

KECERDASAN EMOSI DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN DI TRIPILAR BETONMAS GROUP SALATIGA

Intan Burjusari Septi Agita Pardede^{*)}, Sutarto Wijono²

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia^{1,2}

e-mail: intanburjuseriseptiagita@gmail.com

Received July 05, 2021;
Revised Month DD, 20YY;
Accepted September 15, 2021;
Published Online September 15, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: The purpose of this research is to examine the correlation between the emotional intelligence with organizational culture in employees at PT Tripilar Betonmas Group, Salatiga. Emotional intelligence variable and organizational culture measured four options of Likert answer which is very appropriate (SS), corresponding (S), inappropriate (TS), and very inappropriate (STS). This research includes population research. The subject of this research is employees who are still active and have the status of employees at PT Tripilar Betonmas Group, Salatiga. This research use quantitative method and the data taken from 40 people with the technique of random sampling data retrieval. Data was analyzed using the Product Moment Pearson correlation technique. The result of the analysis correlation "Pearson Product Moment" $r = 0,355$ and the significant degree is 0,04 ($p < 0,05$). It shows that there is a significant positive correlation between two variables. It can be concluded that there is significant positive correlation between the emotional intelligence with organizational culture in employees at PT Tripilar Beton Mas Group, Salatiga.

Keywords: *Emotional intelligence, Organizational culture*

How to Cite: Intan Burjusari Septi Agita Pardede 1, Sutarto Wijono 2. 2021. KECERDASAN EMOSI DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN DI TRIPILAR BETONMAS GROUP SALATIGA. JJBK Undiksha, V.12 (03): pp. 299-305, DOI: 10.23887/jibk.v12i3.36591

Pendahuluan

Perkembangan Ilmu Pengetahuan Teknologi (IPTEK) dan arus globalisasi telah mempengaruhi perkembangan dan perubahan industri (revolusi industri) baik industri multinasional maupun industri nasional. Peralihan revolusi industri pertama (*industry 1.0*) hingga revolusi industri keempat (*industry 4.0*) terbilang kilat dalam ukuran peradaban manusia. Bernhard (2018) mengatakan saat ini kita sedang berada di revolusi industri keempat (*industry 4.0*) dengan era digitalisasi yang kini dielu-elukan, yang pada saatnya nanti akan menampilkan eksese-eksese positif maupun negatif. Individu dituntut untuk bisa menguasai sains teknologi dan orientasi penemuan-penemuan baru agar mampu menghadapi perubahan dan revolusi industri berikutnya (*industry 5.0*). Menurut kantor kabinet Jepang, *society 5.0*, disebut sebagai masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik. Perdana menteri Jepang Shinzo Abe

menyatakan bahwa masyarakat 5.0 (*society 5.0*) akan dihubungkan oleh data untuk meningkatkan pertumbuhan di masa depan Roby 2019 (dalam Haryanti, 2019).

Hartanto (2016) mengatakan, revolusi industri keempat (industri 4.0) dan masyarakat 5.0 (*society 5.0*) membuat kesempatan baru untuk Indonesia. Menurutnya memenangkan persaingan di era baru ini bukan hal yang mudah bagi perusahaan dan bangsa Indonesia. Dalam memasuki masyarakat 5.0 (*society 5.0*) diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi perusahaan, ditengah revolusi yang kian bergerak cepat, diperlukan individu yang mampu beradaptasi dengan dukungan SDM yang baik guna mengikuti maupun menerapkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Sistem manajemen SDM yang tidak memadai, pengetahuan yang kurang untuk implementasi teknologi, dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan akibat dari otomatisasi dan robotisasi, serta ketakutan akan gangguan IOT (*internet of things*) dapat menyebabkan kesalahpahaman dan transformasi luar biasa dalam organisasi (Lewis, 2017). Dengan demikian, penerapan budaya organisasi dianggap penting, sebagai suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan yang menjadi sumber perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama Robbins 2001 (dalam Charab, 2007).

PT. Tripilar Betonmas Group, Salatiga mengadopsi lima dimensi budaya yang dikembangkan oleh Zeitz, et.al (1997) yakni tantangan pekerjaan, komunikasi, kepercayaan, inovasi, dan kohesi sosial. Diidentifikasi dari hasil observasi dan wawancara terdapat 3 karyawan yang belum optimal dalam memenuhi tantangan manajemen untuk memberikan inovasi, kreasi, gagasan baru walaupun dijanjikan dengan penghargaan tertentu. Kemudian, ada 2 orang dari unsur pimpinan yang menganggap belum optimal dalam berprestasi karena belum mampu memberikan gagasan yang inisiatif bersama bawahannya untuk mendukung kekhasan budaya organisasi perusahaan, sehingga identitas perusahaan lebih menonjol dibandingkan perusahaan lainnya. Kemudian, ada 3 karyawan yang mengeluh, belum dapat berkomunikasi dan berinteraksi secara terbuka dengan pihak internal dan pihak eksternal. Selain itu, ditemukan juga karyawan yang tidak memiliki rasa saling peduli, rasa saling percaya antar sesama, merasa kurang dihargai, sulit mengendalikan emosi, dan bertindak tidak sesuai dengan etika maupun peraturan organisasi.

Atas beberapa fenomena diatas dapat dikatakan bahwa ada masalah yang terkait dengan budaya organisasi. Menurut Tolmats & Reino (2006) bahwa perusahaan sebagai organisasi merupakan fenomena sosial yang terstruktur akibat dari interaksi antar individu dengan karakteristik dan subjektivitas emosi yang berbeda beda. Karyawan yang belum sepenuhnya memahami dan menyesuaikan diri, akan mengalami hambatan dan tantangan dalam mengembangkan nilai-nilai budaya perusahaan yang dikembangkan oleh Zeitz. et. al (1997). Sependapat dengan Martinus & Terblanche (2003), budaya organisasi memiliki konsekuensi terhadap perilaku karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Chernis & Goleman (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap produktivitas, komitmen karyawan, kerja tim, dan efektivitas organisasi. Selain itu, dari hasil penelitian Taurisan, dkk, (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, ketika budaya organisasi yang tertanam dalam diri karyawan, keberadaan budaya sudah dirasakan, maka perilaku karyawan perlahan-lahan akan menyesuaikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dampak negatifnya, munculnya persaingan ketat yang tidak sehat, relasi kurang akrab, ketidakpuasan atas prestasi yang dicapai, kurangnya motivasi dan semangat kerja, serta saling curiga antar anggota organisasi. Dampak negatif tersebut dapat menimbulkan pengaruh negatif dan tidak kondusif terhadap lingkungan kerja organisasi perusahaan yang belum mampu mengelola karyawan dan budaya dengan optimal, akan dapat mempengaruhi dan mengganggu serta menghambat tingkat pencapaian kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh pandangan Wibawa (2018), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Clemente & Grosspan, 1999 mengatakan budaya organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu, struktural, politis, dan emosional. Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu, emosional. Emosional atau emosi merupakan suatu pikiran, perbuatan, yang tidak terpisahkan dari penalaran dan rasionalitas yang perlu dikelola dengan baik (Robert K. Cooper, 1997). Untuk mendorong tercapainya budaya organisasi diperlukan emosi yang cerdas (kecerdasan emosi) oleh para anggota organisasi di dalam perusahaan. Penelitian oleh Goleman (2012) menyatakan bahwa sebesar 10% faktor IQ dan 90% kecerdasan

