. Laporan Kinerja PT Adil Makmur

Bulan produksi	Jumlah produksi (Rp.)	Gaji Karyawan
Sebelum PSBB rata – rata perbulan produksi garmen	Rp 10 Milyar	Diatas UMR
Pebruari 2020	Rp 30 Milyar	Turun hingga 70 % dari UMR
Maret 2020	Rp 30 Milyar	Turun hingga 70% dari UMR
April 2020	Rp 50 Milyar	Gaji naik (50% dari UMR)
Mei	Rp 50 Milyar	Gaji tetap (50% dari UMR)
Juni	Rp 60 Milyar	Gaji Naik (30% dibawah UMR)

Sumber : PT Adil Makmur 2020

Berdasarkan fenomena diatas peneliti memberikan judul penelitian ini Kecerdasan Emosional Iklim Buaya Organisasi meningkatkan Kinerja Organisasi PT Adil Makmur.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah kontek penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur ?

2. Apakah ada Iklim Budaya Organisasi terhadap terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur ?

KAJIAN LITERATUR

Kecerdasan Emosional

Goleman (2004) mengemukakan bahwa pemimpin yang sukses mutlak memiliki kecerdasan emosional. Tanpa ini, seorang manajer boleh saja punya kemampuan analitis yang tinggi, tajam pemikirannya, punya gagasan yang cerdas, tapi ia tidak akan bisa jadi pemimpin yang besar kalau tidak punya kecerdasan emosional . Kecerdasan emosional yang berkaitan

dengan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan sosial. Indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan kecakapan sosial (Goleman, 2004).

Iklm Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan didukung oleh sistim yang bermakna dibentuk oleh para karyawan yang menjadi pembeda dengan organisasi lain (Nelson dan Quick, 1997).

Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang inovatif memperhitungkan risiko, karyawan memberi perhatian kepada setiap masalah yang ada secara detail, karyawan berorientasi kepada hasil yang akan dicapai, karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, karyawan agresif di dalam bekerja, dan karyawan

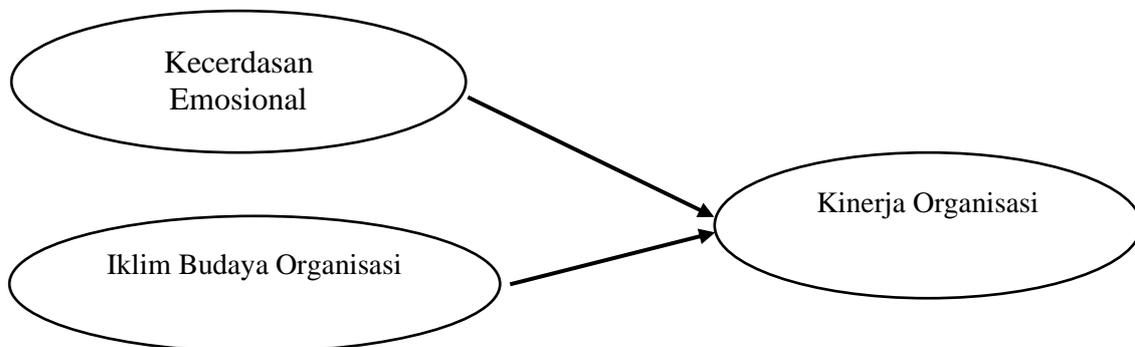
menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja (Kallberg, 1995).

Kinerja Organisasi

Viswesvaran (1996) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Indikator kinerja organisasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengembangan organisasi, rencana kompensasi gaya managerial, struktural organisasi, kebijakan, dan prosedur (Robin, 2003).

Konsep Penelitian

Sesuai dengan konteks penelitian ini, maka model konseptual penelitian yang diajukan adalah kecerdasan emosional dan iklim budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.



Gambar 1 . Konsep Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur

H1 = Perpengaruh positif Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur

Pengaruh Iklm Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur

H2 = Pengaruh positif Iklm Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi PT Adil Makmur

METODOLOGI

Disain penelitian ini adalah gabungan penelitian verifikatif dan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey dalam bentuk metode kualitatif dan metode kuantitatif (Sugiono, 2010). Kolekting data dengan menggunakan kuesioner, tehnik sampel yang digunakan metode purpose sampling (Sugiono, 2009). Respondennya sebanyak 75 orang adalah karyawan PT Adil Makmur yang berlokasi didaerah Tangerang Jawa Barat. Alat analisis yang digunakan untuk variabel-variabel penelitian ini menggunakan nilai rata-rata , presentase statistik , dan analisis pengaruh antar variabel menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan lisrel 8.8. (Hair, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

