

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta)**

Irwan Zalukhu

*Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan
E-mail: irwanzalukhu@gmail.com*

Abstract: This study was conducted to determine the effect of emotional intelligence, organizational climate and job stress on employee performance. The population in this study were employees at the Head Office of National SAR Agency (BASARNAS) Jakarta. Sampling was done by metore accidental sampling. The method used in this study is a descriptive analysis of the data collection through literature review, observation, interview. Analysis was conducted on the validity, reliability test, the classic assumption test, correlation and regression testing. Results of the analysis showed that emotional intelligence is partially significant effect on employee performance is strongly correlated with empathy Dimension initiative. Partial results of the analysis of organizational climate have a significant effect on employee performance. Dimensional support strongly associated with cooperation. Partial results of the analysis of job stress had no effect on employee performance. Results of simultaneous analysis of emotional intelligence and organizational climate have a significant effect on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Climate, Job Stress, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Kepala Badan SAR Nasional (BASARNAS) Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan metore accidental sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif pengumpulan data melalui literatur, observasi, wawancara. Analisis dilakukan pada validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi dan pengujian regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sangat berkorelasi dengan inisiatif empati Dimensi. Hasil parsial analisis iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dimensi sangat terkait dengan kerjasama. Hasil parsial analisis stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

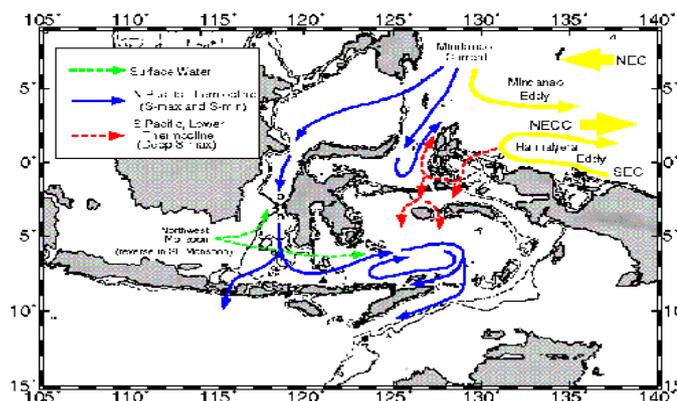
Sesuai dengan Pusat Data Statistik dan Informasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan bahwa Indonesia merupakan negara kepulauan dengan luas

perairan 2/3 luas daratan yaitu sekitar 1,273,954.32 km² (*statistik.kkp.go.id*). Perairan Indonesia merupakan salah satu wilayah yang unik dengan berbagai tipe dan keistimewaan di tiap daerahnya. Tak jarang perairan yang kaya sumber daya alam ini berubah menjadi sangat ganas dan menelan banyak korban jiwa.

Tersebaranya pulau-pulau di Indonesia menyebabkan tingginya tuntutan pengembangan dan perluasan jasa transportasi pelayaran dan penerbangan sebagai penghubung aktifitas sosial-ekonomi-politik antarwilayah, antarpulau, maupun antar-negara, selain itu juga untuk kebutuhan angkutan penumpang dalam kaitannya dengan pembangunan kepariwisataan.

Transportasi merupakan urat nadi perekonomian masyarakat dan bangsa Indonesia. Aktivitas perkembangan transportasi di Indonesia yang terdiri dari berbagai matra (transportasi laut dan transportasi lainnya) semakin meningkat. Hal ini merupakan dampak dari aktivitas perekonomian dan aktifitas sosial budaya dan masyarakat. Disamping itu, proses deregulasi proses pembaruan regulasi di bidang transportasi secara nasional juga telah memicu peningkatan aktifitas transportasi. Peningkatan aktifitas transportasi secara nasional baik dalam matra transportasi darat, laut, udara, perkeretaapian tersebut di sisi lain juga berdampak semakin meningkatnya insiden dan kecelakaan transportasi.

