

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Sailan

Dosen STKIP Kusuma Negara Jakarta

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Badan Pendidikan Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan di Kabupaten Tangerang. Sampel penelitian sebanyak 70 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif korelasional. Instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data menggunakan regresi dan korelasi. Hasil penelitian mendapati: *pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 20 %. *Kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai 12%. *Ketiga*, terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi kedua budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 25 %. Sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang perlu diteliti lebih lanjut

Kata kunci: artefak, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, mood.

Abstract. *This research aims to analyze the influence of organizational culture and emotional intelligence and job satisfaction. The study was conducted at the Board of Education Training, Research and Development in Tangerang Regency. The research sample as many as 70 people. The research studies using quantitative correlation methods. The research instrument used questionnaire. Data analysis using regression and correlation. Results of the study found that: first, there is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction. The influence of organizational culture on employee satisfaction by 20%. Secondly, there is a positive and significant influence of emotional intelligence on job satisfaction of employees. Contributions of emotional intelligence to job satisfaction 12%. Thirdly, there is the influence of organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction of employees. The second contribution of organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction of employees by 25%. The remaining amount of 75% influenced by other factors which need to be investigated further*

Keywords: artifacts, organizational culture, emotional intelligence, job satisfaction, mood.

Pendahuluan

Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan merupakan pelaksana operasional Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan dalam meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja pegawai, serta memberikan masukan tentang kelebihan dan kelemahan serta pengembangan ke depan organisasi pemerintah daerah di masa yang akan datang. Khusus untuk Pemerintah Kabupaten Tangerang Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan tugas pokoknya di atur dalam Peraturan Bupati Tangerang No. 25 tahun 2004 yang tertuang dalam Berita Daerah Kabupaten Tangerang No. 114 tahun 2004 Seri G. (2004:2) Tentang: Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan

Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Tangerang sebagai berikut: “Membantu Bupati dalam menentukan kebijakan di bidang Pendidikan dan Pelatihan pegawai, kurikulum Pendidikan dan Pelatihan dan penelitian pengembangan dinas daerah, teknis dan BUMD serta penilaian pelaksanaannya.”

Selanjutnya dalam Peraturan Bupati Tangerang No. 25 tahun 2004 ((2005:2) diatur tentang fungsi badan sebagai berikut: 1) Penyusunan bahan kebijakan pelaksanaan pendidikan dan latihan dan penelitian pengembangan dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai; 2) Penyusunan kurikulum Pendidikan dan Pelatihan dan penelitian pengembangan pegawai; 3) Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pegawai; 4) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan pegawai; 5) Pelaksanaan perencanaan, monitoring dan evaluasi Pendidikan dan Pelatihan dan penelitian pengembangan pegawai; 6) Penyediaan dan pemeliharaan sarana serta prasarana Pendidikan dan Pelatihan pegawai; 7) Pelaksanaan ketatalaksanaan yang meliputi tata usaha, keuangan dan kepegawaian.”

Mengingat tugas pokok dan fungsi Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan memberikan pelayanan kepada pelanggan internal yaitu para pegawai pemerintah daerah sendiri serta pelanggan eksternal yaitu masyarakat maka pegawai yang bekerja pada Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan harus didukung oleh pegawai yang profesional, memiliki etos kerja tinggi, penuh dedikasi dan loyalitas serta memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas kerja tinggi. Disamping tuntutan kerja terhadap pegawai, Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan sebagai organisasi juga harus mengembangkan budaya kerja yang bisa diterima dan dilaksanakan oleh semua komponen yang ada pada Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Daerah Kabupaten.

Meskipun semua organisasi mempunyai budaya, tidak semua budaya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pegawai. Budaya kuat, terlihat pada organisasi-organisasi dimana nilai-nilai kunci dipegang teguh dan diikuti secara luas, mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap pegawai dibanding budaya yang lemah. Semakin besar keterlibatan-keterlibatan mereka dengan nilai-nilai itu, semakin kuatlah budaya tersebut. Budaya sebuah organisasi itu kuat atau lemah diantaranya tergantung pada faktor-faktor seperti ukuran organisasi itu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai?; 2) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pegawai?; 3) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai?. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai; 2) Pengaruh kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja pegawai; 3) Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai.