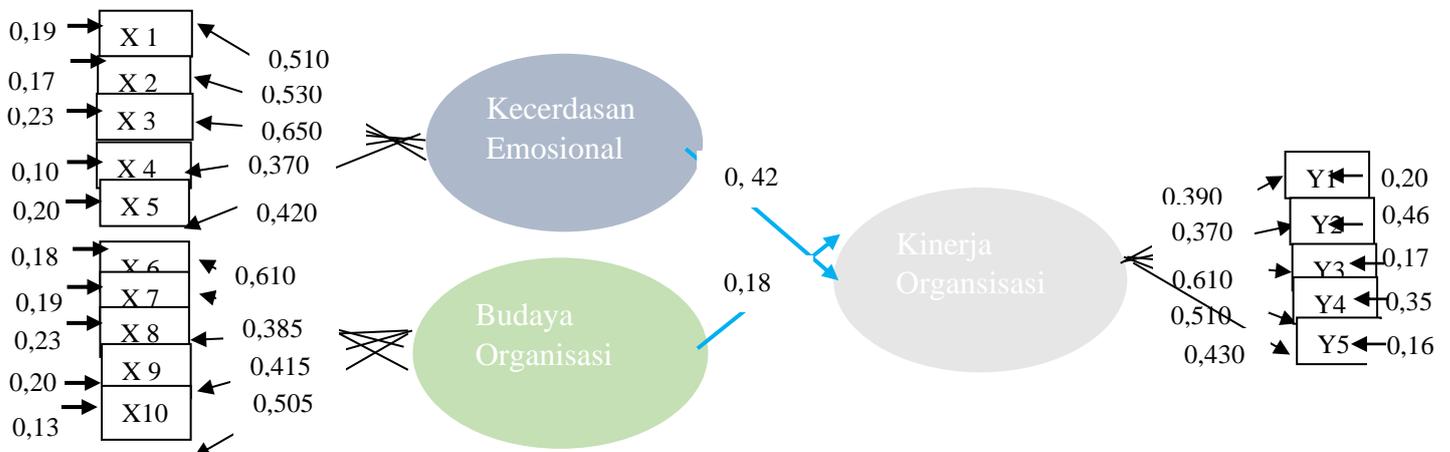
Hasil Penelitian

a. Deskriptif Analysis

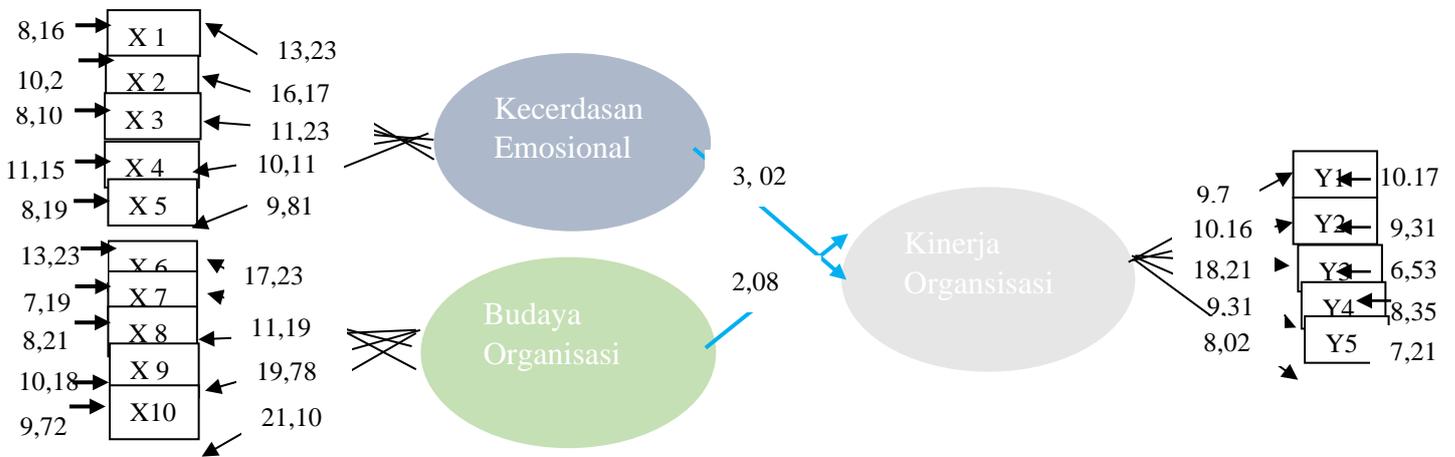
Rata-rata hasil tanggapan responden menilai kecerdasan iklim sudah baik sedangkan kecerdasan emosional masih perlu diperbaiki

b. Analisa pengaruh antar variable

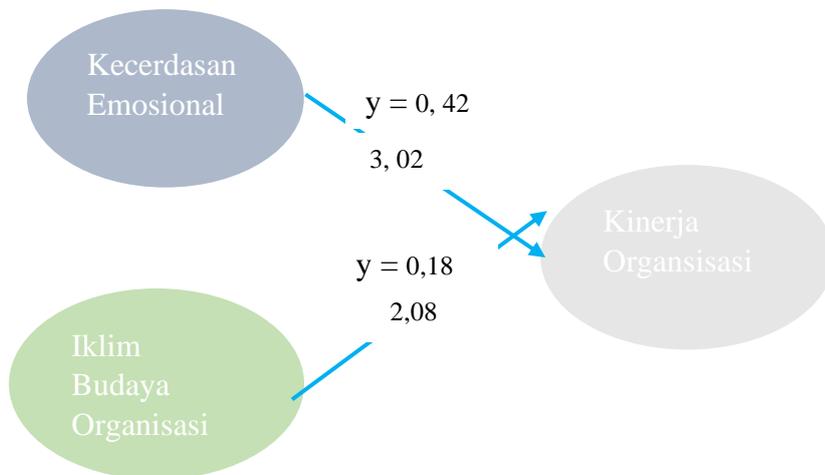
1. Imperical model (fit) sesuai dengan teori (Hair,2010), hasil tes sesuai dengan model dari 8 indek, tujuh masuk katagori fit (RMSEA, RMR,AGFI , NFI,CFI,IFI dan RIF) dan satu marjinal fit indek (GFI).
2. Hasil keluaran komputer terhadap tes hipotesis pengaruh kecerdasan emosional dan iklim budaya kerja terhadap kinerja organisasi pada **Gambar 2 dan 3**



Gambar 2 : Koefisien Jalur Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi
Sumber: Pengolahan data (2020)



Gambar 3 : T-hitung Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi
 Sumber: Pengolahan data (2020)



Gambar 4. Model Struktural Hasil Penelitian
 Sumber : Pengolahan data (2020)

Hasil keluaran computer (2020) :

$$KO = 0.42*KE + 0.18* IBO , \text{ Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.79$$

(0.015)	(0.12)	(0.050)
3.02	2.08	4.63

Tabel 2. merupakan rangkuman hasil analisis berupa besar pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain sesuai **Gambar 4.** berikut taraf signifikansinya :

1. menggunakan distribusi t- tabel dibandingkan dengan nilai t

berdasarkan hasil hitung untuk hipotesis

2. menggunakan distribsi f- tabel dibandingkan dengan nilai f berdasarkan hasil hitung untuk hipotesis .

Tabel 2. Besar Pengaruh Antar Variabel

Hipotesis	Dari Variabel	Terhadap Variabel	Koefisien	t-hitung	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	Kinerja Organisasi	0,42	3.02	Berpengaruh signifikan
5	Iklim Budaya Organsiasi	Kinerja Organisasi	0,18	2,08	Berpengaruh signifikan
9	Kecerdasan Emosional dan Iklim Budaya Organisasi	Kinerja Organisasi	(R ²) = 0,79	f-hitung 4,63	Berpengaruh signifikan

Sumber : Pengolahan data (2020)

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan software LISREL 8.8 mengenai Kecerdasan emosional , iklim budaya kerja dan kinerja organisasi pada PT Adil Makmur diketahui bahwa seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas kecerdasan emosional dan iklim budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja organisasi

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi . Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,42 dengan nilai t- hitung sebesar 3,02 yang berarti nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,96.

Dari kelima dimensi yang dikembangkan untuk mengukur yang paling kuat untuk membentuk variabel kecerdasan emosional memenuhi faktor loading dan mampu menjelaskan adalah dimensi motivasi memberikan dukungan dengan koefisien 0,660 artinya bahwa motivasi akan terbentuk kuat, melalui sebuah hasrat

bekerja untuk lebih dari sekedar bayaran atau status, kecendrungan untuk meraih sasaran dengan energi dan keteguhan (Goleman, 2004)).

Hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Michael (2002) pada artkel "*Atticut organization commitment and job satisfaction : a meta analysys* " meneliti atticut organisasai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja organisasi . Untuk itu hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Budaya Organisasi web terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi . Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,18 dengan nilai t-hitung sebesar 2,08 yang berarti nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,96.

