

Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis)

EDY SUTRISNO & NOVI DESANTI

***Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak
Jl. Ahmad Yani Pontianak 78124***

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kecerdasan, emosi, iklim organisasi dan disiplin kerja; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel kecerdasan emosi terhadap disiplin kerja; dan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah eksplanatori dengan menggunakan analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil perhitungan analisis jalur diketahui pengaruh iklim organisasi terhadap iklim organisasi adalah tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,811 dengan koefisien β sebesar -0,488 sedangkan pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin dan pengaruh kecerdasan emosi terhadap disiplin masing-masing dengan nilai signifikansi 0,012 dan 0,019.

Kata-kata kunci: kecerdasan emosi, iklim organisasi, disiplin kerja

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia (SDM) dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang sungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dahulu maju.

Keunggulan kompetitif organisasi dibentuk melalui berbagai cara seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan utilisasi pengelolaan SDM secara efektif. Karena itu pimpinan perusahaan, manajer, para ahli teknologi, supervisor dan karyawan perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumber dayanya (SDM) secara optimal dalam mencapai

kinerja; sehingga mampu mendudukkan organisasi pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki organisasi-organisasi pesaing.

Daniel Goleman (2000) menyimpulkan bahwa Pencapaian Kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ /*Emotional Qoutient*). Joan Beck juga menyatakan bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja; sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Dimensi psikologi maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik dalam organisasi. Dimensi sosial maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya. Dimensi struktural maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari penataan susunan organisasi secara rapi. Dimensi birokrat maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari prosedur kerja dalam roda organisasi. Hal ini berarti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukan diperlukan adanya loyalitas terhadap peraturannya, komunikasi yang baik dan selalu mengadakan inovasi terhadap perkembangannya. Selain itu dosen dituntut untuk disiplin kerja. Uraian di atas menunjukkan bahwa kecerdasan emosi, iklim organisasi dan disiplin kerja sangat penting dalam pencapaian proses belajar mengajar yang baik di Jurusan Administrasi Bisnis Polnep.

Pertimbangan memilih lokasi penelitian mendasarkan pada: *Pertama*, Jurusan Administrasi Bisnis merupakan bagian institusi pendidikan yang mempunyai peranan sangat penting dalam upaya menghasilkan dan meningkatkan SDM yang berkualitas. *Kedua*, Peran serta Pimpinan Lembaga dan dosen sangat mempengaruhi terciptanya lulusan yang

berkualitas tersebut. *Ketiga*, peranan dosen di dalam upaya mendukung tujuan itu tidak terlepas dari iklim organisasi yang ada pada Lembaga itu sendiri.

Pertimbangan memilih fokus (subjek) penelitian tentang Lembaga pendidikan mendasarkan pada: *Pertama*, SDM adalah merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. *Kedua*, peningkatan kualitas SDM yang dihasilkan tidak lepas dari peran serta anggota organisasi yang ada. Dipilihnya Jurusan Administrasi Bisnis Polnep sebagai *setting* penelitian ini lebih mempresentasikan pertimbangan objektif, subjektif dan teknis.

Kecerdasan emosi atau dikenal dengan istilah *Emotional Intelligence* (EI) adalah kemampuan untuk mengerti dan mengendalikan emosi. Termasuk di dalamnya kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain di sekitarnya. Jadi, setiap orang sudah dianugerahi oleh Tuhan kecerdasan emosi. Tinggal sejauh mana pengembangannya, itu tergantung kemauan kita. Satu yang pasti, EI kita akan terbentuk dengan baik apabila dilatih dan dikembangkan secara intensif dengan cara, metode dan waktu yang tepat. Aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Rakhmat (1985) adalah pengelolaan diri, kemampuan untuk memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

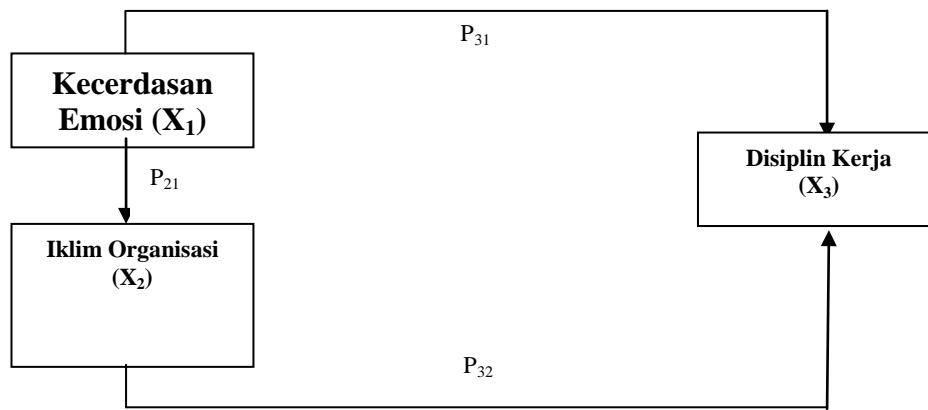
Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan,

bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer (1990) sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam (6) dimensi iklim organisasi sebagai berikut *flexibility conformity, responsibility, standards, reward, clarity, tema commitment*.

Menurut Nitisemito (1986), masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 1995). Menurut Byars and Rue (1995) ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang dan ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori dengan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Populasi adalah seluruh dosen Jurusan Administrasi Bisnis Polnep berjumlah 24 orang. Adapun sampel adalah jumlah keseluruhan dari pada populasi.



Gambar 1. Diagram Jalur

Pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau regresi berganda yang terstandarisasi dan dihitung menggunakan program SPSS 17.

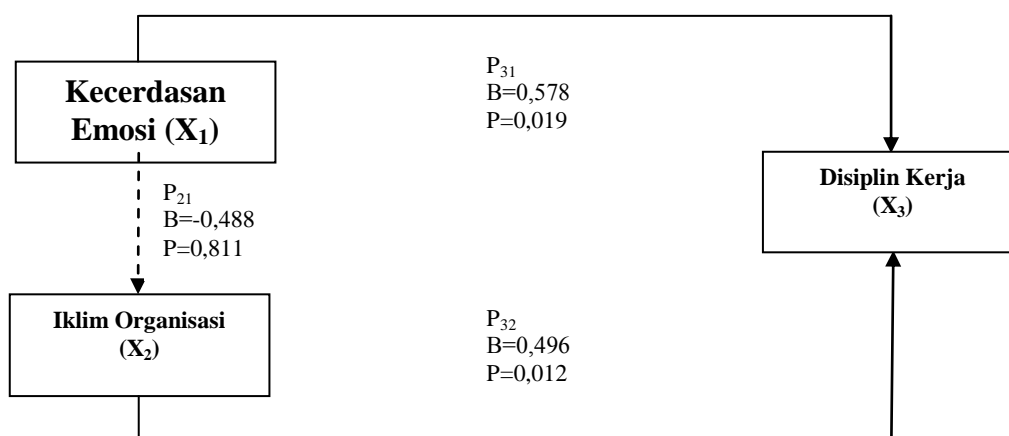
HASIL

Analisis Jalur Tahap Satu (P31). Berdasarkan analisis jalur tahap kedua terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara variabel kecerdasan emosi (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (X_3) dengan signifikansi $t = 0,019$ dengan nilai $\beta = 0,578$. Hal ini mengandung arti bahwa kecerdasan emosi berpengaruh sebesar 57,8% terhadap disiplin kerja, sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

Analisis Jalur Tahap Ketiga (P21 dan P32). Berdasarkan analisis jalur tahap kedua terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel kecerdasan emosi (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) dengan signifikansi $t = 0,811$ dengan nilai $\beta = -0,488$. Hal ini mengandung arti bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi karena nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk jalur tahap dua dengan melalui variabel iklim organisasi terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (X_3) dengan signifikansi $t = 0,012$ dengan nilai $\beta =$

0,496. Hal ini mengandung arti bahwa iklim organisasi berpengaruh sebesar 49,65% terhadap disiplin kerja, sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, apabila dari hasil-hasil perhitungan koefisien path digambarkan dalam alur hubungan sesuai dengan model konseptual penelitian, maka ada satu jalur yang tidak bisa dipergunakan karena tidak signifikan maka jalur tersebut akan dikeluarkan (Solimun, 2002) sehingga model akhirnya akan tampak seperti pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Akhir Analisis Jalur

Keterangan: X_1 : Variabel Kecerdasan Emosi; X_2 : Variabel Iklim Organisasi; X_3 : Disiplin Kerja; P_{21} , P_{31} , P_{32} : Jalur (Path); β : Koefisien jalur;
 - - - - : Jalur Tidak Signifikan ————— : Jalur Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosi (X_1) terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_3). Berdasarkan analisis statistik, hipotesis pertama yang menyatakan diduga *ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan disiplin kerja* adalah terbukti dan hipotesis dapat diterima. Berbeda dengan pemahaman negatif bagi sebagian orang tentang emosi dimana mereka menganggap emosi lebih mengarah pada emosionalitas semata. Sebaliknya emosi yang diangkat dalam penelitian ini adalah emosi dalam lingkup kecerdasan emosi yang lebih mengarah pada kemampuan yang bersifat positif yang memungkinkan individu untuk dapat merasakan dan

memahami dengan benar, selanjutnya mampu menggunakan daya dan kepekaan emosinya sebagai energi informasi dan pengaruh yang manusiawi.

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi. Kesadaran ini membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu syarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi. Apabila kita hubungkan dengan disiplin kerja, mengenali emosi diri ini memudahkan kita untuk dapat menumbuhkan keinginan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dikarenakan kesadaran pribadi bahwa mengerjakan tugas yang baik dapat membuat suasana hati kita menjadi baik. Sehingga kita menyadari bahwa pekerjaan yang diberikan harus dapat kita selesaikan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan.

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosi (X_1), dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3). Berdasarkan analisis statistik, hipotesis pertama yang menyatakan diduga *ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja* adalah terbukti dan hipotesis dapat diterima. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap iklim organisasi adalah tidak signifikan dengan besaran koefisien $\beta = -0,488$. Sedangkan jika kita menggunakan jalur tidak langsung kecerdasan emosi melalui variabel iklim organisasi terhadap disiplin kerja, maka akan didapat nilai koefisien $\beta = 0,008$. Hal ini mengandung arti bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja kita perlu memperbaiki iklim organisasi, walaupun pengaruh yang ditimbulkan tidak besar yaitu hanya 0,08%. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan

memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak signifikannya kecerdasan emosi terhadap iklim organisasi disebabkan antara lain kurangnya keterampilan individu dalam mempelajari pola-pola hubungan dengan orang lain sehingga kurang memahami perasaan rekan kerja lainnya. Kurangnya fleksibilitas dalam menggunakan sejumlah sumber daya yang ada guna mendukung pekerjaan sebagai staf pengajar. Sehingga timbul keengganan dalam diri staf pengajar untuk menggunakan sejumlah sumber daya tersebut, mengingat jika ingin menggunakan maka harus melaporkannya ke beberapa pihak dan hal ini dianggap tidak fleksibel. Faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi termasuk di dalamnya dimana sesama staf pengajar kurang mendukung inisiatif yang dikemukakan oleh staf pengajar lain.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3) adalah signifikan dengan besaran koefisien $\beta = 0,496$. Menurut Nitisemito (1986), masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron (1993) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 1995).

Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan SDM. Ini berarti bahwa setiap organisasi harus selalu peka

terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Setiap perubahan selalu akan melibatkan manusia (dilakukan manusia) dan berpengaruh terhadap emosi dan iklim organisasi.

Berdasarkan uraian maka disimpulkan bahwa keinginan yang kuat dapat memberikan anggota organisasi pemahaman yang jelas tentang organisasi mereka. Semua organisasi mempunyai iklim organisasi dan bergantung pada penyesuaiannya, iklim organisasi dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya. Jika dilihat dari nilai koefisien β maka didapatkan hasil bahwa untuk meningkatkan disiplin kita dapat menggunakan jalur langsung, yaitu dengan cara memperbaiki iklim organisasi yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis karena nilai koefisien $\beta = 0,496$ atau sebesar 49,6%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Staf pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Polnep mengenal pola-pola hubungan dengan orang lain, tetapi kurang mampu menerapkan pola-pola tersebut pada saat berinteraksi dengan rekan kerja yang lain serta kurang merasa bebas untuk mendiskusikan berbagai masalah yang dihadapi dengan atasan. Selain itu mereka memiliki keinginan untuk melakukan tugas dengan baik.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi berpengaruh terhadap disiplin sebesar 57,8%, variabel kecerdasan emosi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,8% serta, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 49,6%.

Saran

Sebagian besar staf pengajar memiliki perkembangan kecerdasan

emosi yang baik, sehingga hal ini dapat diasah dan ditingkatkan karena akan menjelma menjadi adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Pada gilirannya adaptasi ini akan mempengaruhi perilaku seseorang dan akhirnya dapat berpengaruh pada disiplin kerja (kepatuhan terhadap aturan-aturan).

Iklim organisasi yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis perlu diciptakan ke arah yang lebih baik. Karena iklim organisasi merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Disiplin para staf pengajar perlu ditingkatkan mengingat disiplin adalah bentuk lain dari ketaatan perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan ataupun peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars and Rue. 2000. Human Resource Management: A Practical Approach. New York: Harcourt Brace.
- Greenberg, J. And R.A. Baron. 1993. Behaviour in Organization. 4th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2000. Perilaku Organisasi. Edisi Kelima, Jakarta: Salemba Empat.
- Li, Ching Chun. 1983. Path Analysis a Primer. California: Pacific Grove.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications. 3rd Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teknologi ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1995. Metodologi Penelitian Survey. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku: Seri Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2005. Metodologi Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.