

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA DI MANADO***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM INDONESIA IN MANADO*

Oleh:

**Elvira Gladies Rooroh<sup>1</sup>****Lucky Dotulong<sup>2</sup>****Merinda Pandowo<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[elviraoroh80@gmail.com](mailto:elviraoroh80@gmail.com)<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)<sup>3</sup>[iinpan@yahoo.com](mailto:iinpan@yahoo.com)

**Abstrak:** Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado, namun secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Telkom Indonesia di Manado, agar lebih memperhatikan terkait kecerdasan emosional yang ada pada karyawan, sehingga apa yang di perhatikan serta di jaga kualitasnya bisa terus menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.*

**Abstract:** Performance is the standard of an employee's work that has been achieved and contributed to the company. In improving the performance of an employee, of course, there are supporting factors that need to be considered for a manager or company leader in order to increase the level of success of the company. These factors include Organizational Culture and Emotional Intelligence. This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance of PT. Telkom Indonesia in Manado. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Organizational Culture and Emotional Intelligence had a significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia in Manado, but partially organizational culture does not affect employee performance. For PT. Telkom Indonesia in Manado, in order to pay more attention to the emotional intelligence that exists in employees, so that what is noticed and maintained for quality can continue to be a factor in improving employee performance within the company

**Keywords:** *Organizational Culture, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional.

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan

cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga berlaku bagi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom) Kantor Daerah Telekomunikasi (Kandatel) Manado, dimana Telkom melakukan evaluasi budaya Perusahaan menggunakan pengukuran AKHLAK Culture Health Index (ACHI) untuk mengetahui tingkat efektivitas implementasi budaya Perusahaan. Nilai diukur secara keseluruhan maupun secara spesifik yang mengarah pada internalisasi Core Values AKHLAK. Pengukuran ACHI yang dilaksanakan pada tahun 2020 merupakan pengukuran nilai baseline dalam implementasi Core Values AKHLAK. Adapun hasil dari pengukuran ACHI sebagai baseline di 2020 berada dalam kategori cukup sehat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini juga dibahas faktor kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses yakni Kecerdasan Emosional (EQ). Secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan seperti dibesarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran ke arah sana. Sebuah studi bahkan menyebutkan IQ hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan, sisanya ditentukan oleh EQ atau faktor-faktor lain di luar IQ tadi.

Adapun perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom) Kantor Daerah Telekomunikasi (Kandatel) Manado sangat mementingkan kecerdasan emosional dari karyawan karena dengan adanya kecerdasan emosional yang baik antar karyawan, hal tersebut bisa menjadi dasar seorang karyawan untuk dapat bekerja secara tim dengan baik, karena karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentunya dapat menilai segala aspek dalam pekerjaan dengan lebih hati-hati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia di Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia di Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia di Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, Muljati, dan Mudiarta (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan (Reksohadiprodjo, 2015:80).

## Kecerdasan Emosional

Kecerdasan menurut Robbins dan Judge (2015:89) bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nuos*, sedangkan penggunaan kekuatan tersebut disebut *noesis*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intelligentia*. Selanjutnya, dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan), semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, tetapi kemudian diartikan sebagai suatu kekuatan lain.

Berkaitan dengan hakikat emosi, Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *Emotion is the perception of bodily changes wich occur in response to an event*. Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (*respons*) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi. Setelah mengetahui apa itu kecerdasan (inteligensi) dan apa itu emosi, selanjutnya akan dibahas tentang *Emotional Intelligence* (EI) atau biasanya dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Robbins dan Judge, 2015).

## Penelitian Terdahulu

Mamangkey, Tewel, & Trang, (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado. Pihak manajemen SDM sebaiknya meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari manajemen dapat tercapai dan terlaksana.

Lansart, Tewel, & Dotulong. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisaional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara; Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Kecerdasan emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional.

Gadaf. (2017). *The effects of emotional intelligence in employees Performance*. Berdasarkan hasil penelitian dari 265 responden yang terbagi atas 215 posisi non-manajer dan 51 responden dengan posisi manajer/direktur dari berbagai lembaga swasta dan publik kami menyimpulkan bahwa juga di Makedonia keberhasilan mengelola perubahan tergantung dari tingkat Kecerdasan Emosional. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat EQ dengan *Indeks Managing Changes*.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Telkom Indonesia, Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2021 – Mei 2021.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Indonesia di Manado yang berjumlah 68 orang karyawan.. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik sampling secara umum teknik sampling dibagi menjadi dua,; yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Pada probability sampling setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada non-probability sampling seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016:18). Penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 68 orang responden.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT Telkom Indonesia di Manado Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

#### Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

- $H_0 : b_1 = 0$
- Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

#### Hasil Uji Validitas

Hasil dari Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.730	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.790	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.819	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.720	0.235	0,000	0,05	Valid
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.738	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.754	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.623	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.302	0.235	0,012	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.664	0.235	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.714	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.740	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.776	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.614	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.558	0.235	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

### Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,752	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0,602	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

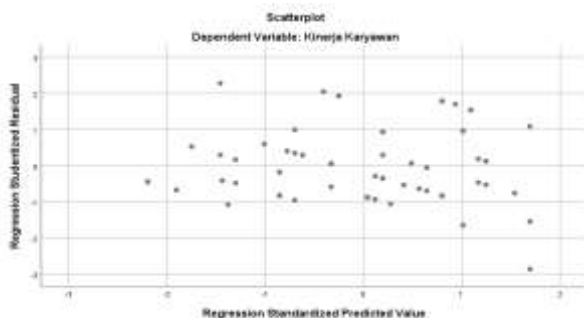
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.692	1.446	Non multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.692	1.446	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

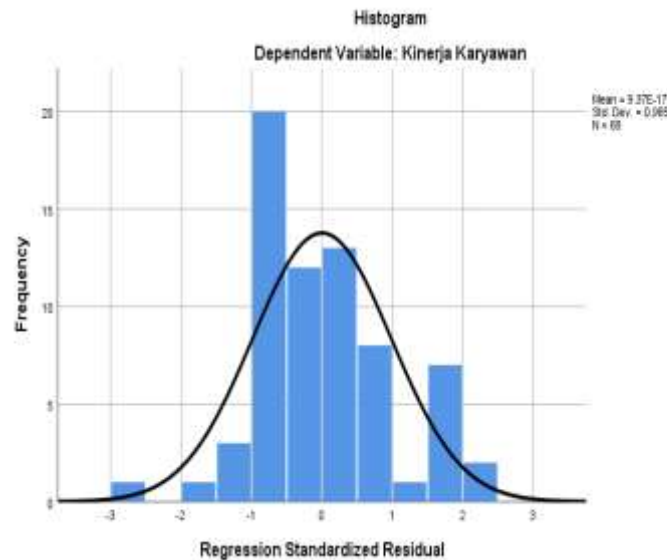
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.994	2.284		3.500	.001		
	Budaya Organisasi	.094	.138	.080	.677	.501	.692	1.446
	Kecerdasan Emosional	.539	.112	.566	4.807	.000	.692	1.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 7.994 + 0,094X_1 + 0,534X_2$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 7,994 memberikan pengertian bahwa jika faktor Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 7,994%.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,094%.
3. Untuk Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,534%.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.247	2	48.623	19.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	160.871	65	2.475		
	Total	258.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X1, dan X2 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Budaya Organisasi, dan variabel X2 atau Kecerdasan Emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,677 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.667 dengan tingkat signifikan  $0,501 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) sebesar 3,991 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.667 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Work Life Balance dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan nya.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan" Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi



masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Namun hal tersebut tidak berlaku di PT. Telkom Indonesia di Manado karena Budaya organisasi bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga dalam penetapannya faktor Budaya organisasi tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan di PT. Telkom Indonesia di Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Robbins dan Judge (2015) yang menjelaskan bahwa Emotion is the perception of bodily changes which occur in response to an event. Emosi adalah persepsi perubahan jasmaniah yang terjadi dalam memberi tanggapan (respons) terhadap suatu peristiwa. Definisi ini bermaksud menjelaskan bahwa pengalaman emosi merupakan persepsi dari reaksi terhadap situasi. Setelah mengetahui apa itu kecerdasan (inteligensi) dan apa itu emosi, selanjutnya akan dibahas tentang Emotional Intelligence (EI) atau biasanya dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ).

Dapat di simpulkan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan faktor penting di PT. Telkom Indonesia di Manado dalam mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional merupakan pengalaman emosi dan persepsi dari reaksi terhadap suatu situasi. Hal tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam berpikir sebelum melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Telkom Indonesia di Manado agar lebih memperhatikan terkait kecerdasan emosional yang ada pada karyawan, sehingga apa yang di perhatikan serta di jaga kualitasnya bisa terus menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.

- Gadaf, R. 2017. The effects of emotional intelligence in employees Performance.. *Jurnal Internasional*. [https://www.researchgate.net/publication/317384342\\_The\\_effects\\_of\\_emotional\\_intelligence\\_in\\_employees\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/317384342_The_effects_of_emotional_intelligence_in_employees_Performance). Diakses tanggal: 6/03/2021
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>. Diakses tanggal: 6/04/2021
- Mamangkey, L. A., Tewel, B., & Trang, I. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294>. Diakses tanggal: 6/03/2021
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, S. 2015. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. BPEE, Yogyakarta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. T. 2015. *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