Dari kelima dimensi yang dikembangkan untuk mengukur yang paling kuat untuk membentuk variabel memenuhi faktor loading budaya organisasi dan mampu menjelaskan adalah inovatif memperhitungkan resiko dengan koefisien 0,610. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi akan terbentuk kuat, melalui inovatif dalam memperhitungkan resiko yang baik dan sesuai harapan pelanggan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi telah dibuktikan di beberapa penelitian sebelumnya, seperti Analisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Chaterina (2012). Penelitian Ayu (2008) menemukan juga budaya kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim budaya organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh kecerdasan emosional dan iklim budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan analisis dan pembahasan secara parsial variabel kecerdasan emosional, dan budaya kerja secara serentak (bersama-sama) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi f -hitung $>$ f -tabel ($4,63 > 3,2$) dan koefisien determinasi (R^2) = 0,79 merupakan total pengaruh variabel eksogen ξ_1 (kecerdasan emosional), ξ_2 (budaya organisasi) terhadap η (kinerja organisasi).

SIMPULAN

- a. Hasil penelitian diskriptif menunjukkan evaluasi responden ada yang negatif dan ada yang positif terhadap item-item variabel penelitian dan perlu diadakan perbaikan yaitu:
 1. Kecerdasan Emosional, dengan itemnya kemampuan untuk

memahami kondisi emosi orang lain, kecakapan memperlakukan orang sesuai dengan reaksi emosional mereka.

2. Budaya organisasi, itemnya karyawan agresif dalam bekerja
 3. Kinerja organisasi itemnya yaitu pengembangan organisasi
- b. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hipotesis tes dan data empiris terbukti signifikan. Ada dua hipotesis yang terbukti yaitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Saran :

- a. PT Adil Makmur agar memperbaiki item, item yang dianggap negatif dari hasil jawaban responden
- b. Saran penelitian ini perlu ditindak lanjuti dengan penelitian-penelitian lanjutan terutama untuk mereduksi keterbatasan keterbatasan atau memperkaya penelitian ini. Baik yang terkait dengan penggunaan dasar teori dan instrumen penelitian, menambah jumlah sampel penelitian.
- c. Memperluas area dan kancan penelitian, menambahkan variabel lingkungan kerja atau penggunaan analisis data yang berbeda
- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam penelitian berikutnya, karena hasil hipotesisnya diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashkanasy *et.al.*, (2004). *Managing emotion in the workplace*. Human resources management journal. Vol 14, no 1, 2004
- Anak A.N.D. *at.al* (2012) *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*

- dan kinerja pegawai . Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan vol 6, No 2 ,2012
- Chaterina M T (2012) . *Analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.* Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Douglas S. Bolon (1997). *Organizational Citizenship Behavior among hospital employees: A Multidimensional analysis Involving Job Satisfaction and organizational Commitment* Journal of Healthcare Management : Summer 1997: 42,2
- Glaser et.al., (1987) . *Measuring and Interpreting Organizational Culture.* Management communication quarterly.
- Goleman (2004). *Emotional Intelligence.* Universitas Michigan
- Gohen J.M., dan P.Cohen (1983) Applied multiple regression or correlation analysis for behavior sciences. Hillsdale, Erlbaum.
- Hair, Joseph F., Anderson, Rollph E., Tatham dan Black William, C. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7 ed,* New Jersey: NJ, Prentice Hall.
- Hofstede (1986). *The usefulness of the "organizational culture" concept* . Journal of Management Studies
- I. Ayu dan Agus S (2008). *Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya pada kinerja perusahaan.* Jurnal manajemen dan Kewirausahaan vol. 10, no 2 , 2008
- J. Supranto dan Nandan Lima krisna (2013) *Penelitian Menyusun Disertasi.*Edisi 2. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- M.Bintang et.al.(2016) *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai .* Den Pasar Bali, Indonesia.
- Meyer et. al. 1984). *Testing the site best theory of organizational commitment: Same methodological considerations.* Journal of applied psychology 69 (3): 372-378
- Kompas.com, 2020.
- Kallberg,1995). *Organization commitment and job performance in the U.S Labor force.* Research of sociology of work 5 235-257.
- Randall DM (1990). *The consequence of organizational commitment : metodological investigation.* Journal of organization behavior 11: 361- 378
- Shane et al.,(2013). *Oportunity types, social entrepreneurship and innovation evidencefrom the panel the study of entrepreneurial dynamics.* The academy of Management Review 38 (1) 154-157 .
- Smith (1983) *Organizational citizenship behavior: It Nature and Antecedents.* Journal of applied Psychology 68 (4); 655- 63
- Sugiono (2009). *Metode Penelitian Bisnis, 3 th ed.* Bandung. Alfabeta .
- Setyo Hadi Wijanto, *Structural Equation Modeling (2008),* Edisi pertama, Jakarta. Graha Ilmu. Hal.12- 207.
- Stephen Feneman (2003). *Understanding emosion at work.* Human resources management journal.
- Salovey dan Mayer (2000) . *Model of emosion intelligence.* Cambridge University
- Van Knippenberg D. (2000). *Work motivation and performance : a social identity perspective.* Applied Pscychology An International Rewiew 49: 357-371