emosi mempengaruhi keberhasilan. Kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam pencapaian pekerjaan, kualitas dan kinerja yang tinggi, yang ditandai dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Hasil wawancara dan observasi ditemukan fenomena kesenjangan perilaku dan kinerja terhadap budaya organisasi, yang disebabkan oleh salah satu faktor penyebabnya yaitu kecerdasan emosional yang rendah pada anggota organisasi, yang berdampak pada komunikasi, inovasi, kepercayaan, pengelolaan tantangan pekerjaan. Rezvani et. al (2018) memaparkan, kecerdasan emosi diperlukan karyawan untuk membantu mengatasi tugas tugas pekerjaan yang menantang dalam mendorong pencapaian tujuan yang ada di perusahaan. Hasil wawancara dan observasi, penulis menemukan indikasi kesenjangan dan belum sepenuhnya melakukan nilai - nilai kecerdasan emosi yang diadopsi.

Penelitian oleh Atika & Ella (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan signifikan positif dengan budaya organisasi dan diyakini kecerdasan emosional dapat membantu pemimpin organisasi untuk menumbuhkan budaya organisasi yang menghasilkan perilaku organisasi dengan identitas budaya organisasi yang signifikan dan menanamkan tingkat kepercayaan yang tinggi serta kerja sama yang kuat antar anggota organisasi.

Penelitian oleh Moradi (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan signifikan negatif dengan budaya organisasi. Dikemukakan bahwa perilaku dan tindakan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi faktor lainnya diantaranya seperti pembawaan diri dan memiliki bekal pengetahuan yang baik, serta pengaruh dari lingkungan yang baik dan mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maupun menyesuaikan dengan budaya organisasi perusahaan. Hal tersebut disebabkan antara lain pengaruh faktor kepribadian (*internal*) dan faktor (*external*) lingkungan kerja serta perbedaan objek penelitian dan latar belakang sumber daya manusia (SDM) dengan demografi yang berlainan dan pendekatan analisisnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh John Ugoani (2015) menggunakan teori yang lebih menekankan pada membangun keseimbangan budaya organisasi dengan kecerdasan emosi yang kuat. Terdapat 294 karyawan yang dijadikan sampel, dan tempat penelitian dilakukan di Aba, serta menggunakan teknik *likert* untuk menganalisis data. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat hubungan signifikan yang kuat antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini dan melakukan penelitian terkait hal tersebut.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kecerdasan emosi dengan budaya organisasi di PT. Tripilar Betonmas *Group*, Salatiga. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi pada karyawan Tripilar Betonmas *Group*, Salatiga.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi pada karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tripilar Betonmas, *Group* tepatnya di Kota Salatiga. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan di Tripilar Betonmas, *Group* Salatiga dengan jumlah karyawan 40 orang yang masih aktif dan berstatus sebagai karyawan Tripilar Betonmas, *Group* Salatiga. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* menurut Sugiyono (2013) adalah adalah teknik dimana sampel dipilih dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosi yang terdiri dari 53 aitem yang menghasilkan daya diskriminasi aitem dengan rentan .311-670. Dan hasil reabilitas alat ukur yaitu *alpha cronbach* .939 yang berarti alat ukur ini layak untuk digunakan. Sedangkan pengukuran variabel budaya organisasi terdiri dari 23 aitem yang memiliki daya diskriminasi baik dengan rentan .251-682. Sedangkan untuk reliabilitas alat ukur *alpha cronbach* .872 yang berarti alat ukur ini layak digunakan. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*, uji linearitas

dengan tes *oneway anova*, kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik *pearson product moment correlation*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini didapati skor sangat tinggi pada variabel kecerdasan emosi berada pada interval 97-104 atau 15,0%, skor tinggi berada pada interval 86-96 atau 42,5%, skor cukup berada pada interval 64-74 atau 12,5%, skor rendah berada pada interval 75-85 atau 15,0% dan skor sangat rendah berada pada interval 53-63 atau 15,0%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan tergolong tinggi karena persentase kecerdasan emosi skor tinggi merupakan persentase tertinggi diantara kategori yang ada. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi, didapati skor sangat tinggi berada pada interval 44-48 atau 15,0%, skor tinggi berada pada interval 39-43 atau 20,0%, skor cukup berada pada interval 34-38 atau 35,0%, skor rendah berada pada interval 29-33 atau 17,5% dan skor sangat rendah berada pada interval 24-28 atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diadopsi oleh karyawan tergolong cukup karena persentase budaya organisasi skor cukup merupakan persentase tertinggi diantara kategori yang ada.

Hasil uji normalitas, dalam penelitian ini didapatkan nilai koefisien *Kolmogrov-Smirnov* dari variabel kecerdasan emosi dan budaya organisasi sebesar $p = 0,006$ ($p > 0,05$) dan $p = 0,006$ ($p > 0,05$). Dengan demikian kedua variabel tersebut dapat dinyatakan memiliki distribusi yang normal. Sedangkan hasil uji linearitas, nilai *deviation from linearity* $p = 2,917$ ($p > 0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.011, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosi dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sejajar atau linear.

Tabel 1 Korelasi antara Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi

		Kecerdasan Emosi	Budaya Organisasi
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.355**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.355**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil uji korelasi *product moment-Pearson*, didapatkan nilai $r = 0,355$ dengan $\text{sig. (1-tailed)} = 0,000$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi pada karyawan Tripilar Betonmas, *Group*, Salatiga. Berdasarkan hasil ini juga dilakukan pengukuran keakuratan prediksi hubungan antar kedua variabel, dengan koefisien determinasi yaitu mengkuadratkan nilai r (Sujarweni, 2015). Nilai korelasi ($r^2 = (0,355)^2$) hasilnya 0,126 atau 12,6 %. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi hubungan antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi sebesar 12,6 %. Penelitian ini menunjukkan hasil uji korelasi, yaitu didapatkan $r = 0,355$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dengan budaya organisasi pada karyawan Tripilar Betonmas, *Group*, Salatiga memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh John Ugoani (2015) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi dimana untuk membangun keseimbangan budaya organisasi, yang merupakan gabungan dari reaksi pribadi dan nilai individu bersama, diperlukan kecerdasan emosional yang baik dalam rangka mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Scott Cawood (2007), bahwa ketika budaya organisasi diabaikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengelolaan sikap, perilaku kinerja dan emosi karyawan. Emosi karyawan akan ikut mempengaruhi budaya organisasi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan tergolong tinggi dengan persentase 42,5% dengan jumlah 17 orang. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan Tripilar Betonmas, Group, Salatiga berada pada kategori tinggi dan sebagian dari mereka memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik dalam melakukan pekerjaannya diperusahaan.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa terdapat 35,0% karyawan yang mengadopsi budaya organisasi yang cukup. Sebagian karyawan termasuk dalam kategori cukup yang berarti beberapa karyawan sudah mampu mengadopsi budaya organisasi pada pekerjaannya di Tripilar Betonmas, Group, Salatiga. Melihat data kategorisasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi. Menurut Miller & Leory (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi memungkinkan organisasi mendukung, membentuk budaya yang efektif, serta mengarahkan tim atau karyawan mencapai misi dan tujuan perusahaan. Pada masing masing anggota organisasi dan manajemen dengan pemahaman yang baik terhadap nilai nilai yang ada akan mempengaruhi kecerdasan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang disepakati bersama, untuk menjadi identitas dan ciri khas organisasi (Susanto, 1997).

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki ciri karakteristik seperti memiliki kemampuan dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan memiliki kemampuan dalam keterampilan sosial (Goleman, 1999).

Berdasarkan hasil penelitian ini juga diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebagai keakuratan hubungan antara kedua variabel, yang dihasilkan nilai sebesar 12,6%. Dengan demikian dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi di Tripilar Betonmas, Group, Salatiga.

Bagi para karyawan diharapkan dapat menunjukkan kemampuannya dalam mengelola kecerdasan emosinya agar dapat meningkatkan pencapaian budaya organisasi secara maksimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan diskusi atau simulai dengan teman-teman sekerja. Bagi perusahaan kiranya dapat memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat mengelola kecerdasan emosinya dalam melaksanakan tugas yang ada dalam organisasi dengan harapan dapat menunjukkan pencapaian budaya organisasi yang ada. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan latihan-latihan dalam menyelesaikan tugas, diskusi, ataupun sharing dengan para atasan dan kolega kerjanya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan budaya organisasi di PT. Tripilar Betonmas Group, Salatiga. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi pada karyawan maka semakin tinggi Budaya organisasinya dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi, maka akan semakin rendah budaya organisasi.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas perkenaanannya saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab ini. Terima kasih kepada kedua orang tua, para Dosen pembimbing di Universitas Kristen Satya Wacana, Dosen Universitas Pendidikan Ganesha dan pada rekan – rekan mahasiswa yang turut membantu. Kepada Direktur PT. Tripilar Betonmas, Group Salatiga beserta HRD dan karyawan terima kasih atas bantuannya saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga ilmu yang sudah saya dapatkan dan saya pelajari dapat bermanfaat dan berguna dikemudian hari.

Referensi

- Alam, R., Hamzah, N. M., Ramly, M., & Rahman, A. I. (2017). Effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction and employees performance. *Journal of Business and Management*, 19(10), 13-24.
- Boselie, P., Lepak, P. D., Eckardt, R., & Boon, C. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.
- Chahar, B., Rana, S., & Khan, S. (2014). Role of emotional intelligence in developing organizational culture. *Institute of Management Technology*, 4(11), 2249-2585.
- Foroudi, P., Atkinson, P., & Nazarian, A. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431916301761>
- Hendarsyah, D. (2019). E-commerce di era industri 4.0 dan society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(2), 171-184.
- Khah, M. J., Hamedpour, R., Jafarinahlashkanani, F., Davarpanah, M., Hamedpour, H., Joo, M. E., & Rasoolil, T. (2019). The relationship between emotional intelligence and attitudes of organizational culture among managers of hospitals of ahvaz jundishapur university of medical sciences: 2019. *Journal of Entomology and Applied Science Letters*, 6(3), 62-67.
- Kim, H. S., David, M. J., & Xu, M. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International Journal of Financial Research*, 9(2), 1923-4031.
- Moradi, E. (2020). The relationship between emotional intelligence and attitudes of organizational culture among managers of hospitals of ahvaz. *Entomology and Applied Science Letters*, 6(2), 62-67.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Priyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing.
- Sagala, J. E., & Wardani, W. A. (2016). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap budaya organisasi. *E-proceeding of management*, 3(2), 2355-9357.
- Sailan. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 62-73.
- Sawaf, A., Cooper, K. R. (1998). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Stephen P., & Timothy A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunaryo, W., Tunas, B., & Simamora, L. (2016). Hubungan antara budaya organisasi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Internasional Studi Manajerial dan Penelitian*, 4(11), 2349-0349.
- Trisakti, B. S. (2019). Thomas Kuhn dan tradisi inovasi dalam langkah metodologis riset ilmiah. *Jurnal Filsafat*, 18(3), 1-17.
- Ugoani, N. N. (2015). Emotional intelligence and organizational culture equilibrium. *Journal of Advances in Social Science Humanities*, 1(1), 36-47.
- Utami, P. S. (2015). Hubungan antara kecerdasan emosi dan budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan supervise produksi pt. faber castel indonesia. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 25-32.
- Widjaja, A. (2017). Impacts of organizational culture, emotional intelligence, and communication competence on employee performance. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 23(2), 0972-7302.
- Yen, L. C., & Subramanian, D. I. (2013). Emotional intelligence of leaders and organizational culture: Evidence from it companies in malaysia. *Journal of Business Management*, 7(11), 882-890.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <Pardede> <2021>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.36591>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: