

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANISASI PEMBELAJAR PADA PT. DAYA BETON MANDIRI

Umar Nawawi¹, Yoga Achmad Ramadhan, S.Psi., M.Psi., Psikolog², Siti Khumaidatul Umaroh, S.Pd.I., M.A.³

¹ Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

² Dosen Tetap Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

³ Dosen Tetap Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : umay.cokro1234@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap organisasi belajar pada PT. Daya Beton Mandiri. Penelitian ini melibatkan 61 karyawan. Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik *random sampling*. Data penelitian diperoleh menggunakan 2 jenis skala yaitu kecerdasan emosional dan skala organisasi pembelajar. Data dalam penelitian dianalisis menggunakan Teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap organisasi belajar dengan nilai R sebesar 0,744. Diketahui pula nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,553 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 55,3% terhadap organisasi belajar.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Organisasi Pembelajar.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing empirically the effect of emotional intelligence on learning organizations at PT. Daya Beton Mandiri Samarinda. This study involved 61 employees. Determination of the research sample using random sampling technique. The research data were obtained using 2 types of scales, namely emotional intelligence and learning organization scale. The data in the study were analyzed using simple linear regression techniques with the help of the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, it is known that emotional intelligence has a positive effect on learning organizations with an R value of 0.774. It is also known that the coefficient of determination (R square) is 0.553 with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), this means that emotional intelligence has an effect of 55.3% on the learning organization.

Keywords: Emotional Intelligence, Learning Organization



A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya seperti makhluk hidup yang kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan. Perubahan masyarakat, ekonomi, globalisasi dan teknologi telah menciptakan sebuah lingkungan, dimana didalamnya organisasi harus menempuh cara-cara baru untuk mencapai sasaran yang dituju. Guna menghadapi perubahan lingkungan tersebut organisasi perlu melakukan *learning organization*. (Permana, 2012).

Menurut Haworth (2005) *learning organization* sudah dikenal sejak tahun 1990 an, yang mana *learning organization* memiliki peranan dalam membekali perusahaan dengan pengetahuan dalam rangka menghadapi

persaingan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat. Organisasi yang ingin mencapai kesuksesan harus menerapkan *learning organization* diperusahaannya.

Miarso (2002) mengemukakan beberapa alasan mengapa saat ini diperlukan *learning organization* Pertama, dalam rangka penyesuaian ekonomi yang berubah, saat ini tidak lagi dapat mengandalkan pada tersedianya tenaga kerja yang banyak dan murah, melainkan tenaga kerja yang terdidik dengan baik, terlatih dengan baik dan menguasai informasi dengan baik (*well educated, well trained, and well informed*). Perubahan organisasi

untuk menyesuaikan diri



dengan perubahan lingkungan merupakan azas dari organisasi belajar. Kedua, pengembangan organisasi yang lebih berorientasi pada lingkungan internal dianggap tidak tepat lagi. Sejalan dengan gerakan masyarakat informasi (*information society*), maka organisasi perlu menguasai informasi mengenai lingkungan secara komprehensif. Organisasi memerlukan lebih banyak tenaga kerja yang pengetahuannya (*knowledge worker*). Perkembangan ekonomi lebih dilandaskan pada pengetahuan dengan tenaga kerja berpengetahuan sebagai aset paling utama.

Learning organization merupakan proses dimana organisasi menggunakan pengetahuan yang ada dan membangun berbagai pengetahuan baru untuk membentuk pengembangan

kompetensi baru yang sangat penting dalam lingkungan yang terus berubah. Menurut Goh dan Richard (Njuguna, 2009) kemampuan *learning organization* dapat di artikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam mengelola dan memelihara organisasi tersebut. Proses *learning organization* ditujukan untuk peningkatan kinerja organisasi. Jika suatu perusahaan memiliki kemampuan *learning organization* lebih tanggap terhadap perubahan lingkungan dan melakukan tindakan secara tepat maka akan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. *Learning organization* merupakan sebuah konsep dimana suatu organisasi dianggap mampu untuk belajar



sehingga organisasi memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon berbagai perubahan yang muncul (Njuguna, 2009). Watkins & Marsick (2003) menjelaskan konsep *learning organization* dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk melakukan pembelajaran dan perubahan melalui tujuh dimensi yaitu menciptakan peluang belajar secara terus-menerus, mempromosikan penyelidikan dan dialog, mendorong kolaborasi dan pembelajaran dalam kelompok, membangun sistem untuk menangkap dan membagi pembelajaran, memberdayakan anggota organisasi menuju visi bersama, menyediakan strategi kepemimpinan untuk belajar, dan menghubungkan organisasi dengan lingkungannya.



Menurut Senge (Soenaryo dan Tarigan, 2015) keunggulan bersaing yang terus bertahan adalah kemampuan organisasi untuk belajar lebih cepat dari pada pesaingnya. *Learning organization* yang terus menerus akan menciptakan keunggulan bersaing perusahaan. Pembelajaran dalam *learning organization* sangat tergantung pada individu yang berada dalam organisasi karena mereka adalah pelaku *learning organization*. Manfaat dari inovasi (penerapan *learning organization*) dapat dirasakan instansi pemerintahan dan juga perusahaan. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan inovasi tersebut adalah PT. Telkom, dengan menggunakan *Knowledge Management System* sebagai inovasi baru dalam organisasi pembelajaran maka meningkatlah

efektivitas dan produktivitas dari organisasi tersebut. PT. Telkom merupakan BUMN yang berhasil menerapkan knowledge management di dalam organisasinya. Hal ini terbukti dari beberapa penghargaan yang diperoleh PT. Telkom atas keberhasilannya dalam mengelola knowledge management. PT. Telkom menerapkan knowledge management dimulai tahun 2003 sehingga PT. Telkom mampu melakukan inovasi-inovasi baru.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *learning organization* Pada Karyawan PT. Daya Beton Mandiri Samarinda

KAJIAN PUSTAKA

A. *Learning Organization*

1. Pengertian *Learning Organization*

Organisasi pembelajar atau biasa disebut *learning organization*, istilah ini sebagian dari gerakan “*In Search of Excellence*” dan selanjutnya digunakan oleh Garra (Dale, 2003). Holland (Holland, 2002) menyatakan bahwa “jika kita ingin bertahan hidup secara inovatif sebagai perusahaan, ataupun sebagai bangsa, kita harus menciptakan tradisi organisasi pembelajar.”

Menurut Senge (2006), organisasi pembelajar adalah organisasi dimana orang terus menerus memperluas kemampuan mereka dan terus menerus belajar. Sedangkan Pedler, Boydell, dan Borgoyne (1988) mendefinisikan organisasi pembelajar sebagai sebuah organisasi yang

memfasilitasi pembelajar dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasi diri.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan emosional

Salovey dan Mayer (Danaeefard, 2012) pertama kali memperkenalkan konsep kecerdasan emosional sebagai tipe sosial dari inteligensi, terpisah dari inteligensi umum. Salovey dan Mayer (Labaf, 2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan diantaranya dan menggunakan informasi untuk menunjukkan pikiran dan tindakan dari individu. Berdasarkan definisi tersebut, kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk

mengelola emosi yang membedakan kemampuan individu yang ditunjukkan dalam hubungan sosial. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenal makna emosi-emosi dan hubungan-hubungan dan digunakan untuk membentuk serta memecahkan masalah.

Kinicki dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk dari seseorang dan hubungan seseorang dengan cara yang dewasa dan konstruktif. Pengertian kecerdasan emosional mencakup kerangka kognitif dan afektif yang lebih konstruktif. Kecerdasan emosional dilihat sebagai hal yang terpisah dari inteligensi kognitif (yang diukur melalui tes IQ) dan melengkapi inteligensi akademis (diukur melalui kinerja akademis). Baron & Byrne



(2005) menjelaskan kecerdasan emosional sebagai pengaturan dari kemampuan nonkognitif, kompetensi dan keterampilan yang mempengaruhi individu untuk sukses secara konsisten (konformitas) dengan permintaan dan tekanan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008) Menurut Sugiyono (2010) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan suatu yang ada dalam populasi itu penentuan pengambilan sample apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Maka sampel penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yang berjumlah 61 karyawan PT. Daya BetonMandiri Samarinda.

Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu kecerdasan Emosional oleh Salovey dan Sluyter Mayer (1990), *Learning Organization Model* Sang (1990).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian yang telah diuraikan pada sub sebelumnya diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional (X) terhadap *learning organization* (Y) pada karyawan PT. Daya Beton Mandiri Samarinda. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Jumlah



pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap *learning organization* adalah sebesar 55,3% dalam hal ini *learning organization* dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Pada dasarnya iklim emosional sangat mempengaruhi dinamika organisasi seperti ide/gagasan dan kreativitas, kesiapan dan kemampuan beradaptasi untuk berubah, dan fasilitasi proses pembelajaran. Oleh karena itu kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, baik individu itu sendiri maupun organisasi. Ada dimensi-dimensi kecerdasan emosional di mana keterampilan dasar kecerdasan emosional akan menjadi lebih penting dalam kerja sama, dalam membantu orang untuk belajar bersama dengan cara bekerja lebih efektif. Sebagai pengetahuan layanan berbasis dan

modal intelektual menjadi lebih penting bagi perusahaan, meningkatkan cara kerja orang bersama-sama akan menjadi cara utama untuk memanfaatkan modal intelektual, membuat perbedaan kompetitif yang kritis.

Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung menginginkan hal yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk mereka sendiri (Schutte, 2001). Karena itu, *learning organization* lebih efektif jika didukung oleh kecerdasan emosional karyawan dalam batas operasi yang jelas (Scott-Ladd dan Chan, 2004). Berbagai dimensi kecerdasan emosional akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berhasil mengelola perubahan dan mempengaruhi perilaku mereka selama perubahan dan kesadaran



emosi serta manajemen emosional berkontribusi terhadap *learning organization* (Jordan, 2004). Tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki reputasi untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap hasil kinerja yang lebih tinggi dan hubungan antar kelompok, dan merupakan prasyarat untuk *learning organization* (Dissanayaka, 2011).

Kecerdasan emosional yang dimiliki dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan mampu mengendalikan diri terhadap emosi, memiliki rasa empati terhadap rekan kerja dan juga inovatif dalam mencari solusi permasalahan, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh (2007) yang studinya menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan pembelajaran organisasi sebagai

variabel dependen, kecerdasan emosional karyawan adalah positif dan secara signifikan terkait dengan proses pembelajaran organisasi. Lebih lanjut ia menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional di atas rata-rata dan proses pembelajaran organisasi dicirikan oleh inovasi implementasi, dan kemampuan dengan ide-ide baru, proses studi sebagai lebih dari memuat. Penelitian Singh (2007) menunjukkan bahwa menerapkan kecerdasan emosional mendukung para manajer dan karyawan untuk mengidentifikasi dan mengetahui emosi mereka dan mengatur hubungan dengan diri sendiri dan orang lain. Karyawan yang meningkatkan keterampilan kecerdasan emosional mereka, akan memperkuat kapasitas



dan produktivitas pembelajaran mereka di tempat kerja.

Berdasarkan analisa deskriptif kecerdasan emosional diketahui karyawan memiliki persepsi positif terhadap kemampuan diri dan emosi mereka. Hal ini menunjukkan para karyawan memandang diri mereka sudah cukup mampu dalam mengendalikan diri, emosi dan juga aspek-aspek yang ada dalam kecerdasan emosional sehingga tidak mengalami kesulitan saat terlibat di dalam perusahaan dan terus menerus berupaya menciptakan sesuatu yang benar-benar mereka inginkan dengan cara mengubah sistem secara efektif, meningkatkan kapasitas dirinya, mentransfer pengetahuan yang diperolehnya sehingga di antara para karyawan selalu terjalin belajar bersama, berani mengambil resiko

dalam menciptakan dan mencoba sesuatu yang baru, serta secara bersama mengubah perilaku dalam merefleksikan pengetahuan dan pemanamannya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moshabaki & Sojajei (2010) dalam studi yang meneliti mengenai hubungan kecerdasan emosional manajerial organisasi dengan *learning organization* menyatakan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional manajer dan iklim organisasi dengan *learning organization*. Rafiq (2011) dalam penelitiannya pada 200 karyawan dari beberapa bank swasta Islamabad/Rawalpindi mendeteksi hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi, kemampuan



learning organization dan dimensinya dan menyatakan bahwa karyawan yang cerdas secara emosional memfasilitasi kemampuan *learning organization*.

Berdasarkan analisa deskriptif *learning organization* diketahui karyawan memiliki persepsi positif terhadap keinginan untuk terus menerus memperluas kemampuan mereka dan terus menerus belajar akan hal baru guna menghadapi perubahan lingkungan demi mencapai kesuksesan diri dan organisasi. Sejalan dengan Dissanayaka (2011) dalam penelitiannya pada 70 karyawan tingkat manajerial bank domestik Sri Lanka menyatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional di atas rata-rata dan proses *learning organization* ditandai oleh inovasi, implementasi, dan keberlangsungan yang banyak memuaskan. Penelitian

tersebut menggambarkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dan signifikan dengan *learning organization*. Hal tersebut tentunya diharapkan dapat menciptakan kesuksesan pula bagi organisasi itu sendiri.



Effendi, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta, PT.Rineka Cipta

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial 10th ed.* Jakarta: Erlangga

Danaeefard, H., Saleni, A., Hasiri, A., & Noruzi, M. R. (2012). How Emotional Intelligence and Organizational Culture Contribute to Shaping Learning Organization in Public Service Organizations. *African Journal of Business Management*, 6(5), 1921-1931.

- Dissanayaka. D. R, Janadari M.P.N & Chathurani. R.A.I. (2011). Role of Emotional Intelligence in Organizational Learning: An Empirical Study Based on Banking Sector in Sri Lanka. *Paper presented at the 2ND International conference on business and information*, Kelnaiya, Sri Lanka
- Jordan, P.J. (2004). Dealing with organizational change: Can emotional intelligence enhance organizational learning? *International Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 456-471.
- Garvin, D.A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*, Boston: *Harvard Business School Press*.
- Garvin, David A., Amy C. Edmondson, Francesca Gino, (2008). "Is Yours a Learning Organization?" *Harvard Business Review*, Maret, 109-116
- Goh, S. C. dan Richards, G. (1997). Benchmarking the Learning Capability of Organization. *European Management Journal*
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa ini lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (2004). *Analisis Butir untuk Instrumen*. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Haworth, Amy (2005), "*Becoming A Learning Organization*", State University Of New York