Musibah kecelakaan transportasi darat juga sering terjadi, misalnya peristiwa anjloknya gerbong kereta api dan kecelakaan lalu lintas di jalan. Musibah yang lain berupa bencana yang terjadi di berbagai belahan wilayah tanah air seperti gempa tektonik, tsunami dan meletusnya gunung berapi. Di bawah ini disajikan peta potensi bencana di wilayah Indonesia menurut Himpunan Pemerhati Lingkungan Indonesia (<http://www.hpli.org/bencana.php>)



Gambar 1. Peta potensi Bencana di Indonesia

Sumber: diolah penulis

Secara geografis Indonesia terletak di daerah katulistiwa dengan morfologi yang beragam dari daratan sampai pegunungan tinggi. Keragaman morfologi ini banyak dipengaruhi oleh faktor geologi terutama dengan adanya aktivitas pergerakan lempeng tektonik aktif di sekitar perairan Indonesia diantaranya adalah lempeng Eurasia, Australia dan lempeng Dasar Samudera Pasifik. Pergerakan lempeng-lempeng tektonik tersebut menyebabkan terbentuknya jalur gempa bumi, rangkaian gunung api aktif serta patahan-patahan geologi yang merupakan zona rawan bencana gempa bumi dan tanah longsor. Dari peta diatas

dapat disimpulkan bahwa Indonesia memiliki potensi bahaya utama (*main hazard potency*) yang tinggi. Hal ini tentunya sangat tidak menguntungkan bagi negara Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan pada saat sebelum terjadinya bencana adalah pencegahan dan mitigasi, yang merupakan upaya untuk mengurangi atau memperkecil dampak kerugian atau kerusakan yang dapat ditimbulkan oleh bencana.

Semua musibah yang terjadi merupakan kejadian yang serba tiba-tiba, serta tidak dapat diketahui kapan dan dimana akan terjadi. Pada umumnya berakibat fatal terhadap keselamatan jiwa dan kerugian harta benda. Tetapi, dampak tersebut dapat diantisipasi dan diminimalisir jika ditangani dengan cepat, tepat, dan seksama. Oleh karena itu, kehadiran tim pencari dan penyelamat sangat dibutuhkan jika terjadi suatu musibah. Yang sekarang ini dijalankan oleh sebuah organisasi bernama Basarnas.

Badan SAR Nasional (disingkat Basarnas) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*search and rescue/SAR*). Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama Basarnas diawali dengan adanya penyebutan *Black Area* bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR juga sebagai konsekuensi Indonesia menjadi anggota IMO (*International Maritime Organization*) serta ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Dalam penyelenggaraan operasi SAR, ada 5 komponen SAR yang merupakan bagian dari sistem SAR yang harus dibangun kemampuannya, agar pelayanan jasa SAR dapat dilakukan dengan baik. Komponen-komponen tersebut antara lain: (1) Organisasi (*SAR Organization*), merupakan struktur organisasi SAR, meliputi aspek pengerahan unsur, koordinasi, komando dan pengendalian, kewenangan, lingkup penugasan dan tanggung jawab penanganan musibah.; (2) Komunikasi (*Communication*), sebagai sarana untuk melakukan fungsi deteksi adanya musibah, fungsi komando dan pengendalian operasi dan koordinasi selama operasi SAR.; (3) Fasilitas (*SAR Facilities*), adalah komponen unsur, peralatan/perlengkapan serta fasilitas pendukung lainnya yang dapat digunakan dalam operasi/misi SAR.; (4) Pertolongan Darurat (*Emergency Cares*), adalah penyediaan peralatan atau fasilitas perawatan darurat yang bersifat sementara ditempat kejadian, sampai ketempat penampungan atau tersedianya fasilitas yang memadai.; (5) Dokumentasi (*Documentation*), berupa pendataan laporan, analisa serta data kemampuan operasi SAR guna kepentingan misi SAR yang akan datang.

Lingkup tugas pokok dan fungsi Basarnas sesuai dengan PP No. 36/2006- Basarnas bertanggungjawab untuk menangani musibah kecelakaan transportasi, bencana alam, dan musibah bencana lainnya, merupakan garda depan (*front line*) dalam proses pencarian, pertolongan, dan evakuasi korban manusia dan harta benda dalam wilayah yurisdiksi NKRI hingga 200 mil laut ZEEI, di samping fungsinya sebagai koordinator seluruh potensi SAR.