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain dikemukakan sebagai berikut: *discrepancy theory*, *equity theory*, *two factor theory*. Menurut Davis dan Nestroom (1996:105) Diserepancy teori adalah: “teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Dengan kata lain apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas dalam bekerja merupakan discrepancy yang positif.

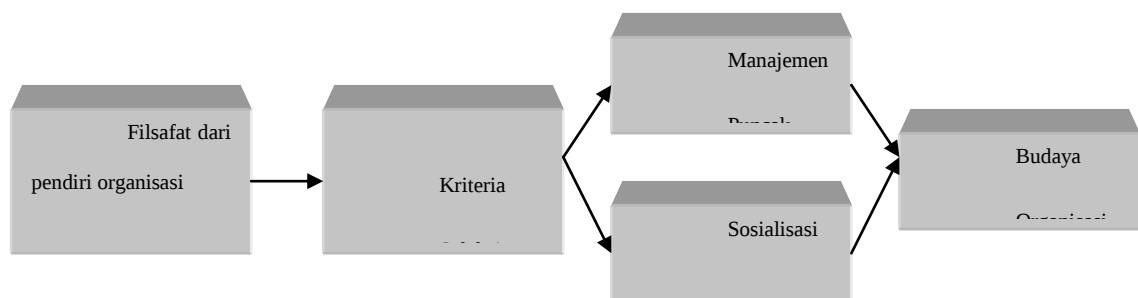
Kenneth N. Wexley, Gary A. Yukl (1987:133) menjelaskan tentang Equity Theori sebagai berikut: “Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Komponen utama dari teori keadilan adalah "Input, hasil, orang bandingan dan keadilan dan ketidakadilan.

Pada prinsipnya adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, yang diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

Paul Hersey dan Ken Blankord, (2000:205) mengemukakan bahwa: “prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Selanjutnya Davis mengemukakan (1996:136) Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers*.

Budaya Organisasi

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang budaya organisasi dapat dilihat pada gambar 2.2. proses pembentukan budaya organisasi berikut ini :



Gambar 2.2. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Sumber: Stephen P. Robbins Prilaku Organisasi (2002:262)

Sebuah budaya organisasi terbentuk melalui proses yang panjang. Berawal dari unsur filsafat yang dianut oleh pendiri organisasi tersebut. Seiring dengan perputaran waktu

terbentuk beberapa kriteria seleksi yang akan memilah-milah unsur-unsur yang akan dipilih dan cocok dengan kondisi organisasi dan anggota organisasi tersebut. Setelah adanya suatu kesepakatan bersama dalam memilih suatu bentuk budaya organisasi yang akan dianut maka pihak manajemen puncak mensosialisasikannya pada anggota organisasi yang lain sehingga terbentuklah suatu budaya organisasi yang berlangsung di dalam organisasi tersebut.

Edgar Schein (199:17) mendefinisikan budaya sebagai : Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu, jangan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merana berhubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Schein budaya ada dalam tiga tingkat : artifact, nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) dan asumsi yang mendasari (*underlying assumptions*). Artifact adalah hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa kalau seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. Artifact termasuk produk, jasa dan bahkan tingkah laku anggota kelompok. Artifact ada dimana-mana dan dapat mempelajari suatu budaya dengan memperhatikannya. Yang kedua adalah nilai-nilai yang didukung merupakan alasan untuk berkorban demi sesuatu yang sedang dikerjakan. Schein mengatakan bahwa budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya. Asumsi dasar tingkat ketiga adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan, Artifact, nilai-nilai yang didukung dan asumsi dasar membentuk pengenalan mengenai budaya organisasi.

Kecerdasan Emosional

Mengenai definisi EQ Reuven on Bar dalam Stein, Steven J dan Book Howard E. (2000:30) menyebutkan bahwa : EQ adalah serangkaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan non kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Daniel Goleman (1999:512) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai Kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosional dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Patricia Paton (1997: 3) berpandangan EQ artinya : Sederhana, menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Sementara menurut Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf (2000:15) memberikan definisi sebagai berikut : Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif merupakan daya dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Peter Salovey dan Jack Mayer dalam Steven .J dan Book Howard E (200:), pencipta istilah kecerdasan emosional menjelaskannya sebagai berikut ; Kecerdasan

emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu diri sendiri mengali dan memahami perasaan-perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain yang menuntut kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan diri sendiri.

