

# PENGARUH KECERDASAN EMOSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI

(Studi Kasus pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang) THE

## EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF EMPLOYEES TOWARD ORGANIZATIONAL CULTURE

(Case Study on PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang)

Rr Atika Wisnu Wardani<sup>1</sup>, Ella Jauvani Sagala<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

[rratikaww@students.telkomuniversity.ac.id](mailto:rratikaww@students.telkomuniversity.ac.id), [ellasagala@telkomuniversity.ac.id](mailto:ellasagala@telkomuniversity.ac.id)

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi karyawan terhadap budaya organisasi dengan studi kasus pada PT Astra InternasionaI Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosi karyawan mempengaruhi budaya organisasi serta mempertimbangkan kecerdasan emosi sebagai salah satu syarat penerimaan karyawan untuk mencapai budaya organisasi yang diinginkan. Berdasarkan tipe penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah 76 karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. Hasil dari pengolahan data didapatkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh sebesar 23,2% terhadap budaya organisasi.

Kata kunci: Kecerdasan Emosi, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi

---

### Abstract

*The purpose of this research is to acknowledge the effect of emotional intelligence of employees toward organizational culture with case study on PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. This research can be used as information for companies to know how emotional intelligence copenelitian, uld affect organizational culture as well as considering emotional intelligence as a condition of employee recruitment to achieve the desired organizational culture. Based on type of the study, this research is a quantitative study using data analysis techniques simple linear regression. The population in this research are 76 employees of PT Astra International Tbk - Isuzu Sales Operation Semarang. The results of data processing shows that emotional intelligence that has impact amounted to 23.2% toward organizational culture.*

*Keyword: Emotional Intelligence, Organizational Culture, Organizational Behavior*

---

## 1. Pendahuluan

Pentingnya budaya organisasi telah mendapatkan banyak perhatian belakangan ini. Budaya dipuji - puji sebagai salah satu faktor yang paling penting untuk kesuksesan bisnis dengan jangka panjang serta mempertahankan budaya internal organisasi dapat mengembangkan reputasi yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain<sup>[1]</sup>. Berdasarkan *pilot study* serta hasil wawancara, budaya organisasi pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang belum terimplementasikan dengan baik atau tidak sesuai dengan sasaran perusahaan. budaya organisasi sendiri merupakan fenomena sosial yang disebabkan oleh interaksi antara organisasi dan individu dan tidak dapat dihadirkan tanpa adanya subjektivitas individu dan karakteristik, irasionalitas dan emosionalitas<sup>[2]</sup>. Dalam situasi ini, pentingnya kecerdasan emosional dihadirkan untuk memungkinkan organisasi dalam membentuk budaya organisasi<sup>[3]</sup>. Karena kecerdasan emosional merupakan suatu *framework* dalam pembentukan keseimbangan budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi<sup>[4]</sup>.

Kecerdasan emosi sendiri memiliki hubungan positif yang kuat dengan keseimbangan budaya organisasi karena kecerdasan emosional membantu pemimpin organisasi untuk menumbuhkan budaya organisasi yang menghasilkan perilaku organisasi yang penting dalam pengembangan identitas budaya organisasi yang signifikan dan menanamkan tingkat kepercayaan yang tinggi dan kerjasama seluruh organisasi<sup>[5]</sup>. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penelitian ini memiliki beberapa pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kecerdasan emosi karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang ?
- 2) Bagaimana budaya organisasi PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang ?
- 3) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosi karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang terhadap budaya organisasi ?

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial<sup>[6]</sup>. Salovey dalam Goleman<sup>[6]</sup> membagi kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu:

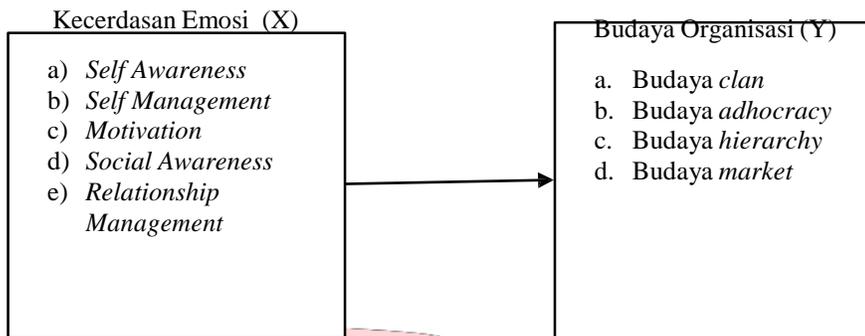
- 1) **Mengenal emosi diri (*Self Awareness*)**  
Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efek yang ditimbulkan serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri.
- 2) **Mengelola emosi diri (*Self Management*)**  
Merupakan kemampuan seseorang dalam menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam tindakan sehari – hari.
- 3) **Memotivasi diri sendiri (*Motivation*)**  
Kemampuan seseorang dalam menggunakan hasrat untuk membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta kemampuan mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dan mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- 4) **Mengenal emosi orang lain (*Social Awareness*)**  
Kemampuan seseorang dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain.
- 5) **Membina hubungan dengan orang lain (*Relationship Management*)**  
Kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

### 2.2 Budaya Organisasi

Menurut Wagner dan Hollenbeck<sup>[7]</sup>, budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang, teliti serta juga ber manfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Cameron dan Quinn<sup>[8]</sup> membagi budaya menjadi empat tipe budaya yaitu:

- 1) Budaya *Clan*
- 2) Budaya *Adhocracy*
- 3) Budaya *Hierarchy*
- 4) Budaya *Market*

Kerangka pemikiran pada penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 1



Gambar 1 – Kerangka Pemikiran

**2.3 Metodologi**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif deskriptif, dengan pengamatan secara *cross sectional*. Objek penelitian adalah karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. Alat pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada seluruh karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data deskriptif dan regresi linier sederhana. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subjek dalam variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

**3. Pembahasan**

**3.1 Kecerdasan Emosi**

Berdasarkan hasil pengolahan data secara keseluruhan mengenai tanggapan responden tentang kecerdasan emosi, karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki nilai rata – rata 81,81% dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki kemampuan untuk memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain serta memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

**3.2 Budaya organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data secara keseluruhan mengenai tanggapan responden tentang budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki nilai rata – rata 79,24% yang menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang secara keseluruhan sudah baik . Hal ini menunjukkan bahwa PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang membangun kebersamaan , menekankan moral serta mengembangkan tingkat kerjasama yang tinggi antar karyawan.

**3.3 Pengaruh Kecerdasan Emosi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi**

Kecerdasan emosi karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang secara keseluruhan memiliki tingkat kecerdasan emosi dengan kategori sangat tinggi yaitu sebesar 81,81%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri,

penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan<sup>[9]</sup>.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa besar nilai koefisien determinansi kecerdasan emosi memiliki pengaruh simultan sebesar 23,2% terhadap budaya organisasi PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang. sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat tergolong rendah.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Sumber: (Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20, 2016)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.221	5,94078

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal dari masing – masing variabel yaitu kecerdasan emosi dan budaya organisasi. Menurut Goleman dalam Casmini<sup>[10]</sup>, salah satu faktor ini berasal dari dalam diri individu itu sendiri, karena setiap individu memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda seperti ada yang rendah, sedang maupun tinggi serta kecerdasan emosi tersebut tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosi (X) terhadap budaya organisasi PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang menunjukkan bahwa nilai thitung yaitu 4,724 > 1,993 dan tingkat signifikasinya sebesar 0.000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  sehingga H0 ditolak yang artinya bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1 Kesimpulan

Kecerdasan emosi karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang, memiliki nilai skor sebesar 81,81% yang menunjukkan bahwa karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori sangat tinggi serta menunjukkan bahwa karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memiliki kemampuan untuk memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang, memiliki nilai skor sebesar 79,24% yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang membangun kebersamaan, menekankan moral dan mengembangkan HRD, serta mengembangkan tingkat kerjasama yang tinggi antar karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi terhadap budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang sebesar 23,2%, sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai thitung yaitu 4,724 > 1,993 dan tingkat signifikasinya sebesar 0.000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  sehingga H0 ditolak yang artinya bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang.

## 4.2 Saran

Sebaiknya PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang memberikan perhatian lebih terhadap bagaimana karyawan dalam mengenali emosi diri.

Sebaiknya PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Semarang perlu membantu individu untuk mengetahui apa yang diharapkan, adanya pemahaman budaya dan mengembangkan koordinasi antara dalam organisasi, luar organisasi eksternal, serta manajer untuk saling *sharing* informasi tentang organisasinya.

### Daftar Pustaka:

- [1] Demers, Jayson. (2015). *How Does Company Culture Actually Lead Success*. [online]. [www.entrepreneur.com/article/254049](http://www.entrepreneur.com/article/254049) [22 Desember 2015]
- [2] Tolmats E. and A. Reino (2006) “Interconnections of emotional intelligence and organizational culture: based on the example of two business sectors in Estonia”. In *National and international aspects of organizational culture*, 121–146. Tartu: Tartu University Press.
- [3] Langhorn, S. (2004). How emotional intelligence can improve management performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), 220–230. Retrieved from emeraldinsight.
- [4] Danaeefard, H., Salehi, A., Hasiri, A., dan Noruzi, M. R. (2012). How emotional intelligence and organizational culture contribute to shaping learning organization in public service organizations. *African Journal of Business Management*, 6 (5), 1921-1931. Retrieved from academicjournals.org.
- [5] Ugoani, John N. N. (2012). emotional intelligence and organizational culture equilibrium – a correlation analysis. *Journal of Advances in Social Science-Humanities*, 6 (5), 1921-1931. Retrieved from jassh.in.
- [6] Goleman, Daniel. (2007). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional (Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Tampubolon, Manahan P. (2012). *Perilaku keorganisasian : organization behaviour* (3<sup>rd</sup> ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- [8] Cameron, Kim S & Robert E. Quinn. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework* (3<sup>rd</sup> ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- [9] Shapiro, E.L. (2001). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.