Tugas Basarnas akan dapat terlaksana dengan baik jika didukung dengan ketersediaan dan kesiapan seluruh elemen utama Basarnas dan institusi pendukung lainnya secara terintegrasi baik pada tingkatan substrukturnya (institusi/kelembagaan, Sumber Daya Manusia, pembiayaan), pada tingkatan infrastrukturnya (prasarana dan sarannya), maupun pada tingkatan suprastrukturnya (regulasi, peraturan, perundangan, serta kewenangan lainnya) secara sistemik dan terintegrasi. Bangunan infrastruktur, meliputi kondisi prasarana dan sarana utama, prasarana dan sarana pendukung, bangunan kantor SAR

yang ada di 24 UPT (Unit Pelaksanaan Teknis), jauh dari memadai, bahkan untuk kebutuhan paling minimal sekalipun.

Kekurangan peralatan juga menjadi salah satu keluhan dari petugas Basarnas dalam rangka melaksanakan penanganan kecelakaan di lapangan. Sebagai contoh pada saat melakukan evakuasi korban kecelakaan Pesawat Sukhoi Superjet 100 di tebing gunung salak Bogor pada bulan Mei lalu bahwa semua peralatan yang digunakan petugas Basarnas yang digunakan adalah alat-alat standar, dan ada sebagian alat-alat yang bagus tapi pinjaman (Akbar Zulfakar (Kapoksi) FPKS Komisi V DPR RI di Lanud Bandara Halim Perdanakusuma, Sabtu (12/5/12) Liputan6.com, Jakarta). Hal ini akan mempengaruhi kecepatan dan ketepatan penanganan evakuasi korban bencana di lapangan.

Pegawai Basarnas dipimpin oleh seorang Kepala Badan SAR Nasional yang bertanggung jawab secara keseluruhan tentang operasi SAR di Indonesia. Beliau berasal dari kesatuan TNI AL RI dan tugaskan langsung oleh Presiden untuk menjadi Kepala Basarnas. Dalam struktur organisasi Basarnas, sebagian besar bidang-bidang operasi lapangan dipimpin oleh TNI. Namun, tidak jarang hal ini menjadi masalah dan menimbulkan hubungan pimpinan dengan bawahan menjadi tidak baik karena terasa sulit membangun komunikasi karena perbedaan kebiasaan dan latar belakang, sehingga berakibat pada pengaplikasian tugas di lapangan. Sebagai contoh pada pencarian lokasi kecelakaan pesawat sukhoi super jet 100 Mei lalu yang sangat terlambat, ini sebabkan koordinasi dan komunikasi tim SAR dengan komando atau atasan mereka tidak baik.

Bersadarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Basarnas bahwa mereka merasa ada jarak yang terlalu jauh dengan atasan mereka. Salah satu contohnya adalah ketika seorang Pimpinan Basarnas akan memasuki kantor atau pulang kantor maka sekitar beberapa menit semua *security* sudah berbaris dari pintu *lobby* utama sampai di depan *lift* khusus untuk pimpinan Basarnas. Semua pegawai yang ada disitu saat itu tidak boleh merjalan mendahului Pimpinan karena dianggap tidak menghormati atasan. Iklim organisasi ini yang dikeluhkan oleh kebanyakan pegawai Basarnas, hati mereka berontak ketika mereka mengingat kelelahan, kecapean, kesakitan, dalam menjalankan pekerjaan dan tidak pernah ada kata-kata simpatik, kata-kata penyemangat dari seorang Pimpinan tersebut.

Dalam pelaksanaan tugas evakuasi korban bencana, kecelakaan pelayaran dan penerbangan yang dilakukan oleh Basarnas di lapangan sering dibantu oleh tim SAR gabungan dari instansi lain. Sebagai contoh pada pelaksanaan evakuasi korban bencana Pesawat Sukhi Superjet 100 Mei lalu, petugas Basarnas dibantu oleh tim SAR gabungan TNI, POLRI, PMI, serta para relawan lainnya, sehingga pelaksanaan tugas evakuasi korban dilakukan dengan cepat. Namun, kendala yang sering dihadapi oleh petugas Basarnas sendiri adalah adanya perbedaan cara kerja dari masing-masing instansi tersebut sehingga petugas Basarnas kewalahan menyesuaikan diri dengan cara kerja mereka. Kendala seperti ini sering dialami oleh petugas Basarnas yang bertugas di lapangan, namun dalam hal ini diperlukan kemampuan manajemen emosi diri petugas itu sendiri.