Selanjutnya Mayer dalam Steven .J dan Book Howard E (200:) mengungkapkan “Dengan kata lain EQ adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita melapangkan dunia yang rumit aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari.

Kecerdasan emosional biasanya disebut "street smarts (pintar)", atau kemampuan khusus yang disebut akal sehat, terkait dengan kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial dan menatanya kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka; kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan; dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan, yang kehadirannya didambakan orang lain.

Kecerdasan emosional bisa ditingkatkan dengan cara mengubah keyakinan yang bersifat merusak serta menggantinya dengan keyakinan yang bersifat membangun. Kunci mencapai sukses adalah menyadari keterbatasan diri dan tahu cara menanganinya. Menurut Goleman (1999:2), EQ (kecerdasan emosional) mencakup semua sifat seperti: 1) Kesadaran diri; 2) Manajemen suasana hati (mood); 3) Motivasi diri; 4) Pengendalian impuls / desakan diri; 5) Ketrampilan mengendalikan orang

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif regresi dan korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang, berjumlah 105. Sampel yang ditetapkan sebanyak 70 orang.

Instrumen kepuasan kerja pegawai dalam bentuk angket meliputi: (1) sistem imbalan berupa kedudukan, pangkat jabatan, penghargaan, jaminan sosial dan finansial; (2) interaksi sosial antara lain komunikasi, kerjasama, konflik dan kompetisi; (3) kualitas individu antara lain jenis kelamin, pendidikan dan ketrampilan; (4) lingkungan kerja antara lain situasi kerja, keamanan dan fasilitas kerja. Instrumen budaya organisasi meliputi: (1) lingkungan kerja antara lain fasilitas kerja, keamanan, situasi kerja; (2) tujuan indikatornya arah dan identitas; (3) kepribadian antara lain inovasi dan integritas; (4) etika dan falsafah indikatornya kerjasama, toleransi terhadap tindakan beresiko, toleransi terhadap konflik antar kelompok; (5) Kematangan Organisasi indikatornya antara lain kepemimpinan, dukungan pihak

manajemen, sistem imbalan, komunikasi, konflik, kontrol dan nilai. Instrumen kecerdasan emosional meliputi: meliputi: (1) Kesadaran diri emosional. (2) sikap asertif; (3) kemandirian ; (5) aktualisasi; (6) empati; (7) tanggung jawab sosial ; (8) pemecahan masalah; (9) uji realitas (10) sikap fleksibel; (11) ketahanan menanggung stres ; (12) pengendalian impuls; (13) kebahagiaan indikatornya kemampuan menikmati hidup; (14) motivasi.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan ganda. Dan analisis korelasi sederhana dan ganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 43,59$ dan $b = 0,54$. Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X_1 $\hat{Y} = 43,59 + 0,54X_1$. Untuk menguji kebenaran X_1 dengan Y , dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 43,59 + 0,54X_1$.

Su.Va	db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	70	677909,00			
Reg a	1	666998,41	666998,41		
Reg b	1	2225,69	2225,69	17,43	3,98
Sisa	68	8684,90	127,72		
Tu Cocok	27	3520,39	130,38		
Galat	41	5164,51	125,96	1,04	1,80

Keterangan

JK = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 1, hasil pengujian linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,04 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $db_1 = 27$ dan $db_2 = 41$ diperoleh F_{tabel} sebesar 1,80. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,04 < 1,80$ (lihat lampiran Tabel Statistik Tabel F). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 43,59 + 0,54X_1$. Adalah linear.

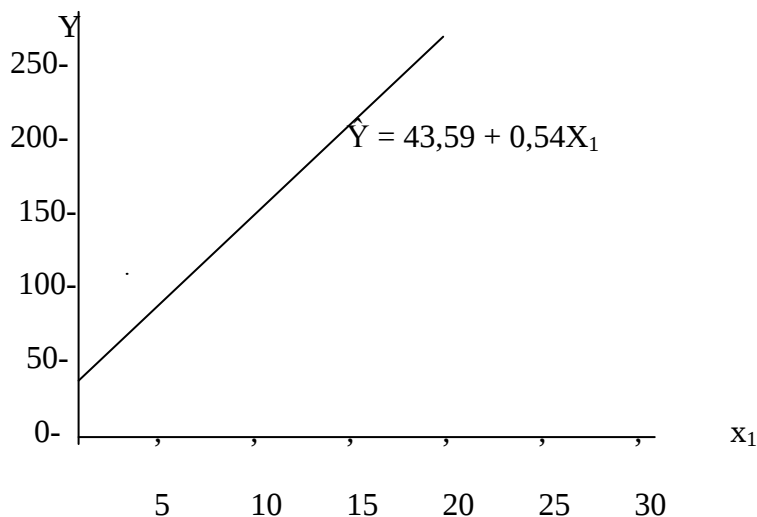
Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) di atas diperoleh $F_{hitung} = 17,43$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 68$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,98$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,43 > 3,98$ (lihat lampiran tabel statistik tabel F), maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_1 dengan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,45$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,20$. Dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 4,14$. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata

signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,14 > 1,67$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 68.

Hubungan antara X_1 dengan Y diuji secara parsial dengan X_2 dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien $r_{y1.2} = 0,38$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1.2} = 0,15$. Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,40$ (lihat lampiran 6, h. 183 - 205). Sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan 97 diperoleh $t_{tabel} = 1,67$ (lihat lampiran tabel statistik tabel t) . Dengan demikian jika dibandingkan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,01 > 1,67$ Hal ini berarti H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima H_1 atau korelasi parsial antar X_1 dengan Y dengan X_2 dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian hubungan antara X_1 dengan Y baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar, yaitu terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan teruji signifikan. Pengaruh antara variabel X_1 dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 1.



Gambar 1: Diagram Garis regresi antara X_1 dengan Y

Cushway dan Lodge (1993:5) mengemukakan budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana seharusnya organisasi dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau persepsi yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi, mengharapkan individu-individu dengan latar belakang yang berlainan atau pada tingkat yang berlainan dalam organisasi akan cenderung mempersepsikan dalam istilah serupa. Persepsi pegawai tentang budaya organisasi merupakan suatu pemahaman, cara penafsiran dan tanggapan pegawai tentang suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan yang dipengaruhi oleh sikap dan motivasinya untuk bergaul dengan lingkungan sekolah yang menjadi objek persepsi.

Sedangkan kepuasan kerja merupakan persepsi atau cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka yang dipengaruhi perasaan emosional yang ditunjukkan melalui sikap kerja karyawan tersebut. Makin tinggi persepsinya terhadap kegiatan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan gambaran di atas, dapat disimpulkan adanya pengaruh persepsi pegawai tentang budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai kontribusi tersendiri.

Temuan menunjukkan dukungan terhadap penelitian Tri Sukardaryati mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi dengan produktivitas kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Selanjutnya Ade Ismail mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja di kantor Pembangunan Masyarakat Desa Bandung yang menunjukkan kontribusinya sebesar 89%.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 47,01$ dan $b = 0,52$. Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X_2 , $\hat{Y} = 47,01 + 0,52X_2$. Untuk menguji kebenaran X_2 dengan Y , dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 47,01 + 0,52X_2$.

Su.Va	db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	70	677909,00			
Reg a	1	666998,41	666998,41		
Reg b	1	1339,49	1339,49	9,52	3,98
Sisa	68	9571,10	140,75		
Tu Cokoh	30	5873,57	195,79	1,48	1,76
Galat	28	3697,53	132,05		

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 2, hasil pengujian linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,48 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $db_1 = 30$ dan $db_2 = 28$ diperoleh F_{tabel} sebesar 1,76. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,47 < 1,76$ (lihat lampiran tabel statistik tabel F). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 47,01 + 0,52X_2$. Adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) di atas diperoleh $F_{hitung} = 9,52$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 98$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,98$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,52 > 3,98$ (lihat lampiran tabel statistik

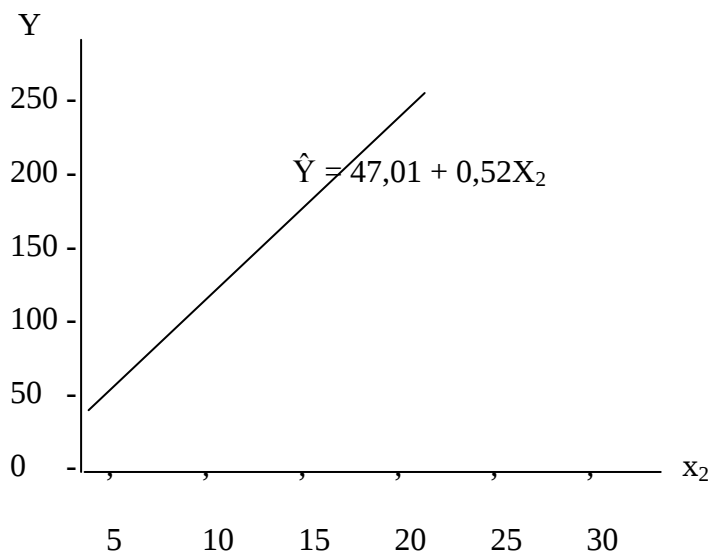
tabel F), maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_2 dengan Y . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,35$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,12$. Dari uji signifikansi korelasi diperoleh $t_{hitung} = 3,06$. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t . Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,06 > 1,67$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 68.

Hubungan antara X_2 dengan Y diuji secara parsial dengan X_1 dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien $r_{y2.1} = 0,25$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2.1} = 0,06$. Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t . Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,07$ (lihat lampiran 6, h 183 - 205). Sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan 97 diperoleh $t_{tabel} = 1,67$ (lihat lampiran tabel statistik tabel t). Dengan demikian jika dibandingkan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,07 > 1,67$. Hal ini berarti H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima H_1 atau korelasi parsial antar X_2 dengan Y dengan X_1 dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian pengaruh antara X_2 dengan Y baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua benar, yaitu terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai dan teruji signifikan.

Hubungan antara variabel X_2 dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 2.



Gambar 2: Garis Diagram Regresi antara X_2 dengan Y

Emotinal Quotient menurut Patricia Patton artinya menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai emosi secara efektif dalam mencapai suatu tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja Psto; 1997:3). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional merupakan unsur periling dalam kehidupan seseorang termasuk keberhasilan dalam kehidupan personal ataupun profesional.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dapat merujuk pada pengertian kepuasan kerja itu sendiri dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian jelaslah bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh pengendalian

emosinya dalam menghadapi situasi tertentu. Hal ini dapat terlihat dan kesadaran diri emosional.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi dan korelasi multiple. Hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dapat dilihat melalui regresi multiple $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$. Dari hasil penelitian diperoleh harga $a_0 = 18,95$, $a_1 = 0,45$, dan $a_2 = 0,34$ (Perhitungan Lengkap lihat lampiran 10). Dengan memasukkan harga a_0 , a_1 dan a_2 maka diperoleh persamaan regresi multiple $\hat{Y} = 18,95 + 0,45X_1 + 0,33X_2$.

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel (X_1) dan (X_2) dengan (Y), dilakukan uji keberartian koefisien regresi multiple dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh harga f hitung sebesar 11,29. Sedangkan dari daftar distribusi F dengan derajat pembilang $dk_1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut $dk_2 = 67$ pada taraf signifikansi $= 0,05$ diperoleh $F_{0,05(2:67)}$ sebesar 3,98. Jika keduanya dibandingkan maka diperoleh $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $11,29 > 3,98$. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka menurut kriteria pengujian H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan berarti menerima H_1 . Hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

Untuk menguji hubungan ganda antara variabel (X_1) dan (X_2) dengan (Y) digunakan analisis korelasi multiple. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi multiple $R_{y.12}$ sebesar 0,50 dan koefisien determinasi $R^2_{y.12}$ sebesar 0,25. Untuk menguji keberartian terhadap koefisien korelasi multiple di atas digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 11,29 dan pada taraf signifikansi $= 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang $dk_1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut $dk_2 = 67$ diperoleh $F_{0,05(2:67)} = 3,98$. Jika keduanya dibandingkan maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,29 > 3,13$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menurut kriteria pengujian H_0 ditolak karena tidak terbukti kebenarannya dan berarti menerima H_1 . Hal ini berarti korelasi multiple adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa hipotesis ketiga yaitu: ada pengaruh positif antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai diterima dan teruji sangat signifikan.

Budaya organisasi yang tercipta dan dikembangkan suatu organisasi harus didukung dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi yang harus dimiliki seorang pegawai untuk dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam melayani masyarakat menjadi lebih baik, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Untuk itu pegawai dituntut untuk memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi agar lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi kerja di kantor. Unsur-unsur kecerdasan emosional yang tinggi dari setiap pegawai merupakan daya dorong untuk selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya, sehingga dicapai kepuasan kerja yang seoptimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu suatu pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian; 2001:295).

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 11,29 yang jauh lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,98 pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga koefisien korelasi ganda adalah signifikan. Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh perhitungan koefisien korelasi ganda ($r_{y.12}$) sebesar 0,50 dan koefisien determinasi ($R^2_{y.2.1}$) sebesar 0,25, berarti bahwa variasi yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai sebesar 25% bisa dijelaskan secara bersama oleh budaya organisasi dan kecerdasan emosional melalui persamaan $\hat{Y} = 18,95 + 0,45X_1 + 0,33X_2$ yang telah

diuji keberartiannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan budaya organisasi tergolong pada kriteria baik sebesar 71,39% tingkat kecerdasan emosional pegawai Badan Pendidikan Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Tangerang tergolong kriteria tinggi yaitu 70,69% artinya kecerdasan emosional pegawai sangat memadai untuk membina hubungan interpersonal, mengenali dan memahami orang lain dipadukan dengan emosi diri dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan tingkat kepuasan kerja yang dicapai 67,41% menunjukkan Pegawai Badan Pendidikan Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Tangerang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki.

Penutup

Terdapat pengaruh yang kurang kuat dan positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai SEBESAR 20%. Dari persamaan ini didapat informasi bahwa setiap perubahan pada budaya organisasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai. Jadi semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Terdapat pengaruh kurang kuat dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 12%. Setiap perubahan pada kecerdasan emosional akan mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai atau dengan kata lain apabila kecerdasan emosional meningkat maka kepuasan kerja pegawai meningkat.

Terdapat pengaruh yang kurang kuat dan positif antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja 25%. Variasi yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai sebesar 25% bisa dijelaskan secara bersama oleh budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Setiap perubahan pada budaya organisasi dan kecerdasan emosional akan mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Budaya organisasi dan kecerdasan emosional pegawai perlu ditingkatkan secara bersama-sama, misalkan dalam sosialisasi budaya organisasi berkaitan dengan motto organisasi memberikan yang terbaik bagi organisasi maupun masyarakat diikuti dengan pelatihan bagaimana mendengarkan keluhan anggota organisasi atau masyarakat dengan latihan kepekaan bersimpati dan berempati kepada orang lain

Daftar Pustaka

- Cooper, Robert K., Ayman Sawaf. 2000. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan Alek Tri Kancono, Jakarta : Gramedia.
- Cushway, Barry dan Lodge, Derek. 1993. *Organisatinal Behaviour and Design*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga

- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emotional Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta : Gramedia.
- Patton, Patricia. 1997. *EQ (Emotional Intelligence) Di Tempat Kerja*. Jakarta : Pustaka Delapratasa
- Robbins, Stephen P, 2002. *Organizational Behavior*. Terjemahan Agus Widyantoro. Jakana: Prenhallindo
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers
- Stein, Slevan J dan Book Howard E. 2000. *Ledakan EG 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Toronto : Stoddart Publishing
- Wexley, Kenneth N. Yukl. Gary A. 1987. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Jakarta : Bina Aksara