

PENGARUH POLA KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA STIKOM CKI JAKARTA)

Atik Budi Paryanti

ABSTRACT

Atik Budi Paryanti, Suryadarma University, November 2013, *Influence Pattern Against Emotional Intelligence Work and Organizational Culture, (Case study In STIKOM CKI Jakarta).*

The purpose of this study was to determine the influence of work pattern and emotional intelligence on organization culture at STIKOM CKI JAKARTA. The influence of emotional intelligence as an element of human resources within an organization need to be reviewed and developed. Good working attitude needed to improve organizational performance. A very significant in improving the performance of the organization to face the challenges of global competition is through work pattern and emotional intelligence, the end goal is to make continuous improvements in order to focus on customer pattern. With the above background, the researcher is interested in doing research on human resources in STIKOM CKI JAKARTA, it is known that the organization has implemented government management standards. There are three variables studied influence, namely: 1) work pattern (X_1), 2) emotional intelligence (X_2), to 3) the organization culture (Y).

The method used in this study is a survey method with causal approach. Meanwhile, to analyze data about whether or not the effect of one variable with another variable using path analysis (path analysis). Sample collection technique is to use the technique of "probability sampling", ie the "simple random sampling", obtained 40 samples from all populations were available. Validity and reliability data for each variable using the Microsoft Excel software, then performed the normality test, homogeneity and linearity test that analyzes the requirements are met. The hypothesis was tested with SPSS Statistics software covering correlation test and regression test, so it can perform comparison t test and F test on all variables studied.

From the analysis of X_1 on Y obtained path coefficient (p_{yx1}) = 0.715 with $t = 13.805$ and the real level $\alpha = 0.05$ is obtained t table = 1.6849. Since the value of t count > t table, then reject H_0 , hence path coefficient is significant, it is evident that a positive work pattern directly influences the organization culture. X_2 analysis of the Y values obtained path coefficients (p_{yx2}) = 0.621 at $t = 3.738$ and the real level $\alpha = 0.05$ is obtained t table = 1.6849. Since the value of t count > t table, then reject H_0 is thus very significant path coefficients, it is evident that the emotional intelligence in a positive direct influence on organization culture. Analysis of X_1 and X_2 on Y obtained coefficient of determination (r_{x1x2}) = 0.933 with $F = 184.361$ count and the real level $\alpha = 0.05$ and obtained F table = 3.23. Since the value of F count > F table, then reject H_0 is thus very significant path coefficients, it is evident that the work pattern and culture in a positive direct influence on organization culture.

Keywords : ***influence, work pattern, emotional intelligence, organization culture***

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau lembaga pendidikan yang berkeinginan mempunyai peluang lebih untuk berhasil harus mengetahui bidang-bidang yang memberi kemungkinan terbesar untuk berhasil. Apa yang sedang kita usahakan, Apa yang di jadikan sasaran Ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang penting bagi organisasi atau lembaga pendidikan, sebab :

- Menunjukkan adanya suatu tujuan yang jelas bagi organisasi, sehingga dapat membuat rencana operasionalnya.
- Dengan adanya tujuan, hasil kerja dari operasi organisasi dapat dinilai prestasinya, ketepatan metode kerjanya dan struktur kerjanya.
- Anggota dalam organisasi akan lebih dapat menjalankan tugasnya secara baik,

karena mereka tahu bahwa akan dibawa kemana organisasi ini.

Dengan demikian suatu organisasi selalu menampung kegiatan-kegiatan penentuan sasaran, tujuan dan apakah sasaran dan tujuan itu bisa dicapai Jika bisa maka bagaimana mencapainya.

Pada era globalisasi sekarang ini faktor jarak dan waktu bukanlah merupakan kendala dalam berkomunikasi artinya kapan saja dan dimana saja, orang yang satu dapat berkomunikasi dengan orang yang lain. Bahkan kendala kapasitas dan kecepatan pun sudah hampir-hampir tidak ada lagi. Semua itu tentunya hanya dapat terjadi jika ditopang dengan pesatnya kemajuan ilmu dan teknologi (IPTEK) secara bersama-sama. Kemajuan IPTEK yang demikian pesat itu perlu diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang memadai.

Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kecerdasan emosional yang bagus dan pola kerja yang dengan mudah dapat menyerap informasi baru up to date, yang berdampak mereka akan mempunyai kemampuan yang handal dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan jaman yang demikian cepatnya.

Peningkatan kinerja baik bagi individu maupun bagi organisasi, harus terus-menerus selalu dilakukan bersama-sama dengan peningkatan kecerdasan emosional dan pola kerja, karena adanya tuntutan perubahan lingkungan yang sangat cepat, dan bahkan kadang-kadang munculnya sifat diduga sebelumnya. Sehubungan dengan adanya tuntutan-tuntutan kualitas pelayanan interaksi hubungan secara internasional, sistem informasi yang menggunakan teknologi modern (internal), penggunaan teknologi tinggi dalam menopang berbagai kegiatan, maka keunggulan kompetensi (distinctive-competence) sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi suatu organisasi.

Kemampuan utama yang handal bagi setiap insan sebagai sumber daya manusia adalah kecerdasan emosional dan pola kerja dimana sangat dibutuhkan untuk peningkatan kinerja bagi lembaga-lembaga pendidikan maupun non pendidikan, demikian juga halnya dengan STIKOM Cipta Karya Informatika di Jakarta

Sekolah Tinggi Informatika Komputer Cipta Karya Intelektual (STIKOM CKI) merupakan sebuah PTS yang letaknya ada di Jakarta, Stikom CKI memiliki 4 cabang dimana kampus pusatnya terletak di Jalan Radin Intan Buaran Klender Jakarta Timur, sedangkan cabangnya tersebar di Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Barat dan Bekasi. Stikom CKI sendiri memiliki dua program studi yaitu sistem informasi dan teknik informatika dimana ke dua-duanya berjenjang S1. Karyawan stikom cki terdiri atas dosen tetap, staf manajemen dan laboran yang berjumlah 101. Stikom cki memiliki 750 orang mahasiswa yang terdaftar aktif di laporan PDPT milik dikti. Karena jumlah sample cukup inilah kenapa penulis menggunakan sample adalah karyawan cki.

Budaya Organisasi

Untuk memahami pengertian tentang budaya kerja hendaknya dipahami terlebih dahulu akar dari budaya kerja yaitu budaya organisasi, karena budaya kerja merupakan *subset* dari budaya organisasi. Beberapa definisi budaya organisasi diantaranya menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja pegawai.

Dessler mendefinisikan budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya⁷.

Schein mendefinisikan budaya organisasi berarti pola nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya⁸.

Budaya organisasi berguna untuk menangani lingkungan internal dan eksternal organisasi, sehingga perlu ditanamkan di kalangan anggota organisasi untuk dapat mengadakan persepsi, berfikir dan merasakan pekerjaannya secara benar.

Robbins mendefinisikan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain⁹. Robbins memandang budaya organisasi sebagai sebuah sistem pengertian yang dijadikan sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam melakukan kegiatannya. Sistem pengertian inilah yang menjadi ciri khas dari suatu organisasi sekali-gus menjadi pembeda organisasi itu dengan organisasi lainnya. Lebih lanjut dinyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai

⁷ Dessler, Gary, 2000.p 223. *Human Resource Management*, Prentice Hall Inc. New Jersey.

⁸ Schein, Edgar H.p.14, 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Publisher, San Francisco.

⁹ Robbins, Stephen P, 2003, p 525. *Organizational Behavior*, Pearson Education International, New Jersey.

organisasi. Menurut Robbins karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. pegawai didorong untuk mencapai produktivitas optimal.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontra dari pertumbuhan.

Cameron dan Quinn , telah mengadopsi kompetensi kerangka kerja nilai-nilai (*Competing Values Framework / CVF*) berdasarkan pandangan bahwa budaya organisasi tersusun atas nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi¹⁰. Sebuah organisasi

menunjukkan beberapa karakteristik yang dikelompokkan ke dalam empat tipe:

1. *Clan*: Budaya yang berdasarkan norma-norma dan nilai-nilai yang berkaitan dengan afiliasi dan kelompok kerja.
2. *Adhocary*: Budaya yang berdasarkan keterbukaan atas perubahan dan pengambilan resiko.
3. *Hierarchical*: Budaya yang merefleksikan nilai-nilai dan norma-norma yang berkaitan dengan birokrasi, seperti halnya pengendalian, stabilitas, dan keamanan.
4. *Market*: Budaya yang menekankan pada produktivitas dan efisiensi.

Beragamnya definisi budaya organisasi yang dikemukakan para ahli menggambarkan kompleksitas budaya organisasi itu sendiri. Diperlukan upaya menghasilkan budaya organisasi yang kondusif bagi perbaikan berkelanjutan dimana setiap orang dapat berpartisipasi. Jaminan kualitas juga perlu dintegrasikan ke dalam semua proses dan fungsi organisasi. Semua itu memerlukan perubahan perilaku orang-orang, sikap mental dan praktek pekerjaan dalam berbagai cara.

Oleh karenanya pulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, keyakinan atau ideologi, cara berfikir, dan harapan yang dimiliki bersama dan dipegang teguh oleh para anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan. bahwa budaya organisasi menjadi penuntun tingkah laku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, dan menjadi ciri khas atau karakteristik suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Menurut Dale merubah perilaku dan sikap mental orang adalah salah satu tugas manajemen yang paling sulit, memerlukan kekuatan besar dan ketrampilan persuatif dan memotivasi. Kesungguhan juga diperlukan dalam memfasilitasi dan mengelola perubahan budaya menuju ke arah budaya organisasi yang berkualitas¹¹.

¹⁰ Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on The Competing Values*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹¹ Dale, Besterfield, 2003, *Total Quality Management, Third Edition*, Pearson, New Jersey, p.30.

Adapun pengertian budaya kualitas itu sendiri menurut Goetsch dan Davis adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Budaya kualitas terdiri dari filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan untuk meningkatkan kualitas¹².

Boan telah mengembangkan budaya kualitas melalui pendekatan efektivitas kinerja kelompok, ada lima faktor-faktor dinamis yang diyakini merupakan komponen budaya kualitas dan merupakan dasar bagi pengembangan partisipasi¹³, yaitu:

1. *Shared mental model*: visi atau representasi kelompok yang ditunjukkan oleh anggotanya dan membantu orang-orang menetapkan tujuan untuk kemajuan kelompok. Hal ini penting bagi motivasi dan pemberdayaan kelompok.
2. *Perception*: persepsi merupakan pandangan yang ditunjukkan budaya kelompok, apa yang menjadi perhatian mereka berdasarkan apa yang telah dilihatnya.
3. *Communication*: kelompok yang efektif ditunjukkan oleh aktivitas dasar maupun perilaku komunikasi yang kompleks.
4. *Hierarchy*: Kelompok yang terorganisir melalui pendistribusian tanggung jawab dan pengambilan keputusan secara non-hierarki.
5. *Leadership*: kepemimpinan bagi kualitas, yaitu kepemimpinan yang mengkomunikasikan kualitas dengan jelas dan semua harapan yang berkaitan dengan perilaku mendukung kualitas merupakan nilai-nilai utama organisasi.

1. Pola Kerja

Pola kerja adalah pembentukan sebuah

struktur kerja yang disusun dengan membentuk badan utama yang bertugas membuat pola-pola bagian dari sebuah organisasi atau anggota kelompok. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai pola kerja organisasi sering disebut studi organisasi (*organizational studies*), perilaku organisasi (*organizational behaviour*), atau analisa organisasi (*organization analysis*).

a. Definisi Pola Kerja:

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai pola kerja organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Menurut Davina Palmer disebutkan bahwa, pola kerja organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Stoner mengatakan bahwa pola kerja organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.¹⁴

James D. Mooney, mengemukakan bahwa pola kerja organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Chester I. Bernard (2001:112), berpendapat bahwa pola kerja organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.¹⁵

Stephen P. Robbins (2000:129), menyatakan bahwa pola kerja organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan

¹² David L. Goetsch dan Stanley B. Davis. (2002). *Pengantar Manajemen Mutu 2*, Ed. Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhalindo.

¹³ Boan, D.M., 2004. *The Era of Culture in Quality Improvement*, DFMC Publisher, pp.1-17.

¹⁴ Dessler, Gary, 2000.p 225. *Human Resource Management*, Prentice Hall Inc. New Jersey.

¹⁵ Schein, Edgar H.p.16, 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Publisher, San Francisco.

sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.¹⁶

Hilman Sarens (1998:87), dikatakan bahwa sebuah organisasi dapat terbentuk oleh pola kerjanya, karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Menurut Albert Mc.Murdoch (2001:229), orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini adalah pola kerja organisasi, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, pola kerja organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

b. Pola Kerja Partisipasi:

Dalam pola kerja berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada pola kerja organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan.

Pada dasarnya partisipasi pola kerja organisasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada

kelompok dalam usaha mencapai tujuan.

Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi, bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata. Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

c. Unsur-unsur Pola Kerja:

Menurut Keith Davis ada tiga unsur penting pola kerja:

Unsur pertama, bahwa pola kerja adalah partisipasi atau keikutsertaan sesungguhnya merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan, lebih daripada semata-mata atau hanya keterlibatan secara jasmaniah.¹⁷

Unsur kedua adalah pola kerja adalah bentuk kesediaan memberi sesuatu sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok. Ini berarti, bahwa terdapat rasa senang, kesukarelaan untuk membantu kelompok.

Unsur ketiga adalah pola kerja unsur tanggung jawab. Unsur tersebut merupakan segi yang menonjol dari rasa menjadi anggota. Hal ini diakui sebagai anggota artinya ada rasa "sense of belongingness".

d. Syarat-syarat Pola Kerja:

Agar suatu pola kerja partisipasi dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif, membutuhkan persyaratan-persyaratan yang mutlak yaitu waktu. Untuk dapat berpartisipasi diperlukan waktu. Waktu yang dimaksudkan disini adalah untuk memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin. Pesan tersebut mengandung informasi mengenai apa dan bagaimana serta mengapa diperlukan peran serta.

Bilamana dalam kegiatan partisipasi ini diperlukan dana perangsang, hendaknya

¹⁶ Robbins, Stephen P, 2003, p 535. *Organizational Behavior*, Pearson Education International, New Jersey.

¹⁷ Robbins, Stephen P, 2003, p 545. *Organizational Behavior*, Pearson Education International, New Jersey.

dibatasi seperlunya agar tidak menimbulkan kesan “memanjakan”, yang akan menimbulkan efek negatif. Subyek partisipasi hendaknya relevan atau berkaitan dengan organisasi dimana individu yang bersangkutan itu tergabung atau sesuatu yang menjadi perhatiannya.

Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk berpartisipasi, dalam arti kata yang bersangkutan memiliki luas lingkup pemikiran dan pengalaman yang sama dengan komunikator, dan kalupun belum ada, maka unsur-unsur itu ditumbuhkan oleh komunikator.

Partisipasi pola kerja harus memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi timbal balik, misalnya menggunakan bahasa yang sama atau yang sama-sama dipahami, sehingga tercipta pertukaran pikiran yang efektif atau berhasil. Para pihak yang bersangkutan bebas di dalam melaksanakan peran serta tersebut sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Bila partisipasi diadakan untuk menentukan suatu kegiatan hendaknya didasarkan kepada kebebasan dalam kelompok, artinya tidak dilakukan pemaksaan atau penekanan yang dapat menimbulkan ketegangan atau gangguan dalam pikiran atau jiwa pihak-pihak yang bersangkutan. Hal ini didasarkan kepada prinsip bahwa partisipasi adalah bersifat persuasif. Partisipasi dalam organisasi menekankan pada pembagian atau tugas-tugas dalam melaksanakan kegiatannya dengan maksud meningkatkan efektifitas tugas yang diberikan secara terstruktur dan lebih jelas.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional¹⁸ pada hakekatnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Kecerdasan emosional bukanlah merupakan sesuatu yang baru. Hal tersebut karena tenggelam oleh obsesi abad ke-20 akan data ilmiah

dan rasionalisme. Namun sekarang makin banyak pengakuan tentang perlunya mengefektifkan peran kecerdasan emosional, baik di tempat pekerjaan maupun di dalam kehidupan pribadi.

Salah satu terobosan pemikiran tentang kecerdasan emosional yang paling penting terjadi pada tahun 1980 ketika seorang pakar psikologi Israel kelahiran Amerika, Dr. Reuven Baron, yang memulai penelitian di bidang ini Stein dan Book, Pada kenyataannya ada orang yang tidak sukses dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan yang disebabkan karena kurang memiliki kecerdasan emosional.¹⁹

Ada beberapa pengertian tentang kecerdasan emosional, Baron mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan non-kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Stein dan Book, 2004:30). Definisi ini menekankan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan non-kognitif yang dapat digunakan untuk mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Kecerdasan emosional yang semula dicetuskan oleh Salovey dan Mayer pada dasarnya merupakan unsur kecerdasan ganda yang dikembangkan oleh Gardner, Salovey menempatkan kecerdasan pribadi dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya serta memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama yaitu Goleman :²⁰

2. Mengenali emosi diri
3. Mengelola emosi
4. Memotivasi diri sendiri
5. Mengenali emosi orang lain, dan
6. Membina hubungan

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Bambang Sudaryono (Tesis, PPS YAI, 2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya K3 Terhadap Budaya organisasi

¹⁹ Schein, Edgar H.p.16, 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Publisher, San Francisco.

²⁰ Schein, Edgar H.p.16, 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Publisher, San Francisco.

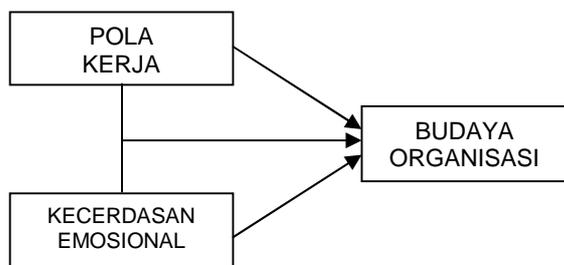
¹⁸ Nidjo Sandjojo, 2011. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*, Penerbit Sinar Harapan, Jakarta. Pp.40.

PT Dwi Tunggal Putra Surabaya menunjukkan adanya indikasi pengaruh yang sangat kuat antara faktor usia yang berupa kecerdasan emosional dan budaya keselamatan kerja pada bagian administrasi terhadap budaya organisasinya.

2. Gunawan Erawanto (Tesis, PPS YAI, 2011), dalam penelitiannya yang berjudul faktor kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja perangkat pemerintah Suku Dinas Pariwisata Jakarta Timur, menunjukkan adanya indikasi pengaruh yang signifikan antara faktor kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja perangkat pemerintah. Ditunjukkan juga faktor psikologi yang berupa kepribadian dan kecerdasan emosional sangat signifikan terhadap kinerja perangkat pemerintah. Secara partial maupun serempak menunjukkan nilai yang positif, hal ini tentunya mempunyai arti bahwa peningkatan faktor individual dan psikologi akan berakibat meningkatnya kinerja perangkat pemerintah.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini didasarkan pada kerangka berpikir dalam bentuk skema adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Skema Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Budaya organisasi

Kecerdasan emosional adalah dorongan yang kuat dari diri seseorang dalam mewujudkan keinginan dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: (1) berorientasi pada kebutuhan (*existence*) yaitu tentang kebutuhan dasar dan keamanan, (2) keterhubungan (*relatedness*) yaitu hasrat untuk memelihara hubungan

baik, hubungan sosial yang menuntut terpenuhinya interaksi, (3) pertumbuhan (*growth*) yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Sementara itu, budaya organisasi adalah tindakan seseorang dalam menetapkan pilihan dari dua atau lebih alternatif yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi, dengan indikator: (1) mengidentifikasi masalah (*identify the problem*), (2) mendefinisikan masalah (*define the problem*), (3) mengidentifikasi kriteria keputusan (*identify the decision criteria*), (4) menimbang kriteria keputusan (*allocate weights to the criteria*), (5) mengembangkan alternatif (*develop the alternatives*), (6) mengevaluasi alternatif (*evaluate the alternatives*), (7) memilih alternatif terbaik (*select the best alternative*).

Dengan demikian kecerdasan emosional dapat diduga berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi. Dengan perkataan lain, makin sesuai kecerdasan emosional maka makin berkualitas tingkat budaya organisasi.

2. Pengaruh Pola kerja terhadap Budaya organisasi

Pola kerja adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa di dalam lingkungan kerja, dengan indikator: (1) sifat pekerjaan (*work itself*), (2) pengawasan (*supervision*), (3) pembayaran gaji (*pay*), (4) peluang promosi (*advancement opportunities*), (5) rekan-rekan kerja (*coworkers*).

Sementara itu, budaya organisasi adalah tindakan seseorang dalam menetapkan pilihan dari dua atau lebih alternatif yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi, dengan indikator: (1) mengidentifikasi masalah (*identify the problem*), (2) mendefinisikan masalah (*define the problem*), (3) mengidentifikasi kriteria keputusan (*identify the decision criteria*), (4) menimbang kriteria keputusan (*allocate weights to the criteria*), (5) mengembangkan alternatif (*develop the*

alternatives), (6) mengevaluasi alternatif (*evaluate the alternatives*), (7) memilih alternatif terbaik (*select the best alternative*).

Berdasarkan uraian di atas diduga pola kerja pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja individual pegawai. Dengan perkataan lain, makin bagus pola kerja pegawai maka makin tinggi tingkat budaya organisasi.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pola kerja terhadap Budaya organisasi

Pola kerja adalah pernyataan evaluasi baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai suatu objek, orang, atau peristiwa di dalam lingkungan kerja, dengan indikator: (1) sifat pekerjaan (*work itself*), (2) pengawasan (*supervision*), (3) pembayaran gaji (*pay*), (4) peluang promosi (*advancement opportunities*), (5) rekan-rekan kerja (*coworkers*).

Sementara itu, kecerdasan emosional adalah dorongan yang kuat dari diri seseorang dalam mewujudkan keinginan dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: (1) berorientasi pada kebutuhan (*existence*) yaitu tentang kebutuhan dasar dan keamanan, (2) keterhubungan (*relatedness*) yaitu hasrat untuk memelihara hubungan baik, hubungan sosial yang menuntut terpenuhinya interaksi, (3) pertumbuhan (*growth*) yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Dengan demikian dapat diduga pola kerja berpengaruh langsung terhadap karakteristik kerja. Dengan perkataan lain, makin tinggi pola kerja maka makin sesuai karakteristik kerja pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretik dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Budaya organisasi.
2. Pola kerja berpengaruh positif terhadap Budaya organisasi.
3. Kecerdasan emosional dan pola kerja berpengaruh positif terhadap

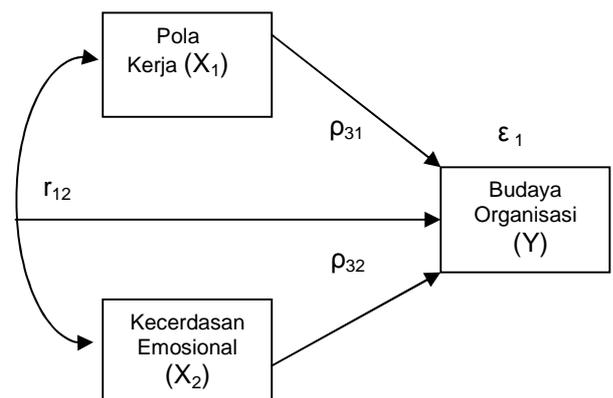
Budaya organisasi secara bersamaan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini untuk mengkaji atau menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari tiga, yaitu: (1) Kecerdasan Emosional; (2) Pola kerja; (3) Budaya organisasi.

Variabel-variabel yang akan dikaji disusun sesuai dengan grand teori dari Stephen Robbins, model pengaruh antar variabel dapat di lihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 3.1 : Teori Pengaruh antar variabel Penelitian

Keterangan:

- X_1 = Pola Kerja
- X_2 = Kecerdasan Emosional
- Y = Budaya organisasi
- ρ_{ij} = Koefisien Jalur
- ϵ_i = Variabel residu

B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang dilakukan dengan menggunakan metode survei yaitu mengajukan berbagai pertanyaan pada orang-orang dan merekam jawabannya untuk dianalisis.

Populasi yang digunakan adalah pegawai yang berjumlah 101 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan metode (*convenience samples*) yang merupakan sample nonprobabilita yang tidak terbatas. Dalam pengambilan sampel ini peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang ditemui dari sejumlah populasi yang telah ditentukan. Dengan jumlah populasinya sekitar 101, maka diambil sample sebanyak 40 Orang.

1. Populasi

Sebagai populasi penelitian adalah pegawai yang menduduki jabatan pegawai di STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta sebanyak 101 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Sampel diambil sebanyak 40 pegawai dari jumlah kerangka sampel sebanyak 101 pegawai.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala penilaian (*rating scale*) untuk menilai pegawai di STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta. Sampel dalam penelitian ini juga merupakan responden untuk mendapatkan data variabel Budaya organisasi, Kecerdasan Emosional, Pola kerja.

Skala penilaian untuk variabel Budaya organisasi, Kecerdasan emosional, dan Pola kerja memiliki lima kategori pilihan jawaban, yaitu: 1) Selalu, 2) Sering, 3) Kadang-kadang, 4) Jarang, dan 5) Tidak pernah.

Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid (*drop*). Instrumen yang tidak valid dibuang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Dengan dasar teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, maka disusunlah konstruk penelitian berupa definisi konseptual dan definisi operasional, untuk setiap variabel penelitian dibuat kisi-kisi dan butir dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Untuk menjangkau data dan informasi dari responden disusun instrumen penelitian tentang budaya organisasi, kecerdasan emosional dan pola kerja.

1. Instrumen Budaya organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah tindakan seseorang dalam menetapkan tindakan yang tersedia untuk menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi, dengan indikator: (1) mengidentifikasi masalah, (2) mendefinisikan masalah, (3) mengidentifikasi kriteria keputusan, (4) menimbang kriteria keputusan, (5) mengembangkan alternatif, (6) mengevaluasi alternatif, (7) memilih alternatif terbaik.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah tindakan manajemen dalam menyelesaikan suatu masalah dalam organisasi, dengan indikator: (1) mengidentifikasi masalah yaitu: mengumpulkan data dan informasi, menganalisa data dan informasi, menyeleksi masalah, mencari penyebab masalah, (2) mendefinisikan masalah, yaitu: membuat batasan masalah, merumuskan kriteria keputusan, (3) mengidentifikasi kriteria keputusan, yaitu: keputusan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, keadilan, kejujuran, (4) menimbang kriteria keputusan, yaitu: Memberi bobot kriteria keputusan, membuat prioritas kriteria keputusan, (5) mengembangkan alternatif, yaitu: membuat beberapa alternatif kriteria keputusan, (6) mengevaluasi alternatif, yaitu: membandingkan, menilai kriteria alternatif keputusan, (7) memilih alternatif terbaik, yaitu: Menetapkan pilihan alternatif prioritas, menetapkan pilihan keputusan yang rasional.

c. Kisi-Kisi Instrumen Budaya organisasi

Kisi-kisi instrumen budaya organisasi

yang menduduki jabatan pegawai di STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Budaya organisasi

NO	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	BUTIR
1.	Mengidentifikasi masalah	- menganalisa data, informasi, dan mencari penyebab masalah	1, 2, 3, 4
2.	Mendefinisikan masalah	- Membuat batasan masalah, - Merumuskan kriteria keputusan	5, 6, 7, 8
3.	Mengidentifikasi kriteria keputusan	- Keputusan yang mempunyai nilai-nilai, keadilan, kejujuran	9, 10, 11, 12,
4.	Menimbang kriteria keputusan	- Memberi bobot kriteria keputusan - Membuat prioritas kriteria keputusan	13, 14, 15,16
5.	Mengembangkan alternatif.	- Membuat beberapa alternatif kriteria keputusan	17, 18, 19, 20
6.	Mengevaluasi alternatif	- Membandingkan, menilai kriteria alternatif keputusan	21, 22, 23, 24
7.	Memilih alternatif terbaik	- Menetapkan pilihan alternatif keputusan yang rasional	25, 26, 27, 28, 29, 30

d. Pengujian Instrumen

1) Validitas Instrumen

Setiap butir instrumen harus memenuhi syarat validitas butir instrumen budaya organisasi, dengan cara menganalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi.

Penelitian instrumen budaya organisasi menggunakan skala penilaian (*rating scale*) dengan lima alternatif jawaban, yaitu: 1) Selalu, 2) Sering, 3) Kadang-kadang, 4) Jarang, dan 5) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara besaran r_{xy} yang diperoleh dengan harga kritis r *product Moment* pada $n = 20$. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data.

2) Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen

variabel budaya organisasi, yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid (*drop*) tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan dalam perhitungan ini.

2. Instrumen Kecerdasan emosional (X_1)

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah kurun waktu seseorang dalam mewujudkan tugas pekerjaan dan keinginannya dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: (1) berorientasi pada kebutuhan (2) keterhubungan (3) pertumbuhan.

b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosional adalah waktu yang digunakan seseorang dalam mewujudkan keinginannya dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: (1) berorientasi pada kebutuhan yaitu tentang kebutuhan dasar dan keamanan, (2) keterhubungan yaitu hasrat untuk memelihara hubungan baik, hubungan sosial yang menuntut terpenuhinya interaksi, (3) pertumbuhan yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan emosional

Kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional pegawai yang menduduki jabatan pegawai STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan emosional

NO.	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	BUTIR
1.	Berorientasi pada kebutuhan	kebutuhan dasar dan keamanan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2.	Keterhubungan	memelihara hubungan baik, hubungan sosial yang menuntut terpenuhinya interaksi	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

3..	Pertumbuhan	kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,28, 29,30.
-----	-------------	---	---------------------------------------

d. Pengujian Instrumen

1). Validitas Instrumen

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrumen harus memenuhi syarat validitas butir instrumen kecerdasan emosional, dengan cara menganalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*). Dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir instrumen tidak valid (*drop*), dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Penelitian instrumen kecerdasan emosional menggunakan skala penilaian (*rating scale*) dengan lima alternatif jawaban, yaitu: 1) Sangat setuju, 2) Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Tidak setuju, dan 5) Sangat tidak setuju. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara besaran r_{xy} yang diperoleh dengan harga kritis $r_{product\ Moment}$ pada $n = 20$. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data.

2). Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel kecerdasan emosional, yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid (*drop*) tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan dalam perhitungan ini.

3. Instrumen Pola kerja (X_2)

a. Definisi Konseptual

Pola kerja adalah klasifikasi ilmu pengetahuan baik yang formal maupun yang tidak formal terhadap kriteria ilmu

tertentu dalam suatu objek, orang, atau peristiwa di lingkungan kerja, dengan indikator: (1) sifat pekerjaan (2) pengawasan (3) pembayaran gaji (4) peluang promosi (5) rekan-rekan kerja .

b. Definisi Operasional

Pola kerja adalah klasifikasi ilmu pengetahuan baik yang formal maupun yang tidak formal terhadap kriteria ilmu tertentu dalam suatu objek dengan indikator: (1) sifat pekerjaan, yaitu: pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab., (2) pengawasan yaitu: kemampuan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. (3) pembayaran gaji, yaitu: sejumlah upah yang diterima dan ditingkat mana dibandingkan orang lain dalam organisasi (4) peluang promosi, yaitu: kesempatan untuk maju dalam organisasi (5) rekan-rekan kerja, yaitu: tingkat di mana rekan kerja mendukung secara sosial.

c. Kisi-Kisi Instrumen Pola kerja

Kisi-kisi instrumen pola kerja pegawai yang menduduki jabatan pegawai STIKOM Cipta Karya Informatika Jakarta, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Pola kerja

NO.	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	BUTIR
1.	Sifat pekerjaan	pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab,	1, 2, 3, 4, 5, 6
2.	Pengawasan	kemampuan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.	7, 8, 9, 10, 11, 12
3.	Pembayaran gaji	sejumlah upah yang diterima dan ditingkat mana dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi	13, 14, 15, 16, 17, 18
4.	Peluang promosi	kesempatan untuk maju dalam organisasi	19, 20, 21, 22, 23, 24
5.	Rekan-rekan kerja	tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.	25, 26, 27, 28, 29, 30

d. Pengujian Instrumen

a) Validitas Instrumen

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrumen harus memenuhi syarat validitas butir instrumen pola kerja, dengan cara menganalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*). Dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} ($r_h < r_t$) maka butir instrumen tidak valid (*drop*), dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Penelitian instrumen pola kerja menggunakan skala penilaian (*rating scale*) dengan lima alternatif jawaban, yaitu: 1) Selalu, 2) Sering, 3) Kadang-kadang, 4) Jarang, dan 5) Tidak pernah. Alternatif jawaban diberi bobot nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) untuk pernyataan positif, dan bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) untuk pernyataan negatif.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara besaran r_{xy} yang diperoleh dengan harga kritis $r_{product\ Moment}$ pada $n = 20$. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data.

b) Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen variabel pola kerja, yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid (*drop*) tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diperhitungkan dalam perhitungan ini.

E. Teknik Analisis Data

Cara analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran keseluruhan penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran, penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi: mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku. Perhitungan pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat,

tercemin dari koefisien jalur. Untuk menentukan koefisien jalur dipergunakan persyaratan sebagai berikut:

- (1) hubungan antara tiap dua variabel harus merupakan hubungan yang linier, aditif, dan kausal;
- (2) sistem menganut prinsip rekursif (satu arah);
- (3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; serta
- (4) data tiap variabel adalah kontinum.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dikembangkan, variabel endogenus dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (Y). Sementara itu, variabel eksogenus meliputi: kecerdasan emosional (X_1), pola kerja (X_2). Perhitungan dilakukan dengan *Microsoft Excel* dan *SPSS-20 Statistics*.

1. Uji Instrumen Penelitian: Validasi dan Reliabilitas

Alat pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi product moment
- x = Variabel motivasi
- y = Variabel kinerja

Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan koefisien alfa Cronbach.

$$R_{tt} = \frac{M}{M-1} \left[\frac{V_t - V_x}{V_t} \right]$$

$$R_{tt} = \frac{M}{M-1} \left[1 - \frac{V_x}{V_t} \right]$$

Keterangan:

- R_{tt} = Koefisien Alpha
- V_x = Variabel butir-butir
- V_t = Variabel total (factor)
- M = Jumlah butir

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan komputer *SPSS-20 Statistics*.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis variansi satu jalur. Proses dan

criteria uji hipotesis dengan analisis varian satu jalur dilakukan seperti pada daftar analisis varian berikut:

Tabel 3. 5. Daftar Analisis Varian

Sumber variasi	db	DK	MK	F0	Ft (5%)
Antar Kelompok	m-1	$\frac{(\sum X_k)^2}{n_k} - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$	$\frac{DK_{ant}}{m-1}$	$\frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$?
Dalam Kelompok	N-m	$X_{tot}^2 - \frac{(\sum X_k)^2}{nk}$	$\frac{DK_{dal}}{N-m}$		
Total	N-1	$X_{tot}^2 - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$	-	-	-

F. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri atas tiga, yaitu sebagai berikut.

1. Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{31} > 0$$

2. Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{32} > 0$$

3. Pengujian pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

$$H_0 : \rho_{321} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{321} > 0$$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi variabel Budaya organisasi (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Kecerdasan emosional (X_2) dan Pola kerja (X_1) sebagai variabel bebas (eksogen). Ukuran pemusatan data, adalah: nilai mean, modus, dan median. Sedangkan ukuran

penyebaran data, adalah: range dan standar deviasi.

	Pola kerja	Kecerdasan Emosional	Budaya organisasi
N	Valid Missing	40 0	40 0
Mean	95.9667	96.0667	95.9667
Std. Error of Mean	2.17218	2.56185	2.43135
Median	93.0000	91.0000	93.0000
Mode	90.00 ^a	90.00	90.00
Std. Deviation	11.89750	14.03182	13.31704
Variance	141.551	196.892	177.344
Skewness	.143	.297	-.171
Std. Error of Skewness	.427	.427	.427
Kurtosis	.138	-.440	.502
Std. Error of Kurtosis	.833	.833	.833
Range	49.00	51.00	57.00
Minimum	71.00	69.00	63.00
Maximum	120.00	120.00	120.00
Sum	2879.00	2882.00	2879.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.1: tabel hasil perhitungan statistik

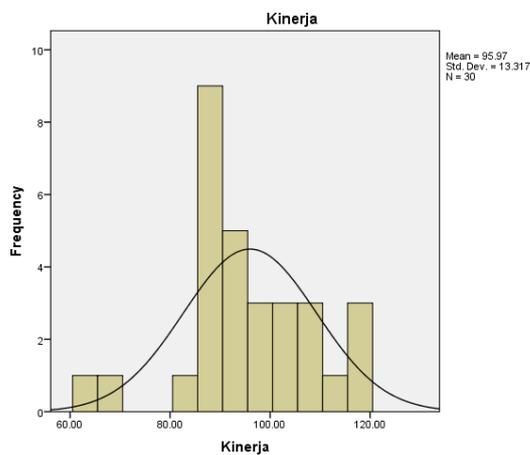
Uraian deskripsi statistik dimulai dari Y kemudian dilanjutkan pada variabel X_2 dan X_1 adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, diperoleh rentangan data hasil penelitian antara 63 sampai dengan 120, jangkauan nilai skor sebesar 57.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
63.00	1	3.3	3.3	3.3
69.00	1	3.3	3.3	6.7
82.00	1	3.3	3.3	10.0
86.00	2	6.7	6.7	16.7
89.00	1	3.3	3.3	20.0
90.00	6	20.0	20.0	40.0
91.00	1	3.3	3.3	43.3
93.00	3	10.0	10.0	53.3
94.00	1	3.3	3.3	56.7
96.00	1	3.3	3.3	60.0
97.00	1	3.3	3.3	63.3
98.00	1	3.3	3.3	66.7
103.00	1	3.3	3.3	70.0
104.00	2	6.7	6.7	76.7
108.00	1	3.3	3.3	80.0
109.00	1	3.3	3.3	83.3
110.00	1	3.3	3.3	86.7
114.00	1	3.3	3.3	90.0
117.00	1	3.3	3.3	93.3
120.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Tabel Frekuensi Kumulatif Budaya Organisasi



Gambar 4.3 Histogram Budaya organisasi

2. Kecerdasan emosional (X₂)

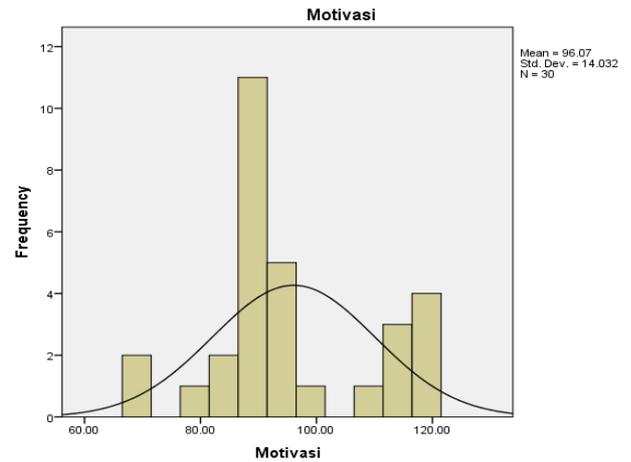
Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, diperoleh rentangan data hasil penelitian antara 69 sampai dengan 120, jangkauan nilai skor sebesar 51.

Kecerdasan Emosional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
69.00	1	3.3	3.3	3.3
70.00	1	3.3	3.3	6.7
79.00	1	3.3	3.3	10.0
84.00	1	3.3	3.3	13.3
86.00	1	3.3	3.3	16.7
88.00	1	3.3	3.3	20.0
89.00	1	3.3	3.3	23.3
90.00	6	20.0	20.0	43.3
91.00	3	10.0	10.0	53.3
93.00	1	3.3	3.3	56.7
95.00	3	10.0	10.0	66.7
96.00	1	3.3	3.3	70.0
101.00	1	3.3	3.3	73.3
111.00	1	3.3	3.3	76.7
113.00	1	3.3	3.3	80.0
114.00	2	6.7	6.7	86.7
117.00	1	3.3	3.3	90.0
120.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.4 Tabel Frekuensi Kumulatif Kecerdasan Emosional

Histogram Kecerdasan emosional



Gambar 4.5 Histogram Kecerdasan Emosional

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Kecerdasan emosional mempunyai nilai mean 99,450; modus 100; dan median 100,00, simpangan baku atau standar deviasi adalah 10,938.

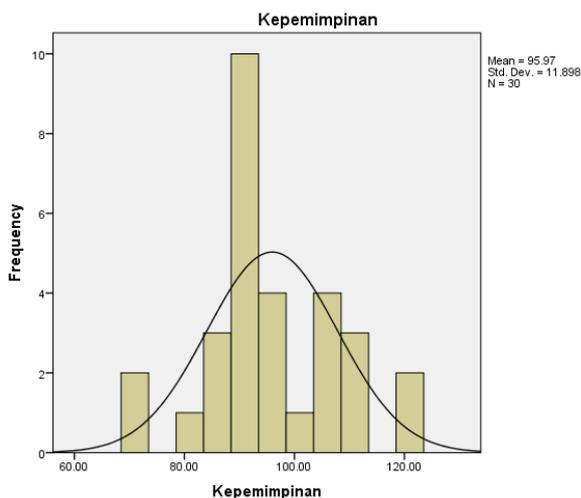
3. Pola kerja (X₁)

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, diperoleh rentangan data hasil penelitian antara 71 sampai dengan 120, artinya skor terendah 71 dan skor tertinggi 120 dengan demikian, jangkauan nilai skor sebesar 49. Distribusi frekuensi skor Pola kerja hasil olahan SPSS-

20 adalah sebagai berikut.

Pola kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71.00	1	3.3	3.3	3.3
72.00	1	3.3	3.3	6.7
82.00	1	3.3	3.3	10.0
87.00	2	6.7	6.7	16.7
88.00	1	3.3	3.3	20.0
89.00	1	3.3	3.3	23.3
90.00	4	13.3	13.3	36.7
92.00	1	3.3	3.3	40.0
93.00	4	13.3	13.3	53.3
94.00	2	6.7	6.7	60.0
98.00	2	6.7	6.7	66.7
99.00	1	3.3	3.3	70.0
104.00	1	3.3	3.3	73.3
105.00	1	3.3	3.3	76.7
107.00	1	3.3	3.3	80.0
108.00	1	3.3	3.3	83.3
109.00	1	3.3	3.3	86.7
111.00	1	3.3	3.3	90.0
112.00	1	3.3	3.3	93.3
120.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4.6 Tabel Frekuensi Kumulatif Pola Kerja



Gambar 4.7 Gambar Histogram Pola Kerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melaksanakan analisis ada beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji

Normalitas, (2) Uji Homogenitas, dan (3) Uji Linearitas dan Signifikansi koefisien regresi. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam Analisis Jalur tersebut.

1. Uji Normalitas

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak menggunakan metoda Kolmogorov-Smirnov dengan Lilliefors Significance Correction²¹. Kriteria pengujian tersebut adalah:

Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Hasil Uji Normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pola kerja	.149	40	.200	.962	40	.040
Kecerdasan	.159	40	.200	.958	40	.038
Budaya organisasi	.113	40	.200	.975	40	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4.8 Tabel Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

a) Uji Normalitas data skor galat Kecerdasan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,159 artinya signifikansi 0,159 > 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kecerdasan (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b) Uji Normalitas data skor galat Pola kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,149 artinya signifikansi 0,149 > 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Pola kerja (X_1) berasal dari populasi berdistribusi normal.

²¹ Sambas Ali Muhidin, 2007. Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian, Penerbit Pustaka Setia, Bandung. P.81-83.

- c) Uji Normalitas data skor galat budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,113 artinya signifikansi $0,113 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kecerdasan (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas beberapa variansi ini digunakan untuk membandingkan dua buah peubah bebas sebagai berikut.

Uji Homogenitas	r Hitung	r Tabel	Hasil Uji
Y → X1	4,292	19,675	Homogen
Y → X2	3,459	28,869	Homogen
X1 → X2	11,432	19,675	Homogen

Tabel 4.9 Tabel Uji Homogenitas

Dari tabel uji homogenitas diatas, diperoleh nilai r untuk variable Pola kerja dengan Signifikansi $4,292 < 19,675$ yang artinya skor-skor variable Pola kerja dan skor-skor variable Budaya organisasi menyebar secara homogen. Selanjutnya diperoleh nilai r untuk variable Kecerdasan dengan Signifikansi $3,459 < 28,869$ yang artinya skor-skor variable Kecerdasan dan skor-skor variable Budaya organisasi menyebar secara homogen.

3. Uji Linearitas

Persyaratan paling akhir yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear.

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pola kerja + Budaya organisasi	(Combined)	6925.483	23	401.108	540.068	.000
	Between Groups	6823.386	1	6823.386	12011.828	.000
	Deviation from Linearity	102.098	22	4.641	8.170	.000
	Within Groups	20.450	26	.568		
Total		6945.933	29			
Kecerdasan + Budaya organisasi	(Combined)	6594.983	23	286.738	262.327	.000
	Between Groups	6484.188	1	6484.188	5932.167	.000
	Deviation from Linearity	110.796	22	5.036	4.407	.000
	Within Groups	39.350	26	1.093		

Tabel 4.10 Tabel Uji Linieritas

- a) **Linearitas dan Signifikansi Budaya organisasi (Y) atas Pola kerja (X_1).** Setelah dilakukan perhitungan One Way ANOVA menggunakan SPSS-20, maka Uji Linearitas variabel Pola kerja (X_1), dimana $F_{hit} < F_{tabel}$ pada taraf nyata 0,05 pada tabel ANOVA diperoleh Signifikansi = $0,568 < 1,94$ artinya variable Pola kerja (X_1) berpola linear.
- b) **Linearitas dan Signifikansi Budaya organisasi (Y) atas Kecerdasan emosional (X_2).** Setelah dilakukan perhitungan One Way ANOVA menggunakan SPSS-20, maka Uji Linearitas variabel Kecerdasan (X_2), dimana $F_{hit} < F_{tabel}$ pada taraf nyata 0,05 pada tabel ANOVA diperoleh Signifikansi = $1,093 < 1,81$ artinya variable Kecerdasan (X_2) berpola linear.

C. Pengujian Model

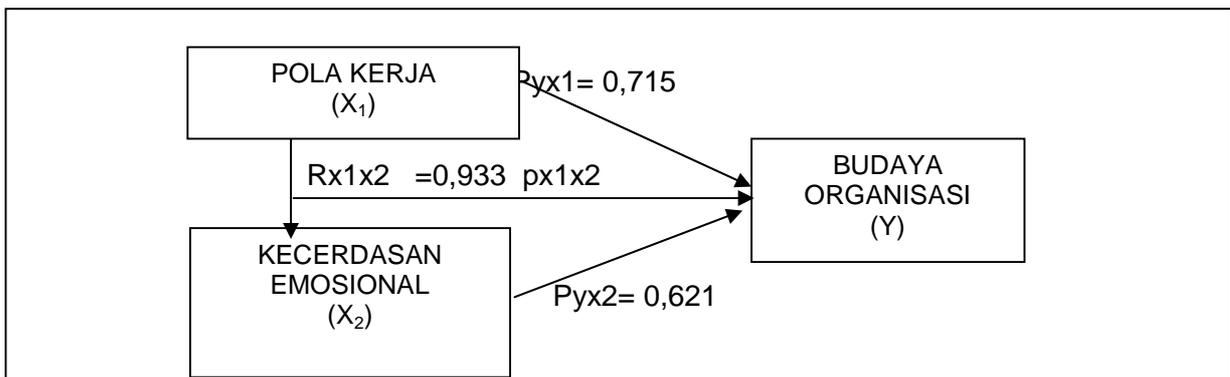
Penentuan dan pengujian koefisien jalur dilaksanakan setelah dilakukan beberapa langkah dalam analisis jalur (path analysis). Langkah-langkah tersebut, meliputi :

- penentuan model struktural tentang sistem yang dianalisis dan
- pengujian persyaratan dalam analisis jalur yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan signifikansi.

Penentuan model teoritik yang dijadikan model struktural telah dilakukan dan pengujian persyaratan dalam analisis jalur telah dilakukan maka hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian serta interprestasinya diterangkan pada bagian-bagian berikut:

1. Model Struktural Antar Variabel

Dalam hal ini telah dirumuskan dan dijelaskan model struktural dalam analisis Pola kerja (X_1), Kecerdasan emosional (X_2) terhadap Budaya organisasi (Y). Model struktural tampak seperti dibawah ini.



Gambar 4.11 Model Struktural antar variabel

Keterangan:

- X_1 = Pola kerja
- X_2 = Kecerdasan emosional
- Y = Budaya organisasi
- ρ_{ij} = Koefisien Jalur

2. Matriks Korelasi Antar Variabel

Matrik korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana telah diutarakan diatas, hasil olahan dengan program SPSS-20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi antar variabel bertanda positif.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif langsung antar variabel yang terdapat dalam model struktural sebagaimana tampak dalam model structural antar variabel. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

		Pola kerja	Kecerdasan emosional	Budaya organisasi
Pola kerja	Correlation Coefficient	1.000	.936**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	40	40	40
Spearman's rho Kecerdasan emosional	Correlation Coefficient	.936**	1.000	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	40	40	40
Budaya organisasi	Correlation Coefficient	.933**	.857**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.12 Tabel Korelasi

D. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-6.927	5.790		-1.196	.002					
1 Pola kerja	1.001	.206	.715	4.857	.000	.967	.683	.239	.072	13.933
Kecerdasan	.071	.175	.621	.409	.006	.937	.078	.020	.072	13.933

a. Dependent Variable: Budaya organisasi

Tabel 4.13 : Tabel Koefisien Budaya Organisasi

1. Pola kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi (Y).

Untuk menguji bahwa Pola kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$ (tidak ada pengaruh positif langsung antara pola kerja terhadap budaya organisasi)

$H_1 : \rho_{yx1} > 0$ (ada pengaruh positif antara pola kerja terhadap budaya organisasi)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{yx1}) = 0,715 dengan t hitung = 4,857 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,6991. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Pola kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

2. Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi (Y).

Untuk menguji bahwa Budaya (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$ (tidak ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi)

$H_1 : \rho_{yx2} > 0$ (terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{32}) = 0,621 dengan t hitung = 2,021 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,6991. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur kurang signifikan. Dari temuan ini ternyata Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

3. Pola kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi (Y) secara bersamaan.

Untuk menguji bahwa Pola kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Kecerdasan emosional (X_2), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : r_{x_1x_2} \leq 0$ (tidak ada Pengaruh langsung secara positif x_1 dan X_2 terhadap Y)

$H_1 : r_{x_1x_2} > 0$ (ada pengaruh langsung secara positif x_1 dan x_2 terhadap Y)

Dari hasil perhitungan analisis jalur diperoleh nilai koefisien determinasi²² (r_{12}) = 0,933 dengan F hitung = 192,882 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan diperoleh F tabel = 3,32. Karena nilai F hitung > F tabel, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Pola kerja dan Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

Setelah hasil analisis dan uji statistik terhadap hipotesis, maka rangkuman hasil pengujian untuk setiap hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

²² C. Trihendradi, 2012. Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik, Penerbit Andi, Yogyakarta. pp., 173.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.967 ^a	.933	.940	3.52933	.933	192.882	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Pola kerja

b. Dependent Variable: Budaya organisasi

Tabel 4.14 Tabel nilai F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4806.551	2	2403.275	192.882	.000 ^b
	Residual	336.416	27	12.440		
	Total	5142.967	29			

a. Dependent Variable: Budaya organisasi

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Pola kerja

Tabel 4.15 Tabel Anova

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pola kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Pola kerja dipengaruhi langsung secara positif terhadap Budaya organisasi sebesar 0,715, artinya apabila seorang pegawai menguasai Pola kerja yang tinggi, maka dia mempunyai Budaya organisasi yang tinggi pula dan selalu berusaha untuk meningkatkan Budaya organisasi. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Pola kerja terhadap variabel Budaya organisasi cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Pola kerja yang relatif tinggi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan penguasaan Pola kerja. Pegawai yang penguasaan Pola kerja tinggi, cenderung akan memiliki Budaya organisasi yang tinggi pula dan Pegawai yang penguasaan Pola kerjanya rendah

cenderung Budaya organisasinya akan rendah pula. Oleh karena itu pegawai yang penguasaan Pola kerjanya relatif baik atau mempunyai kemampuan penguasaan Pola kerja tinggi, akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan budaya organisasi, sebaliknya Pegawai yang penguasaan Pola kerjanya rendah cenderung untuk selalu tidak puas dan sulit untuk meningkatkan budaya organisasi, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa kesulitan untuk menguasai Pola kerja karena banyak kendala antara lain; penguasaan Pola kerja cenderung menggunakan bahasa asing, sehingga perlu upaya memiliki kemampuan berbahasa asing dan perlu ada pembekalan penguasaan Pola kerja yang benar sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian ternyata Pola kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi sebesar 0,621, artinya apabila pegawai mempunyai kemampuan Kecerdasan emosional tinggi, maka didalam melaksanakan tugas pegawai tersebut akan dapat meningkatkan Budaya organisasinya, sebaliknya pegawai yang

Kecerdasan emosional -nya kurang, kecenderungan Budaya organisasinya akan rendah. Besarnya kontribusi variabel Kecerdasan emosional secara langsung terhadap variabel Budaya organisasi cenderung lebih rendah dibandingkan satu variabel lainnya dan pengaruh Kecerdasan emosional paling kecil. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Budaya organisasi, perlu tetap diupayakan meningkatkan kemampuan penguasaan Kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Robbins dan Richard, bahwa peningkatan Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh penguasaan Kecerdasan emosional dan Budaya organisasi. Dengan demikian ternyata Budaya berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi.

3. Pola kerja dan Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi secara bersamaan.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, yaitu Pola kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi dan Kecerdasan emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya organisasi sebesar 0,933. Pegawai yang penguasaan Pola kerja dan Kecerdasan emosional -nya relatif tinggi secara langsung akan memiliki Budaya organisasi yang tinggi pula, sebaliknya Pegawai yang penguasaan Pola kerja dan Kecerdasan emosional -nya rendah akan memiliki Budaya organisasi rendah.

Besarnya kontribusi variabel Pola kerja dan Kecerdasan emosional secara langsung bersama-sama terhadap variabel Budaya organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,933. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Budaya organisasi harus diusahakan meningkatkan Pola kerja dan Kecerdasan emosional.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti berusaha agar penelitian ini dapat menghasilkan manfaat untuk kepentingan pendidikan maupun pelaksanaan kerja, namun dalam pelaksanaannya terdapat berbagai keterbatasan dalam pemahaman konsep, metodologi dan kemampuan teknis diantaranya:

1. Secara konseptual penelitian Pola kerja ini hanya mengungkapkan terbatas pada Budaya organisasi, dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel terikat yaitu; Pola kerja, Kecerdasan emosional dan satu variabel bebas yaitu Budaya organisasi.
2. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menerapkan nilai statistik, sehingga untuk mengungkap variabel-variabel Pola kerja, Kecerdasan emosional dan Budaya organisasi bersifat kualitatif, sehingga untuk penggalian informasi sangat terbatas pada pendekatan kuantitatif.
3. Pengumpulan tanggapan dilakukan dalam bentuk instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kecerdasan emosional dan Pola kerja masih perlu kesempurnaan, walaupun pada saat uji coba instrumen telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas, namun pada pelaksanaan penelitian kadang-kadang masih didapatkan berbagai kelemahan-kelemahan yang berpengaruh pada variabel penelitian ini.
4. Kemungkinan masih adanya beberapa tanggapan dari responden yang kurang cocok karena ada responden menjawab pertanyaan yang kurang cermat dan kurang serius. Kenyataan ini akan mengakibatkan kurang akuratnya data yang dihasilkan, sehingga akan mempengaruhi akurasi data dalam penelitian ini.
5. Pada perhitungan statistik secara teknis banyak dilaksanakan pembulatan angka dalam rangka penyederhanaan dan pemudahan perhitungan, hal ini kemungkinan akan mengurangi ketelitian dalam merumuskan hasil penelitian.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan perusahaan STIKOM CKI Jakarta, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya Organisasi, berarti apabila kualitas Pola Kerja tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan kualitas Budaya Organisasi.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja, berarti apabila kualitas Kecerdasan Emosional tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Budaya Organisasi.
3. Pola Kerja dan Kecerdasan Emosional bersama-sama berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya Organisasi, berarti apabila kualitas Pola Kerja dan Kecerdasan Emosional tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Budaya Organisasi.

Selain itu, hasil analisis data juga menghasilkan temuan yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung secara positif sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung secara positif Pola Kerja terhadap Budaya Organisasi melalui Kecerdasan Emosional.
2. Pengaruh tidak langsung secara positif Kecerdasan Emosional terhadap Budaya Organisasi melalui Pola Kerja.

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan STIKOM CKI Jakarta, dipengaruhi langsung dan tidak langsung secara positif oleh Pola Kerja dan Kecerdasan Emosional. Pengaruh yang paling dominan terhadap Budaya Organisasi adalah Pola Kerja, selanjutnya diikuti oleh Kecerdasan Emosional.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disampaikan beberapa implikasi secara teoretik dan praktis sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas Pola Kerja berimplikasi secara positif terhadap Budaya Organisasi yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas STIKOM CKI Jakarta. Berdasarkan kesimpulan di atas, terlihat bahwa Pola Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya Organisasi. Oleh karena itu, kualitas Budaya Organisasi dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan penguasaan Pola Kerja sesuai prosedur tetap. Disamping itu dengan penguasaan Pola

Kerja akan menimbulkan dorongan dan kreatifitas pribadi masing-masing Pegawai dan meningkatkan kualitas Pola Kerja sesuai dengan tuntutan kerja. Dengan penguasaan Pola Kerja, juga akan menimbulkan peningkatan kemampuan dalam penguasaan keilmuan yang dibutuhkan, bekerja keras dan berkeinginan untuk maju. Upaya ini dapat dilakukan dengan jalan: (1) meningkatkan kesadaran pribadi, yaitu menyadari kekurangan yang dirasakan dan melakukan perubahan, (2) meningkatkan pengetahuan tentang perencanaan dan pemrograman, (3) meningkatkan kemampuan penguasaan prosedur dasar dan prosedur baku, (4) meningkatkan kemampuan perevisian prosedur. Dengan demikian, peningkatan penguasaan Pola Kerja akan berimplikasi terhadap peningkatan Budaya Organisasi.

2. Peningkatan kualitas Kecerdasan Emosional berimplikasi secara positif terhadap Budaya Organisasi dari kesimpulan di atas terlihat bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung positif terhadap Budaya Organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terlihat bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung secara positif terhadap Budaya Organisasi. Peningkatan Kecerdasan Emosional akan menimbulkan dorongan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana.

Dengan kualitas Kecerdasan Emosional yang tinggi akan mendorong masing-masing pribadi ingin maju dan mengembangkan kemampuannya dengan melaksanakan berbagai upaya yang meliputi: (1) meningkatkan perilaku yang berhubungan dengan keinginan kerja, (2) upaya menentukan bentuk dan arah kerja, dan (3) ketekunan kerja. Dengan demikian, peningkatan Kecerdasan Emosional berimplikasi secara positif terhadap meningkatnya kualitas Budaya Organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat diajukan beberapa saran dalam peningkatan kualitas Budaya Organisasi di satuan perencana dan pelaksana kegiatan STIKOM CKI Jakarta

sebagai berikut:

1. Agar setiap Pegawai yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengelolaan kegiatan STIKOM CKI Jakarta, berusaha meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan pemahaman Pola Kerja, dan Kecerdasan Emosional baik secara formal maupun informal.
2. Perlu mempertahankan penerapan Pola Kerja dan meningkatkan kualitas Kecerdasan Emosional serta penguasaan prosedur tetap, melalui upaya ini diharapkan Budaya Organisasi yang bertanggung jawab dalam STIKOM CKI akan meningkat. Upaya tersebut dapat dilaksanakan dengan mengefektifkan program pendidikan dan pelatihan yang terbina, terpadu serta di monitor dengan petunjuk keahlian perorangan atau job proficiency guide dan menjalin kerjasama dengan instansi yang terkait konsultan, badan sertifikasi dan auditor independen.
3. Perlu adanya program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terpadu untuk meningkatkan penguasaan Kecerdasan Emosional dan pemahaman Pola Kerja.
4. Pada saat mempromosikan pegawai untuk menduduki jabatan, mempertimbangkan faktor-faktor pemahaman Pola Kerja, penguasaan sistem manajemen mutu dan kualitas Kecerdasan Emosional.
5. Para peneliti dan praktisi dalam bidang sumber daya manusia dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengkaji secara komprehensif dalam rangka meningkatkan Budaya Organisasi, dengan memperhatikan beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan Budaya Organisasi.
6. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, saran atau rujukan bagi pimpinan untuk merancang

kebijakan baru yang inovatif dalam meningkatkan Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Robert K., and Ayman Sawaf, 2001. *Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Cushway Barry, 2002. *Human Resource Management*: Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Dewi Hanggraeni, 2011. *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indoensia, Jakarta.
- Frederick Herzverg, 1966. *Motivation and Performance in Work*, Harvard Business Review. New York.
- Goleman, Daniel, 2006. *Emotional Intelligence*, Terjemahan T. Hermaya, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Manahan P. Tampubolon, 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nidjo Sandjojo, 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*, Penerbit Sinar Harapan, Jakarta.
- Robbins P. Stephens and Marry Coulter, 2007. *The Managements*, Prentice Hall International Publisher, New Jersey.
- Stein, Steven J., and Howard E. Book, 2004. *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*, Terjemahan Trinanda Rainy Jaunarsari dan Yudhi Murtanto, Penerbit Kaifa, Bandung.
- Subandijo, 2012, *Buku Panduan Penulisan Tesis*, Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Suryadarma, Jakarta.