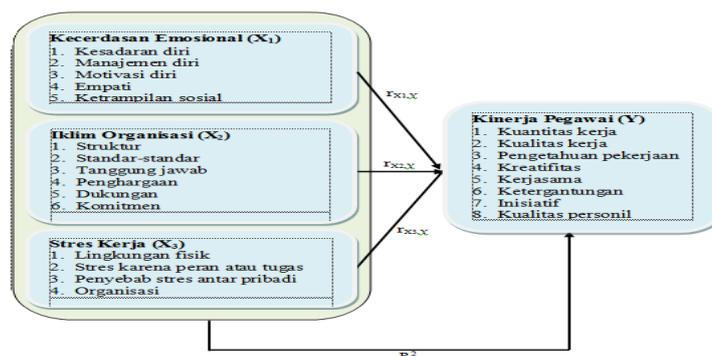
Sesuai dengan hasil wawancara dari beberapa pegawai di Basarnas bahwa kendala lain yang sering dialami oleh petugas Basarnas ketika melakukan evakuasi di lapangan adalah menghadapi keluarga korban bencana atau kecelakaan. Mungkin karena dalam keadaan berkabung akibat kecelakaan yang menimpa mereka sehingga kebanyakan keluarga korban menuntut lebih cepat dan menganggap tim Basarnas sengaja mengulur-

ngulur waktu pencarian korban, kinerja tim Basarnas tidak ada, dan lain sebagainya, pada hal kenyataannya petugas Basarnas telah melakukan pekerjaan dengan tidak mengenal lelah, tidak mengenal siang atau malam, tidak mengenal sakit dan tidak mengenal cuaca serta lokasi kecelakaan dalam melakukan pencarian korban. Hal ini merupakan polemik yang dialami petugas Basarnas dilapangan, sehingga tidak jarang petugas Basarnas mengalami tekanan batin yang menimbulkan stres pada petugas itu sendiri.

Akibat dari keadaan seperti ini, kegiatan keseharian pegawai Basarnas di kantor sangat terganggu, ini dibuktikan dengan persentase rata-rata absensi pegawai Basarnas dari data *Finger Print* tiga bulan terakhir bahwa lebih dari 25% pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan sakit perut, sakit kepala, tekanan darah tinggi, dibuktikan dengan surat keterangan Dokter 15% dan tanpa alasan 10%. Bukan hanya itu, banyak terdapat pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk main *game* di computer, ngumpul-ngumpul di *smoking area*, keseringan izin keluar kantor karena merasa bosan dikantor, juga terdapat pegawai yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor yang ditentukan dan pulang kantor lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hal ini perlu perhatian penuh, jika tidak maka, akan sangat mengganggu pelaksanaan tugas yang diemban Basarnas dalam melakukan penanganan bencana dan kecelakaan yang terjadi di wilayah Indonesia.

Dari beberapa fenomena yang diungkapkan di atas maka, sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dituntut memiliki kemampuan mengelola emosi dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan sosial tempat kerja sehingga bisa mencapai hasil kerja yang baik. Peran serta organisasi juga sangat berpengaruh, contohnya dalam hal *support* ketersediaan sarana yang digunakan dalam melakukan pekerjaan serta sosialisasi prosedur-prosedur SAR yang harus dilakukan. Melakukan penataan dan pengembangan serta pemberdayaan sumber daya manusia supaya tidak menimbulkan rasa tertekan karena beban tugas, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak, sehingga diharapkan pegawai mampu bekerja dengan kinerja yang baik.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas?; (2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas?; (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas?; (4) Apakah kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas? Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas;

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas;

H₃ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas;

H₄ : Kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipótesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak melalui analisis regresi linear sederhana. Dalam analisis regresi linear sederhana ini yang ingin diketahui adalah koefisien determinasi dan koefisien regresinya serta hasil uji-F dan uji-t.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel *independent* (predictor) terhadap perubahan variabel *dependent*. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil perhitungan *R Square* berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan spss oleh penulis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.534	1.902

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: data diolah

Tabel di atas hasil korelasi *r* sebesar 0.813, hal ini memberi arti bahwa secara bersama-sama hubungan kecerdasan emosional, dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, searah, dan sangat tinggi. Jika nilai kecerdasan emosional, dan iklim organisasi naik, maka nilai kinerja pegawai juga akan naik. Nilai koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.655 atau 65.5%. Artinya kontribusi variabel-variabel bebas secara bersama-sama yaitu kecerdasan emosional, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 65.5% sedangkan sisanya sebesar 34.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji-F (ANOVA). Uji – F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dirumuskan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	697.499	2	348.749	130.312	.000 ^a
Residual	358.618	134	2.676		
Total	1056.117	136			

a. Predictors: (Constant), Ikim Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh F_{hitung} sebesar 130.312 dan signifikansi 0.000. Sementara F_{tabel} dilihat pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang (k-2) dan df penyebut (n-k) maka diperoleh F_{tabel} yaitu $F_{(2;134)} = 3.276$. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu 130.312 lebih besar dari 3.276 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka **hipotesis penelitian keempat (H_4) dapat diterima atau terbukti**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) dianggap penting dan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Regresi. Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel–variabel independen (kecerdasan emosional, dan iklim organisasi) secara bersama–sama dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari hasil analisis didapat nilai R^2 (*Adjusted R Square*) pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.655	1.636

a. Predictors: (Constant), Ikim Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah

Dari tabel 3, hasil korelasi r sebesar 0.813, hal ini memberi arti bahwa secara bersama-sama hubungan kecerdasan emosional, dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, searah, dan sangat tinggi. Jika nilai kecerdasan emosional, dan iklim organisasi naik, maka nilai kinerja pegawai juga akan naik. Nilai koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.655 atau 65.5%. Artinya kontribusi variabel–variabel bebas secara bersama–sama yaitu kecerdasan emosional, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 65.5% sedangkan sisanya sebesar 34.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Dimensi. Untuk menganalisis hubungan dimensi antar variabel bebas dan variabel terikat perlu dilakukan matrik korelasi dimensi. Koefisien korelasi merupakan nilai yang mencerminkan tingkat keamatan hubungan antar variabel yang digunakan dalam model persamaan atau dengan kata lain koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (kecerdasan emosional, dan iklim organisasi) dengan Y (kinerja pegawai). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tingginya hubungan maka dapat digunakan pedoman yang tertera di bawah ini.

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2007)

Di bawah ini adalah hasil matrik korelasi antar dimensi:

Tabel 5. Matrik Korelasi dimensi Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

V	V	D	Y							
			Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Pengetahuan Pekerjaan	Kreativitas	Kerjasama	Ketergantungan	Inisiatif	kual Person
X1	D	Kesadaran Diri	.151	.210*	.270**	.349**	.252**	.230**	.253**	.317**
		Manajemen Diri	.151	.198*	.317**	.410**	.224**	.365**	.159	.371**
		Motivasi Diri	.202*	.119	.349**	.296**	.095	.301**	.266**	.245**
		Empati	.250**	.236**	.002	.323**	.332**	.206*	.436**	.203*
		Keterampilan Sosial	.172*	.258**	.139	.310**	.316**	.243**	.276**	.283**
X2	D	Struktur	.214*	.113	.349**	.423**	.247**	.253**	.337**	.224**
		Standar-standar	.229**	.214*	.316**	.375**	.264**	.270**	.286**	.357**
		Tanggung Jawab	.230**	.295**	.178*	.249**	.210*	.192*	.249**	.359**
		Penghargaan	.206*	.176*	.188*	.245**	.269**	.149	.117	.347**
		Dukungan	.106	.178*	.359**	.457**	.392**	.073	.265**	.337**
		Komitmen	.023	.193*	.126	.325**	.228**	.201*	.183*	.311**

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data diolah

Dari tabel 5 dimuka terlihat bahwa nilai matrik korelasi pearson dari masing masing item variabel yaitu variabel iklim organisasi dengan kinerja pegawai yang paling tinggi hubungannya adalah X1.4-Y7 dengan korelasi pearson sebesar 0.457” dan tingkat signifikansinya 0.01, nilai matrik korelasi pearson variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai yang paling tinggi hubungannya adalah X2.5-Y4 dengan korelasi pearson sebesar 0.436” dan tingkat signifikansinya 0.01.

Dari hasil korelasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa korelasi yang paling tinggi adalah variabel iklim organisasi dengan kinerja pegawai, yaitu sebesar 0.457 dengan tingkat hubungan sedang. Dilihat dari dimensinya adalah dimensi dukungan terhadap kreatifitas. Tabel 6 di bawah ini adalah hasil uji korelasi sederhana antara variabel kecerdasan emosional dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel Dengan Kinerja Pegawai

		Kecerdasan Emosional	Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
Kecerdasan Emosional	Pearson	1	.698**	.733**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	137	137	137
Iklim Organisasi	Pearson	.698**	1	.763**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	137	137	137
Kinerja Pegawai	Pearson	.733**	.763**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	137	137	137

Sumber: data diolah

Pada Tabel 6 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi yang dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling tinggi hubungannya dengan variabel kinerja pegawai adalah variabel iklim organisasi karena menunjukkan hasil hubungan yang tinggi yaitu sebesar 0.763, kemudian diikuti oleh variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 0.733 dengan tingkat signifikansi 0.01. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan kedua variabel independen (kecerdasan emosional, dan iklim organisasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai hubungan yang positif, searah dan tinggi, artinya jika variabel kecerdasan emosional, dan iklim organisasi naik maka nilai kinerja pegawai juga akan naik.

PENUTUP

Kesimpulan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel kecerdasan emosional, variabel iklim organisasi, variabel stres kerja dan variabel kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: **Pertama.** Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kecerdasan emosional baik maka kinerja akan meningkat. Dimensi empati berhubungan kuat terhadap dimensi inisiatif. **Kedua.** Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, artinya jika iklim organisasi kondusif maka kinerja akan meningkat. Dimensi dukungan berhubungan kuat terhadap dimensi kerjasama. **Ketiga.** Kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas serta hasil yang dicapai dalam penelitian ini, maka penulis menyarankan sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan inisiatif pegawai maka Pimpinan organisasi harus meningkatkan daya empati. Disarankan Pimpinan organisasi harus melakukan komunikasi terhadap bawahan secara intensif atau melakukan komunikasi dua arah.; (2) Untuk meningkatkan kerjasama pegawai maka, dukungan harus diberikan berupa fasilitas contohnya *training, seminar, outbound, team building.*; (3) Untuk penelitian selanjutnya, dari temuan bahwa kinerja karyawan masih ditentukan variabel lain yang tidak diteliti maka, disarankan untuk melakukan penelitian yang terkait dengan variabel: (a) *Job Description*; (b) Motivasi kerja; (c) Latar belakang pendidikan pegawai; (d) Budaya kepemimpinan

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi,
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chin-Ju Tsai, Paul Edwards, and Suknaya Sengupta, (2011). *Human Resource Management, Organizational Performance and Employee Attitudes and Behaviours: Exploring the Linkages, Journal*. www.esrc.ac.uk Diunduh tanggal 21 November.
- Davidson, (2000). *The importance of the avian immune system and its unique features*. Avian Immunology. San Diego: Elsevier.
- Davis K, Newstrom JW, (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Erlina, Sri Mulyani, (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Penerbit USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, D., (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Inteligensi Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____, (2001). *Emotional Intelligense Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih bahasa: Alex Tri K.W, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____,(2007). *Kecerdasan Emosi (Emotional Intellegence)*. Jakarta: ramedia.Pustaka Utama
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert. L dan Jackson John. H., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L dan Jackson John. H., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Surip, Ngadino. (2011). *Metode Penelitian Teori dan Terapan*. Jakarta: Penerbit Mictra Wanaca Media
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. (2010). *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. Third Edition. McGraw-Hill Companies. Inc, Boston.
- Novitasari. (2005). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk*. <http://www.damandiri.or.id> Diunduh 6 Juni 2007.
- Putri, Dita Astari, (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah mandiri cabang gajah mada medan, *Jurnal: USU*
- Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono, (2011). *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Dipublis oleh Gunadarma. *e-Journal*, (<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/viewFile/249/190>) Di unduh tanggal 21 November 2011
- Rivai, Veithzal,. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____, (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens. P., (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Terjemahan Edisi Dua Belas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Terjemahan Edisi Dua Belas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Shapiro, L.E., (2006). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada anak*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P., (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J., (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Malang: Penerbit ANDI Jogjakarta
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supramono, dan Intyas Utami, (2004). *Desain Proposal Penelitian Akuntansi dan Keuangan*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 8*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: Rajagrafindo
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat