

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
di PT BCI Asia Cabang Jakarta**

Skripsi



Oleh:

Nama : Safira Khasna Auliya

Nomor Mahasiswa : 14311664

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
di PT BCI Asia Cabang Jakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama : Safira Khasna Auliya

Nomor Mahasiswa : 14311664

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 12 September 2018

Penulis,



Safira Khasna Auliya

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
di PT BCI Asia Cabang Jakarta**

Nama : Safira Khasna Auliya

Nomor Mahasiswa : 14311664


Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 September 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Titik Nurbiyati., Dra., M. Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT BCI ASIA CABANG JAKARTA**

Disusun Oleh : **SAFIRA KHASNA AULIYA**

Nomor Mahasiswa : **14311664**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 15 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

Penguji : Muafi, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan
hati saya persembahkan Skripsi ini teruntuk,

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FE UII

Umi dan Abi Tercinta

Adik-adikku dan Segenap Keluarga

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
di PT BCI Asia Cabang Jakarta**

Safira Khasna Auliya

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Safirakhasna23@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional dan budaya organisasional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian 67 karyawan di PT BCI Asia. Teknik pengambilan sampel dengan metode *proportional stratified sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan alat uji *IBM SPSS Statistic 24*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja, terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai yang lebih kecil daripada pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Budaya organisasional, Kinerja, Kepuasan Kerja*

**The Impact of Emotional Intelligence and Organizational Culture on Job
Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable**

Safira Khasna Auliya

Management Program, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

Safirakhasna23@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the impact of emotional intelligence and organizational culture on job performance with job satisfaction as intervening variable. Using a quantitative approach, this research data was collected from 67 employees of PT BCI Asia. Sampling technique with proportional stratified sampling method. Data analysis used linear regression analysis with IBM SPSS Statistic 24.

The result of this study that emotional intelligence has a significant and positive influence on employee performance, organizational culture has a significant and positive influence on employee performance, emotional intelligence has a significant and positive influence on job satisfaction, organizational culture has a significant and positive influence on job satisfaction, job satisfaction has a significant and positive influence on job performance, there is an indirect effect of emotional intelligence on performance through job satisfaction with a smaller value than the direct influence of emotional intelligence on performance, there is an indirect influence of organizational culture on performance through job satisfaction with a smaller value than the direct influence of organizational culture on performance.

Keyword: *Emotional Intelligence, Organizational Culture, Job Performance, Job Satisfaction*

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya itu adalah untuk dirinya sendiri”

(Q.S. Al-Ankabut 6)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain”

(Q.S. Al Insyiroh 6-7)

“The past cannot be changed. The future is yet in your power”

(Unknown)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bias menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT BCI Asia Cabang Jakarta" sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional dan budaya organisasional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian ini adalah PT BCI Asia dengan melibatkan 67 karyawannya. Berdasarkan penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional, budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa, serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih sebanyak-banyaknya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.

2. Umi, Abi, Zidan, dan Iam yang selalu mendoakan, mendidik, memberikan semangat dukungan dan kasih sayang, serta selalu mengajarkan dalam hal kebaikan.
3. Bapak Dr. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dra. Titik Nurbiyati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi.
7. Bapak Dr. Muafi, M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan masukan kepada penulis.
8. Segenap Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan bantuannya dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Seluruh pihak PT BCI Asia yang telah bersedia memberi kesempatan, dan meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian.
10. Teman-temanku MMG (Irfa, Pufela, Fika, Qonita, Maisi, Indah, Mega, dan Aulia) yang menjadi teman hidup selama berjuang di bangku

perkuliahan dengan berbagi cerita suka dan duka, serta saling memberikan semangat.

11. Teman-temanku sewaktu SMA (Ajeng, Meilda, Libe, Desi, Almira, Eva, Palupi, Denis, Dian, Rintha, dan Faiz) yang selalu ada disaat senang maupun susah walaupun terpisah jarak, serta selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 September 2018

Safira Khasna Auliya

DAFTAR ISI

Skripsi	i
SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
HALAMAN MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.1.1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.....	9

2.1.2.	Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3.	Hubungan Budaya Organisasional terhadap Kinerja.....	18
2.1.4.	Hubungan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan kerja.....	20
2.1.5.	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	24
2.2.	Landasan Teori.....	37
2.2.3.	Kinerja	37
2.2.4.	Kecerdasan Emosional.....	40
2.2.5.	Budaya Organisasional	42
2.2.6.	Kepuasan Kerja.....	45
2.3.	Hubungan antar Variabel	49
2.3.1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.2.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja	50
2.3.3.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja	51
2.3.4.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	52
2.3.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	53
2.3.6.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	54
2.3.7.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	55
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	56

BAB III METODE PENELITIAN.....	57
3.1. Pendekatan Penelitian	57
3.2. Lokasi Penelitian	57
3.3. Profil Organisasi.....	57
3.3.1. Sejarah Organisasi	57
3.3.2. Misi, dan Nilai Organisasi	58
3.4. Variabel Penelitian	60
3.4.1. Variabel Independen	60
3.4.2. Variabel Intervening	60
3.4.3. Variabel Dependen	61
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	61
3.5.1. Variabel Independen Kecerdasan Emosional (X1).....	61
3.5.2. Variabel Independen Budaya Organisasional (X2)	63
3.5.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)	65
3.5.4. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	66
3.6. Populasi dan Sampel	68
3.6.1. Populasi.....	68
3.6.2. Sampel	68
3.6.3. Teknik Penarikan Sampel.....	69
3.7. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	71

3.7.1.	Jenis Data.....	71
3.7.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.8.	Analisis Regresi Sederhana.....	73
3.8.1.	Uji Instrumen Penelitian.....	73
1.	Uji Validitas.....	73
2.	Uji Reliabilitas.....	74
3.9.	Metode Analisis Data.....	76
3.9.1.	Uji Asumsi Klasik.....	76
3.10.	Analisis Jalur.....	78
BAB IV	80
HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4.1.	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	80
4.1.1.	Uji Validitas.....	80
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	84
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	84
4.2.2.	Analisis Kuantitatif.....	96
4.3.	Pengujian Model Penelitian.....	100
4.3.1.	Analisis Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y).....	101
4.3.2.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y).....	102

4.3.3.	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	103
4.3.4.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	104
4.3.5.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)	105
4.4.	Uji Hipotesis.....	106
4.4.1.	Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y).....	106
4.4.2.	Pengujian Pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y).....	107
4.4.3.	Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	108
4.4.4.	Pengujian Pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	109
4.4.5.	Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)	110
4.5.	Analisis Jalur/Path.....	111
4.5.1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja.....	113
4.5.2.	Pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (X2)	114
4.6.	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	115

4.7.	Pembahasan.....	115
4.7.1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.....	116
4.7.2.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja	117
4.7.3.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja	119
4.7.4.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	120
4.7.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	121
4.7.6.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	122
4.7.7.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	125
BAB V.....		128
KESIMPULAN DAN SARAN.....		128
5.1.	Kesimpulan.....	128
5.2.	Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA		130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Review</i> Jurnal Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2 <i>Review</i> Teori Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Sampel Karyawan PT. BCI Asia Berdasarkan Departemen	71
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.3 Persentase Jenis Kelamin Responden	84
Tabel 4.4 Persentase Usia Responden.....	85
Tabel 4.5 Persentase Pendidikan Responden	87
Tabel 4.6 Persentase Masa Kerja Responden	88
Tabel 4.7 Persentase Gaji Responden	89
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	91
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Budaya organisasional	93
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja.....	94
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	95
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	97
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	98
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas	99
Tabel 4.15 Pengujian Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	101
Tabel 4.16 Pengujian Budaya organisasional terhadap Kinerja.....	102

Tabel 4.17 Pengujian Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	103
Tabel 4.18 Pengujian Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 4.19 Pengujian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	105
Tabel 4.20 Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	106
Tabel 4.21 Hasil Uji t Budaya organisasional terhadap Kinerja.....	107
Tabel 4.22 Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	108
Tabel 4.23 Hasil Uji t Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja	109
Tabel 4.24 Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	110
Tabel 4.25 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	112
Tabel 4.26 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i> Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	113
Tabel 4.27 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i> Budaya organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	114
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	79
Gambar 4.1 Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin	85
Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	86
Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	87
Gambar 4.4 Karakteistik responden berdasarkan masa kerja	88
Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan gaji	90
Gambar 4.6 Hasil uji normalitas	97
Gambar 4.7 Hasil uji normalitas	100
Gambar 4.8 Kerangka Penelitian	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	135
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	143
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	151
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Budaya organisasional.....	155
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	193
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	197
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	200
Lampiran 8 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	202
Lampiran 9 Hasil Analisis Kuantitatif	203
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik	206
Lampiran 11 Surat Bukti Selesai Penelitian.....	208
Lampiran 12 Dokumentasi.....	209
Lampiran 13 Biodata Peneliti.....	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Menurut Bohlander & Snell (2010) sumber daya manusia adalah kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang dibangun agar setiap individu mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang ketat. Untuk dapat mengelola SDM yang efektif dan efisien, organisasi perlu memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mathis dan Jackson (2006), yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Rivai (2004) menyatakan manajemen SDM sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. SDM dianggap memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu tantangan dalam setiap organisasi adalah memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan maupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penentu dalam keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2003), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesungguhan serta waktu yang sesuai dengan standar dan kriteria. Penelitian yang

dilakukan Yoke (2016) menyebutkan bahwa kinerja dianggap sebagai salah satu aspek yang sangat penting bagi organisasi atau unit kerja maupun individu karyawan. Organisasi membutuhkan tenaga kerja berperforma tinggi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan, dan harapan konsumen dan untuk memastikan bahwa mereka secara konsisten memberikan hasil yang baik untuk terus bersaing. Dalam penelitian yang dilakukan Sawitri (2016) menyatakan bahwa organisasi harus menjaga keunggulan agar dapat meningkatkan kinerja, karena kinerja pada dasarnya mempengaruhi kerja tim dan mempengaruhi karyawan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu kecerdasan emosional, budaya organisasional, dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Awadh & Saad (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan. Hubungan positif antara budaya dan kinerja karyawan membantu dalam meningkatkan hasil organisasi karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Shooshtarian *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan Fadhlallah (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin baik faktor-faktor kepuasan kerja maka akan semakin baik

kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin baik faktor-faktor kinerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Menurut Spector (1998), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan apakah orang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan Shooshtarian (2013) menyebutkan bahwa banyak faktor seperti faktor organisasi, faktor lingkungan, sifat kerja dan karakteristik karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tergantung pada keseimbangan antara *input* peran kerja dan *output* peran kerja. Jika *output* meningkat relatif terhadap *input*, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Fadlallah (2015) membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan (kondisi kerja, gaji, promosi, dan hubungan dalam pekerjaan) yang lebih baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan Khan *et al.* (2011) menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Menurut Goleman (2003), karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan

lebih terampil dalam memfasilitasi kinerja pekerjaan mereka, dan menyadari pengaruh emosi terhadap perilaku dan hasil kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad dan Jais (2015) membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terbukti empat indikator kecerdasan emosional (*self-awareness*, *self-regulation*, *self-motivation*, *empathy*, dan *social skills*) memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Seyal dan Afzaal (2013), menyebutkan bahwa dimensi kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Manhas (2013) menunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional dianggap sebagai prediktor kuat dari kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan Shooshtarian *et al.* (2013) menyebutkan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional dan kemampuan mengontrol emosi yang tinggi memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi karena mereka lebih mahir dalam menilai dan mengatur emosi mereka sendiri dan menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil.

Budaya organisasional memiliki peran penting dalam hubungan kinerja kerja. Menurut Gibson (1998), budaya organisasional didefinisikan sebagai sistem yang menembus nilai, kepercayaan, dan norma dalam setiap organisasi. Budaya organisasional dapat mendorong dan mencegah keefektifannya tergantung pada karakteristik, kepercayaan, dan norma nilai. Robbins (2002), mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dalam penelitian yang dilakukan Awadh dan Saad (2013), menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi didasarkan pada hubungan karyawan. Kinerja kerja memiliki pengaruh kuat terhadap budaya organisasional karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam budaya organisasional yang kuat memungkinkan pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan Sangadji & Sopiah (2013) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik budaya organisasional dalam suatu organisasi maka semakin baik kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Hakim (2015) menyebutkan bahwa budaya organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu meningkatkan budaya organisasional. Selain itu, penelitian yang dilakukan Qazi *et al.* (2017) menyatakan bahwa ada korelasi positif yang signifikan ditemukan antara dimensi komponen budaya organisasional dan kepuasan kerja yang berarti jika organisasi meningkatkan budaya organisasional, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

BCI Media Group adalah penyedia layanan informasi industri konstruksi dan bangunan yang terkemuka diseluruh wilayah Asia Pasifik dengan 23 kantor di 10 negara dan melaporkan proyek-proyek konstruksi di 13 negara yang didirikan pada tahun 1998. BCI Media Group melakukan riset dan melaporkan proyek-

proyek konstruksi sektor privat maupun sektor publik, dari tahap desain konsep dan perencanaan sampai ke tahap penawaran, pemberian kontrak dan tahap dimulainya pembangunan. BCI Media Group memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia salah satunya yaitu PT BCI Asia di Jakarta. Saat ini BCI Asia bekerja sama dengan 1.300 klien yang merupakan perusahaan-perusahaan konstruksi dan bangunan di Indonesia. PT BCI Asia Jakarta berada di Menara Bidakara 2 – Lantai 18, Unit 1, Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 71-73 Jakarta Selatan.

BCI Asia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) dengan *Head Quarter* di Sidney, Australia, dan terbagi menjadi dua regional yaitu BCI Australia dan BCI Asia. Oleh karena itu BCI Asia lebih menganut pada budaya *western* dengan konsep kekeluargaan. Salah satunya adalah BCI Asia memiliki *birthday leave, working anniversary leave, dan charity day leave*. Selain itu BCI Asia juga mengadakan *employee of the month* pada setiap bulan. Kantor BCI Asia memiliki konsep *open space* yang memudahkan komunikasi dan koordinasi setiap anggota dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa BCI Asia sangat mengutamakan kenyamanan karyawan dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Di sisi lain, karena perusahaan yang bertaraf internasional dan sudah berjalan lebih dari 20 tahun, maka sangat dibutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi pada setiap individu dalam organisasi.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung budaya organisasional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi organisasi tentang kecerdasan emosional, budaya organisasional, kinerja, dan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

1. Vratskikh *et al.* (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*”, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dan kepuasan kerja, serta peran mediasi kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 360 karyawan dtaf administrasi di Universitas Jordan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS, SEM, dan AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kecerdasan emosional, kinerja, dan kepuasan kerja. Kesamaan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada setiap variabel dan pada lokasi penelitian.

2. Mohamad & Jais (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teacher*”, penelitian ini bertujuan

untuk menganalisa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 212 guru di Kedah. Alat analisis yang digunakan yaitu kolerasi signifikan dari data kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa empat indikator kecerdasan emosional memiliki dampak yang besar pada kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Penggunaan teori pada variabel kecerdasan emosional yaitu teori Goleman. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan teori pada variabel kecerdasan emosional, pada lokasi penelitian, dan adanya penambahan variabel yaitu budaya organisasional dan kepuasan kerja.

3. Beauvais *et al.* (2011)

Dalam penelitian yang berjudul “*Emotional Intelligence and Nursing Performance among Nursing Students*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan dalam mahasiswa keperawatan melalui kecerdasan emosional dan kinerja. Sampel penelitian ini adalah 87 mahasiswa keperawatan di *New England University*. Alat analisis yang digunakan yaitu MSCEIT dan 6-D Scale. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat memiliki kolerasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan

kinerja kerja. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada setiap variabel, lokasi penelitian, dan ada penambahan variabel yaitu budaya organisasional dan kepuasan kerja.

4. Yoke & Panatik (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Mediator Role of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job Performance*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efek mediasi dari kepuasan kerja pada kecerdasan emosional dan kinerja kerja. Sampel penelitian ini adalah 640 guru di Malaysia. Alat analisis yang digunakan adalah AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja dibuktikan melalui faktor intrinsik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan digunakan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Perbedaan penelitian ini adalah pada alat analisis yang digunakan, teori yang digunakan pada setiap variabel, dan pada lokasi penelitian. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel budaya organisasional dan kepuasan kerja.

5. Shooshtarian *et al.* (2013)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Labor’s Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance, and Commitment*”, penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek dari kecerdasan emosional

buruh karyawan pada kepuasan kerja, kinerja kerja, dan komitmen. Sampel penelitian ini adalah 350 karyawan industri di provinsi Fars, Iran. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan positif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja kerja. Penelitian selanjutnya juga dianalisis menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian selanjutnya adalah penggunaan teori pada setiap variabel, dan pada lokasi penelitian.

6. Dhani & Sharma (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study*”, penelitian ini bertujuan untuk meneliti sifat dan tingkat hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja berdasarkan dengan jenis kelamin responden. Sampel penelitian ini adalah 157 manajer IT tingkat menengah dari Delhi-NCR yaitu 82 laki-laki dan 75 perempuan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya efek positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dan adanya perbedaan *gender* yang signifikan dalam kecerdasan emosional dan kinerja. Karyawan perempuan mendapat nilai lebih pada kecerdasan emosional daripada karyawan laki-

laki. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perempuan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada laki-laki.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan kinerja. Persamaan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan teori pada setiap variabel dan pada lokasi penelitian.

2.1.2. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

1. Seyal & Afzaal (2013)

Dalam penelitian yang berjudul “*An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam*”, penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan staf akademik teknis Universitas di Brunei Darussalam. Hasil penelitian ini adalah tujuh dimensi kecerdasan emosional dan komponen komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya tidak menggunakan variabel komitmen organisasi.

2. Badawy & Magdy (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to Gender and Age*”, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari kecerdasan emosional pada kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan di empat universitas di Egypt. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional tidak berdampak pada kepuasan kerja. Variabel moderasi yaitu *gender* tidak berpengaruh pada kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Variabel moderasi yaitu *age* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga akan dianalisis menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, dan pada lokasi penelitian.

3. Ealias & George (2012)

Dalam penelitian yang berjudul “*Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlation Study*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 208 karyawan perusahaan operasi elektronik internasional di India. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil

penelitian ini adalah kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teori yang digunakan pada kecerdasan emosional yaitu teori Goleman, dan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja, dan pada lokasi penelitian. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel budaya organisasional dan kinerja kerja.

4. Rezvani *et al.* (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*Manager Emotional Intelligence and Project Success: The Mediating Role of Job Satisfaction and Trust*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional manajer akan mempengaruhi kesuksesan proyek. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji kecerdasan emosional pada kesuksesan proyek dan menganalisa efek mediasi dari kepuasan kerja manajer dan kepercayaan pada hubungan mereka. Sampel penelitian ini adalah 373 manajer proyek salah satu industri di Australia. Alat analisis yang digunakan adalah SEM. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kesuksesan proyek, kepuasan kerja, dan kepercayaan.

Persamaan penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teori yang digunakan pada setiap variabel, pada lokasi

penelitian, dan pada variabel *trust*. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel budaya organisasional dan kinerja kerja.

5. Manhas (2013)

Dalam penelitian yang berjudul “*Relating Emotional Intelligence, Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Study among Corporate Employees*”, penelitian ini bertujuan untuk membangun hubungan antara kecerdasan emosional, QWL, dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sektor korporasi, dan menguji apakah dampak kecerdasan emosional pada QWL karyawan dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 80 karyawan yang bekerja di sektor korporasi yang berusia 25-35 tahun dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan ada korelasi yang tinggi antara kecerdasan emosional, QWL, dan kepuasan kerja. kecerdasan emosional merupakan predictor kuat dari QWL dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan signifikan dan dapat berkontribusi untuk praktik manajerial organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Menggunakan alat analisis yang sama yaitu SPSS, dan teori kecerdasan emosional yaitu Goleman (1998). Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel QWL, dan lokasi penelitian yang berbeda.

6. Pandey & Sharma (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Evidence from a Large Indian Bank*”, penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dan mencari tahu faktor-faktor kecerdasan emosional yang berdampak pada kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 386 responden yang merupakan karyawan bank di Negara bagian Rajasthan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di sector perbankan. Studi ini menunjukkan bahwa bank harus melakukan audit kecerdasan emosional di semua tingkatan dalam organisasi untuk mengidentifikasi kecerdasan emosional karyawan. Bank harus mengatur kegiatan untuk meningkatkan interaksi antar karyawan sehingga dapat meningkatkan hubungan mereka dan juga menawarkan berbagai fasilitas kepada karyawan perempuan sehingga mereka dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang positif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Persamaan juga pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah teori yang digunakan pada setiap variabel, dan pada lokasi penelitian.

2.1.3. Hubungan Budaya organisasional terhadap Kinerja

1. Flemming (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of The Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Culture, and Performance*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efek dari metode kepemimpinan individu, dan tipe budaya pada kinerja di organisasi publik. Sampel dari penelitian ini 200 responden diambil dari empat organisasi pada sektor publik di Amerika Serikat. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 14,0. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasional memiliki hubungan yang signifikan positif dengan praktek manajemen kinerja perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional dan kinerja, serta pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian selanjutnya adalah teori yang digunakan pada setiap variabel, dan pada lokasi penelitian.

2. Hakim (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menentukan pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 115 karyawan di rumah sakit di Konawe, Sulawesi Tenggara. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini adalah budaya organisasional memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki peran signifikan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasional dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional dan kinerja, dan pada teori yang digunakan pada variabel kinerja yaitu teori Bernadin dan Russel. Perbedaan penelitian ini adalah pada variabel komitmen organisasi, penelitian selanjutnya menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, serta perbedaan pada lokasi penelitian.

3. Awadh & Saad (2013)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Organizational Culture on Employee Performance*”, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan kuat antara kinerja karyawan dengan budaya organisasional. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di perusahaan software di Pakistan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah pada indikator variabel yang digunakan, dan lokasi penelitian.

4. Sangadji & Sopiah (2013)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on Lecturers’ Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)*”, penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja. Sampel penelitian ini adalah 200 dosen Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur, Indonesia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada setiap variabel. Penelitian ini dianalisis menggunakan SEM, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan SPSS. Dan perbedaan pada lokasi penelitian.

2.1.4. Hubungan Budaya organisasional terhadap Kepuasan kerja

1. Shurbagi (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efek budaya

organisasional pada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sampel pada penelitian ini adalah 350 karyawan bank komersial di Libya. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di bank-bank komersial di Libya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional dan kepuasan kerja, dan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Persamaan pada teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja yaitu teori Spector. Perbedaan penelitian ini adalah pada teori yang digunakan pada setiap variabel, dan pada lokasi penelitian.

2. Ahamed & Mahmood (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Bangladesh Communication Ltd, Bangladesh*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasional memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 36 karyawan yang bekerja di *Banglalion Communication Ltd* di Kota Khulna. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 19. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adalah pada teori yang digunakan pada setiap variabel dan pada lokasi penelitian.

3. Syauta *et al.* (2012)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengungkapkan pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan dan secara langsung maupun tidak langsung pada kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah 127 karyawan PDAM di Jayapura. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dan *Sobel Test*. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasional tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional mempengaruhi kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dan persamaan teori yang digunakan pada variabel kinerja karyawan yaitu teori Bernadin dan Russel. Perbedaan penelitian ini adalah pada variabel komitmen organisasi, alat analisis yang digunakan, dan lokasi penelitian.

4. Qazi *et al.* (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “*Organizational Culture and Job Satisfaction: A Study of Organized Retail Sector*”, penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat kepuasan kerja dan budaya organisasional di sektor ritel terorganisir, untuk menguji hubungan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja dan untuk menawarkan saran yang sesuai untuk pemegang saham untuk meningkatkan kepuasan kerja dan membuat budaya organisasional yang lebih baik di sektor ritel. Penelitian dilakukan pada 436 karyawan sektor ritel terorganisir di berbagai kota di India. Penelitian ini di analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan sedang dalam mengalami tingkat moderat budaya organisasional dan juga tingkat kepuasan kerja yang moderat dan komponen budaya yang dominan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada kolerasi positif yang signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasional dan kepuasan kerja, dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu teori pada setiap variabel yang digunakan dan pada lokasi penelitian.

5. Utami, dkk (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi”, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis signifikansi pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 53 karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, t-test, uji F, penentuan koefisien dan uji perbedaan mutlak. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan dari perubahan organisasi, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Solo. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Solo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel budaya organisasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dan penelitian selanjutnya juga memiliki kesamaan pada penggunaan teori budaya organisasional dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah pada teori kinerja karyawan dan lokasi penelitian.

2.1.5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

1. Hira & Waqas (2012)

Dalam penelitian yang berjudul “*A Study of Job Satisfaction and It's Performance in the Banking Industry of Pakistan*”, penelitian ini bertujuan untuk membantu mengukur efektivitas kinerja karyawan oleh kepuasan

kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan memuaskan karyawan. Sampel penelitian ini adalah 335 karyawan dari 19 bank di Lahore. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kinerja dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada setiap variabel dan lokasi penelitian.

2. Khan *et al.* (2011)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan diantara tenaga kerja lembaga medis otonom di Pakistan dan dampaknya terhadap kinerja. Sampel penelitian ini adalah 200 karyawan yang terdiri dari dokter, perawat, staf administrasi dan akuntansi yang bekerja di institusi medis otonom di Punjab. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan aspek-aspek seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan, mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Kesamaan pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS, dan teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja yaitu menggunakan teori dari Smith, Kendall, dan Hullin. Perbedaan penelitian ini adalah teori yang digunakan pada variabel kinerja dan pada lokasi penelitian.

3. Sawitri (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Performance*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa dampak dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB pada kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 186 karyawan petugas layanan teknis yang bekerja lebih dari satu tahun di PT. PLN Jawa Timur cabang Mojokerto. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling (SEM)* dan *Analisis of Moment Structure (AMOS)*. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap OCB karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui OCB.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penggunaan variabel komitmen organisasi dan OCB,

dan perbedaan lokasi penelitian. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasional.

4. Fu (2014)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employee in China’s Insurance Company*”, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan langsung dan tidak langsung antara *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja kerja. Sampel penelitian ini adalah 476 karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi di China. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan dampak positif langsung dari kepuasan kerja atas komitmen organisasi dan dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada teori yang digunakan pada setiap variabel, alat analisis yang digunakan, dan lokasi penelitian. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel kecerdasan emosional dan budaya organisasional.

5. Fadhlalh (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Job Satisfaction on Employee Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Alfaj*”, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari factor kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Sampel penelitian ini adalah 86 responden dari Fakultas Studi Ilmu Pengetahuan dan Kemanusiaan di Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Alfaj. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan pada alat analisis yang digunakan, dan teori yang digunakan pada variabel kinerja yaitu teori Bernadin dan Russel. Perbedaan penelitian ini adalah pada lokasi penelitian, dan teori.

Tabel 2.1

Review Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
1.	Mohamad dan Jais (2016) Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teacher <i>Procedia Economics and Finance</i> 35 (2016) P. 674-682 Alat analisis: kolerasi signifikan dari data kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.	Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Daniel Goleman, 1996) Variabel Dependen (Y): Kinerja (George & Brief, 1996)	Empat indikator kecerdasan emosional memiliki dampak besar pada kinerja guru.
2.	Beauvais <i>et al.</i> (2011) Emotional Intelligence and Nursing Performance among Nursing Student <i>Nurse Education Today</i> 31 (2011) P. 396-401 Alat analisis: MSCEIT dan 6-D Scale	Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Mayer & Salovey, 1999) Variabel Dependen (Y): Kinerja (Ward & Fetler, 1979)	Kinerja memiliki kolerasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
3.	<p>Yoke dan Panatik (2016)</p> <p>The Mediatory Role of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job Performance</p> <p>International Business Management 10 (6) P. 806-812</p> <p>Alat analisis: AMOS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Salovey & Mayer, 1967)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Tessema & Soeters, 2006)</p> <p>Variabel Mediasi (Z): Kepuasan Kerja (Weiss <i>et al.</i>, 1967)</p>	<p>Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Shooshtarian <i>et al.</i> (2013)</p> <p>The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance, and Commitment</p> <p>Irian Journal of Management Studies Vol. 6 No. 1 (2013) P. 27-43</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Schutte, Malouff, & Hall, 1998)</p> <p>Variabel Dependen (Y1): Kepuasan Kerja (Grikson, 1983)</p> <p>Variabel Dependen (Y2): Kinerja (Shooshtarian, 2009)</p> <p>Variabel Dependen (Y3): Komitmen (Allen & Mayer, 1990)</p>	<p>Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja.</p>
5.	<p>Seyal dan Afzaal (2013)</p> <p>An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam</p> <p>International Business Research Vol. 6 No. 3 (2013) P. 217-228</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Mayer & Salovey, 1997)</p> <p>Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1991)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Hackman & Oldman, 1975)</p>	<p>Tujuh dimensi kecerdasan emosional dan komponen komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.</p>
6.	<p>Dhani & Sharma (2017)</p> <p>Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study</p> <p>Procedia Computer Science (2017) P. 180-185</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Deepa & Krishmaveni)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (<i>Job Performance Inventory</i>)</p>	<p>Ada efek positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dan ada perbedaan <i>gender</i> yang signifikan dalam kecerdasan emosional dan kinerja.</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
7.	<p>Badawy dan Magdy (2015)</p> <p>Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to Gender and Age</p> <p>International Business Research Vol. 8 No. 3 (2015) P. 67-78</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Schutte <i>et al.</i>, 1998)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Brayfield & Rothe, 1951)</p>	<p>Kecerdasan emosional tidak berdampak pada kepuasan kerja.</p> <p>Variabel moderasi yaitu <i>gender</i> tidak berpengaruh pada kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.</p> <p>Variabel moderasi yaitu <i>age</i> memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>
8.	<p>Ealias dan George (2012)</p> <p>Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlation Study</p> <p>Research Journal of Commerce & Behavioural Science Vol. 01 No. 04 (2012) P. 37-42</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Daniel Goleman, 1998)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Herzberg)</p>	<p>Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
9.	<p>Rezvani <i>et al.</i>, (2016)</p> <p>Manager Emotional Intelligence and Project Success: The Mediating Role of Job Satisfaction and Trust</p> <p>International Journal of Project Management 34 (2016) P. 1112-1122</p> <p>Alat Analisis: SEM</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Salovey & Mayer, 1990)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Project Success</p> <p>Variabel Mediasi (Z): Kepuasan Kerja (Camman <i>et al.</i>, 1983)</p>	<p>Kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kesuksesan proyek, kepuasan kerja, dan kepercayaan.</p> <p>Kepuasan kerja dan kepercayaan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kesuksesan proyek.</p>
10.	<p>Flemming (2016)</p> <p>The Effect of The Relationship between Transformational Leadership, Organizational Culture, and Performance</p> <p>Australian Journal of Business and Management Research Vol. 05 No. 06 (2016) P. 1-13</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Kotter & Heskett, 2004)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Cameron & Quinn, 2006)</p>	<p>Budaya organisasional memiliki hubungan yang signifikan positif dengan praktek manajemen kinerja perusahaan.</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
11.	<p>Hakim (2015)</p> <p>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi</p> <p>The International Journal of Engineering and Science Vol. 4 Issue 5 P. 33-41</p> <p>Alat analisis: SEM</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Robbins and Judge, 2009)</p> <p>Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi (Allen & Mayer, 1990)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Bernadin & Russel, 1995)</p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki peran signifikan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasional dan kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Awadh dan Saad (2013)</p> <p>Impact of Organizational Culture on Employee Performance</p> <p>International Review of Management and Business Research Vol. 2 Issue 1 (2013) P. 168-175</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Hofstede, 1980)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja</p>	<p>Ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan.</p>
13.	<p>Shurbagi (2015)</p> <p>The Effect of Organizational Culture on The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment</p> <p>International Journal of Humanities and Management Sciences Vol. 3 Issue 1 (2015) P. 19-25</p> <p>Alat analisis: regresi berganda dengan SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Cameron & Quinn, 2006)</p> <p>Variabel Intervening (Z): Kepuasan Kerja (Spector, 1997)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Komitmen Organisasi (Allen & Meyer, 1990)</p>	<p>Budaya organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.</p>
14.	<p>Ahamed dan Mahmood (2015)</p> <p>Impcat of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh</p> <p>European Journal of Business and Management Vol. 7 No. 10 (2015) P. 160-173</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Robbins, 2009)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Agho <i>et al.</i>, 1993)</p>	<p>Ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja.</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
15.	<p>Syauta <i>et al.</i>, (2012)</p> <p>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua, Indonesia)</p> <p>International Journal of Business and Management Invention Vol. 1 Issue 1 P. 69-76</p> <p>Alat analisis: PLS dan Sobel Test</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Wallach, 1983)</p> <p>Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi (Allen & Meyer, 1997)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Luthans, 2006)</p> <p>Variabel Independen (Y): Kinerja (Bernadin dan Russel, 1993)</p>	<p>Budaya organisasional tidak mempengaruhi kinerja secara langsung. Budaya organisasional mempengaruhi kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.</p>
16.	<p>Qazi <i>et al.</i> (2017)</p> <p>Organizational Culture and Job Satisfaction: A Study of Organized Retail Sector</p> <p>Journal of Business and Retail Management Research Vol. 12 Issue 1</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Pareek & Rao, 1983)</p> <p>Variabel Dependen (Y): (Singh, 1989)</p>	<p>Terdapat kolerasi positif yang signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja.</p>
17.	<p>Sawitri (2016)</p> <p>The Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Performance</p> <p>The International Journal of Organizational Innovation Vol. 0 No. 2 (2016) P. 24-45</p> <p>Alat analisis: SEM dan AMOS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja (Robbins, 2002)</p> <p>Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Independen (X): Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja</p>	<p>Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui OCB.</p>
18.	<p>Fu (2014)</p> <p>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employee's in China's Insurance Company</p> <p>J Bus Ethics (2014) P. 339-349</p> <p>Alat analisis: SEM</p>	<p>Variabel Independen (X): <i>Caring Climate</i></p> <p>Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja (Celluci & Devries's, 1978)</p> <p>Variabel Independen (X): Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1991)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja</p>	<p>Ada dampak positif langsung dari kepuasan kerja atas komitmen organisasi dan dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
19.	<p>Pandey & Sharma (2016)</p> <p>The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Evidence from a Large Indian Bank</p> <p>The IUP Journal of Soft Skills (2016) Vol. 10 No. 3 P. 7-23</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Smith, 2013)</p>	<p>Kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di sector perbankan.</p>
20.	<p>Hira dan Waqas (2012)</p> <p>A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan</p> <p>International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 19 P. 174-180</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X); Kepuasan Kerja (Hezberg)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Welbourne)</p>	<p>Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>
21.	<p>Khan <i>et al.</i> (2011)</p> <p>Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan</p> <p>African Journal of Business Management Vol. 6 No. 7 P. 2697-2705</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja (Smith, Kendall, dan Hullin, 1969)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja</p>	<p>Keseluruhan aspek-aspek kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.</p>
22.	<p>Vratskikh <i>et al.</i> (2016)</p> <p>The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction</p> <p>International Journal of Business and Management Vol. 11 No. 2 P. 69-91</p> <p>Alat analisis: SPSS dan SEM menggunakan AMOS</p>	<p>Variabel Independen (X): Kecerdasan Emosional (Mayer & Salovey, 2000)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Robbins, 2001)</p> <p>Variabel Mediasi (Z): Kepuasan Kerja (Spector, 1997)</p>	<p>Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja.</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Teori	Hasil Penelitian
23.	<p>Sangadji dan Sopiah (2013)</p> <p>The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)</p> <p>International Journal of Learning & Development Vol. 3 No. 3</p> <p>Alat analisis: SEM</p>	<p>Variabel Independen (X): Budaya organisasional (Juechter, 1998)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja (Robbins, 1996)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja (Bernadin dan Russell, 1995)</p>	<p>Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</p>
24.	<p>Utami, dkk (2017)</p> <p>Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 Hal. 205-216</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X₁): Perubahan Organisasi (Robbins, 2006)</p> <p>Variabel Independen (X₂): Budaya organisasional (Robbins, 2006)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja</p> <p>Variabel Moderasi (Z): Kepuasan Kerja (Smith, Kendall & Hulin, 1969)</p>	<p>Ada pengaruh signifikan dari perubahan organisasi, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Solo.</p>

Berikut adalah *review* teori yang digunakan pada penelitian terdahulu dan teori yang akan digunakan pada penelitian berikutnya:

Tabel 2.2

Review Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Kecerdasan Emosional	Goleman (1998)	<i>Self awareness Self regulation Motivation Empathy Social Skills</i>	Goleman (2007) <i>Self awareness Self regulation Motivation Empathy Social Skills</i>
	Salovey & Mayer (1997)	<i>Emotional Perception Emotional Integration Emotional Management</i>	
	Schutte et al. (1998)	<i>Appraisal of emotions Emotional regulation Utilization of emotions</i>	
Budaya Organisasional	Wallach (1983)	<i>Bureaucracy culture Innovative culture Supportive culture</i>	Robbins (2002) Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian untuk detail Orientasi terhadap hasil Orientasi terhadap tim Agresivitas Stabilitas
	Robbins (2002)	<i>Innovation and risk taking Attention to detail Outcome orientation People orientation Team orientation Aggressiveness Stability</i>	
	Cameron & Quinn (2006)	<i>Clan culture Adhocracy culture Market culture Hierarchy culture</i>	
Kepuasan Kerja	Smith, Kendall & Hulin (1969)	<i>The work itself Pay Promotion opportunities Supervision Co-workers</i>	Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2006) <i>The work itself Pay Promotion opportunities Supervision Co-workers</i>
	Spector (1997)	Gaji Promosi Supervisor Imbalan kontigen Penghargaan Kondisi operasional Rekan kerja Sifat pekerjaan Komunikasi	

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Kinerja Karyawan	Bernadin dan Russel (1995)	<i>Quality</i> <i>Quantity</i> <i>Timelines</i> <i>Cost effectiveness</i> <i>Need for supervision</i> <i>Interpersonal impact</i>	Bernadin dan Rusel (1998) <i>Quality</i> <i>Quantity</i> <i>Timelines</i> <i>Cost effectiveness</i> <i>Need for supervision</i> <i>Interpersonal impact</i>
	Grikson (1983)	<i>Intra-group corporation</i> <i>Conveying their experience</i> <i>Trying to introduce new ideas</i> <i>Participating in personnel training</i> <i>Using the proper methodology</i>	

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kecerdasan emosional dengan kinerja dan budaya organisasional dengan kinerja (Flemming, 2016; Hakim, 2015; Awadh dan Saad, 2013; Shurbagi, 2015; Ahamed dan Mahmood, 2015; Syauta *et al.*, 2012; Seyal dan Afzaal, 2013; Badawy dan Magdy, 2015; Ealias dan George, 2012; Rezvani *et al.*, 2016; Mohamad dan Jais, 2016; Beauvais, 2011; Yoke dan Panatik, 2016; Shooshtarian, 2013; Sawitri, 2016; Fu, 2014; Fadlallah, 2015; Manhas, 2013; Hira dan Waqas, 2012; Khan *et al.*, 2011; Vratskikh *et al.*, 2016; Sangadji dan Sopiah, 2013). Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi tentang pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu menguji kembali hubungan variabel-variabel tersebut dengan kecerdasan emosional dan budaya organisasional sebagai variabel independen yang

mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan pada karyawan di PT. BCI Asia. Adapun teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya yaitu Goleman (2007) untuk kecerdasan emosional, Robbins (2002) untuk budaya organisasional, Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2006) untuk kepuasan kerja, dan Bernadin dan Russell (1998) untuk kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Bernadin dan Russell (1998) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dessler (2006) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan dan yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja disebut sebagai faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan kepada organisasi. Sedangkan Simamora (2006) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada seberapa pencapaian tugas-tugas pada pekerjaan karyawan. Kinerja dianggap sebagai penilaian

seberapa baik karyawan mampu melakukan dan memenuhi sebuah pekerjaan yang dibebankan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Kemampuan Individu

Kemampuan individu mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Keterampilan individu merupakan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis yang dimiliki seseorang dan dianggap sebagai modal.

b. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki upaya yang tinggi juga maka kinerja tidak akan menjadi baik.

c. Dukungan Organisasi

Dalam dukungan organisasi perusahaan menyediakan fasilitas karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

3. Dimensi Kinerja

Menurut Bernadin & Russell (1998), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang disesuaikan.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan tingkatan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produksi lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas biaya adalah tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.

e. Kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*)

Kebutuhan pengawasan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan

bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

Hubungan antar perseorangan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2.2. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey & Mayer (1990), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Sedangkan menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional adalah sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Seseorang yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Dengan kecerdasan emosional yang baik seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan, dan mengatur suasana hati.

2. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) menyatakan ciri-ciri kecerdasan emosional sebagai berikut:

- a. Kemampuan memotivasi diri
- b. Bertahan menghadapi frustrasi
- c. Mengendalikan dorongan hati
- d. Tidak melebih-lebihkan kesenangan
- e. Mengatur suasana hati
- f. Menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir
- g. Berempati dan berdoa

3. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2007) menyebutkan lima aspek dalam kecerdasan emosional sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi (*Self-awareness*)

Mengenali emosi diri sendiri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional yang disebut sebagai *metamood*, yaitu kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

- b. Mengelola emosi (*Self-regulation*)

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat keluar dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri. Kemampuan ini adalah kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau

ketersinggungan, dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari situasi yang buruk.

c. Memotivasi diri sendiri (*Motivation*)

Kendali diri atau menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan. Seseorang harus memiliki motivasi dan perasaan positif dalam diri.

d. Empati (*Emphaty*)

Kemampuan untuk mengenali orang lain atau peduli menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati, mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang mengisyaratkan segala hal yang dibutuhkan orang lain sehingga mampu meneriam sudut pandang orang lain, dan peka terhadap perasaan orang lain.

e. Keterampilan sosial (*Social skills*)

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan.

2.2.3. Budaya organisasional

1. Pengertian Budaya organisasional

Robbins (2002), mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasional adalah tentang bagaimana para anggota melihat organisasi

tersebut, bukan tentang apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak. Sedangkan menurut Gibson (1998), budaya organisasional didefinisikan sebagai sistem yang menembus nilai kepercayaan dan norma dalam setiap organisasi. Budaya organisasional dapat mendorong dan mencegah keefektifannya tergantung pada karakteristik, kepercayaan, dan norma nilai.

2. Fungsi Budaya organisasional

Menurut Robbins (2002), budaya organisasional memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2011), budaya organisasional memiliki fungsi, yaitu:

- a. Memberi *sense of identity* kepada anggota organisasi dalam memahami visi, misi, dan menjadi bagian yang terintegrasi dengan organisasi.
- b. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

3. Dimensi Budaya organisasional

Terdapat tujuh karakter utama yang menjadi elemen-elemen penting dalam budaya organisasional menurut Robbins (2002), yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- b. Perhatian untuk detail

Sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada detail.

- c. Orientasi terhadap hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi terhadap individu

Sejauh mana tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu di dalam organisasi.

e. Orientasi terhadap tim

Sejauh mana kegiatan kerja diatur dalam tim, bukan secara individu.

f. Agresivitas

Sejauh mana individu dalam organisasi berlaku agresif, dan kompetitif.

g. Stabilitas

Sejauh mana tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

2.2.4. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Spector (1998), menyebutkan kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan apakah orang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2006), ada beberapa dimensi yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dianggap sebagai figur yang akan dijadikan sebagai contoh dalam kehidupannya di organisasi.

c. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya.

d. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji (*Pay*)

Merupakan faktor dimana pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dianggap layak atau tidak.

3. Teori Kepuasan Kerja

Rivai (2004) menjelaskan teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi yang diterima, maka orang akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seorang individu tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan perlengkapan yang digunakan untuk pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari

pekerjaannya seperti upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. Teori Dua Faktor

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan bukan satu variabel yang kontinu. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfieas* dan *dissatisfieas*. *Satisfieas* adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan *dissatisfieas* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3. Hubungan antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami, mendisiplinkan, dan mengekspresikan emosi dan untuk menanggapi emosi orang-orang dengan siapa kita hidup dan bekerja. Kecerdasan emosional menentukan pola interaksi pribadi dan kuantitas hubungan yang dikembangkan. Ketika seseorang cerdas secara emosional, maka memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi, yang akan mempengaruhi cara berhubungan dengan orang lain, kualitas hubungan, dan kesuksesan di tempat kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan Shoostarian *et al.* (2013) bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan memiliki keterampilan dalam mengendalikan emosi, memiliki kinerja yang tinggi karena mereka lebih mahir dalam menilai dan mengatur emosi. Mereka juga menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil terutama di tempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Mohamad dan Jais (2016), dan Yoke dan Panatik (2016) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Beauvais *et al.* (2011) menyebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional. Kecerdasan

emosional akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, dalam bertindak, dan berkinerja di tempat kerja.

H1 : Terdapat Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja

Budaya organisasional dapat digunakan organisasi sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan etika kerja. Budaya organisasional dapat mempengaruhi cara orang menetapkan sasaran pribadi dan profesional, melaksanakan tugas dan penggunaan sumber daya dalam pencapaiannya. Hal ini berarti bahwa sistem nilai organisasi dapat mempengaruhi cara kerja dan bagaimana karyawan berperilaku. Budaya organisasional dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan *personal impact*. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Flemming (2016), Awadh dan Saad (2013), yaitu adanya hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan. Budaya organisasional yang kuat memungkinkan manajemen yang efektif dan efisien. Budaya

organisasional juga sangat membantu meningkatkan dan menyediakan daya saing organisasi.

H2 : Terdapat Pengaruh Positif Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional mendeskripsikan kemampuan yang dirasakan diri sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok. Kecerdasan emosional dianggap memainkan peran penting dalam kehidupan kerja. Prinsip-prinsip kecerdasan emosional membantu dalam mengevaluasi perilaku karyawan, gaya manajemen, sikap, keterampilan interpersonal dan potensi, dan dianggap memiliki relevansi yang besar dalam berbagai bidang kerja dan SDM. Kecerdasan emosional membantu untuk lebih memahami dan mengatur emosi, serta membantu dalam memahami perilaku diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Memahami dan mengendalikan emosi memainkan peran penting dalam memuaskan kehidupan dan lingkungan kerja seseorang.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan Seyan dan Afzaal (2013), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa seluruh dimensi kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional dapat menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta manajemen yang efisien dan pengembangan emosi. Penelitian yang

dilakukan Ealias dan George (2012), Rezvani et al. (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sangat menyadari dan dapat mengontrol emosi mereka dengan baik di tempat kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H3 : Terdapat Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasional mengacu pada filosofi, sikap, keyakinan, perilaku, dan praktik yang mendefinisikan suatu organisasi. Budaya organisasional dapat mencerminkan karakteristik yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan yang lain mulai dari kebijakan dan prosedur internal hingga hubungan masyarakat dan interaksi pelanggan. Budaya organisasional mempengaruhi pengalaman karyawan sehari-hari serta persepsi publik terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Shurbagi (2015), menyebutkan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasional yang lebih baik akan mendorong semangat kerja dan retensi karyawan yang lebih tinggi sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi harus memberikan umpan balik berkelanjutan dan menjalin hubungan yang dekat dengan karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahamed dan Mahmood

(2015), dan Syauta *et al.* (2012) juga menemukan bahwa budaya organisasional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung.

H4 : Terdapat Pengaruh Positif Budaya organisasional dengan Kepuasan Kerja

2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pandangan anggota organisasi tentang kondisi lingkungan kerja mereka dan apakah mereka merasa puas atau tidak puas dengan kondisi tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yaitu perbedaan antara yang diterima oleh karyawan dengan jumlah yang diharapkan untuk diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan Hira & Waqas (2012), menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Aspek-aspek kepuasan kerja seperti: gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan, secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus fokus pada semua aspek kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fu (2014), Fadlallah (2015), dan Khan *et al.* (2011) bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang bekerja secara produktif untuk suatu organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sawitri (2016), menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan Kerja dengan Kinerja

2.3.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mampu mengontrol emosi yang akan berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kinerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan Yoke dan Panatik (2016), kepuasan kerja sebagai variabel perantara antara hubungan kecerdasan emosional dan kinerja. Penelitian Vraskikh *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Shooshtarian *et al.* (2013) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

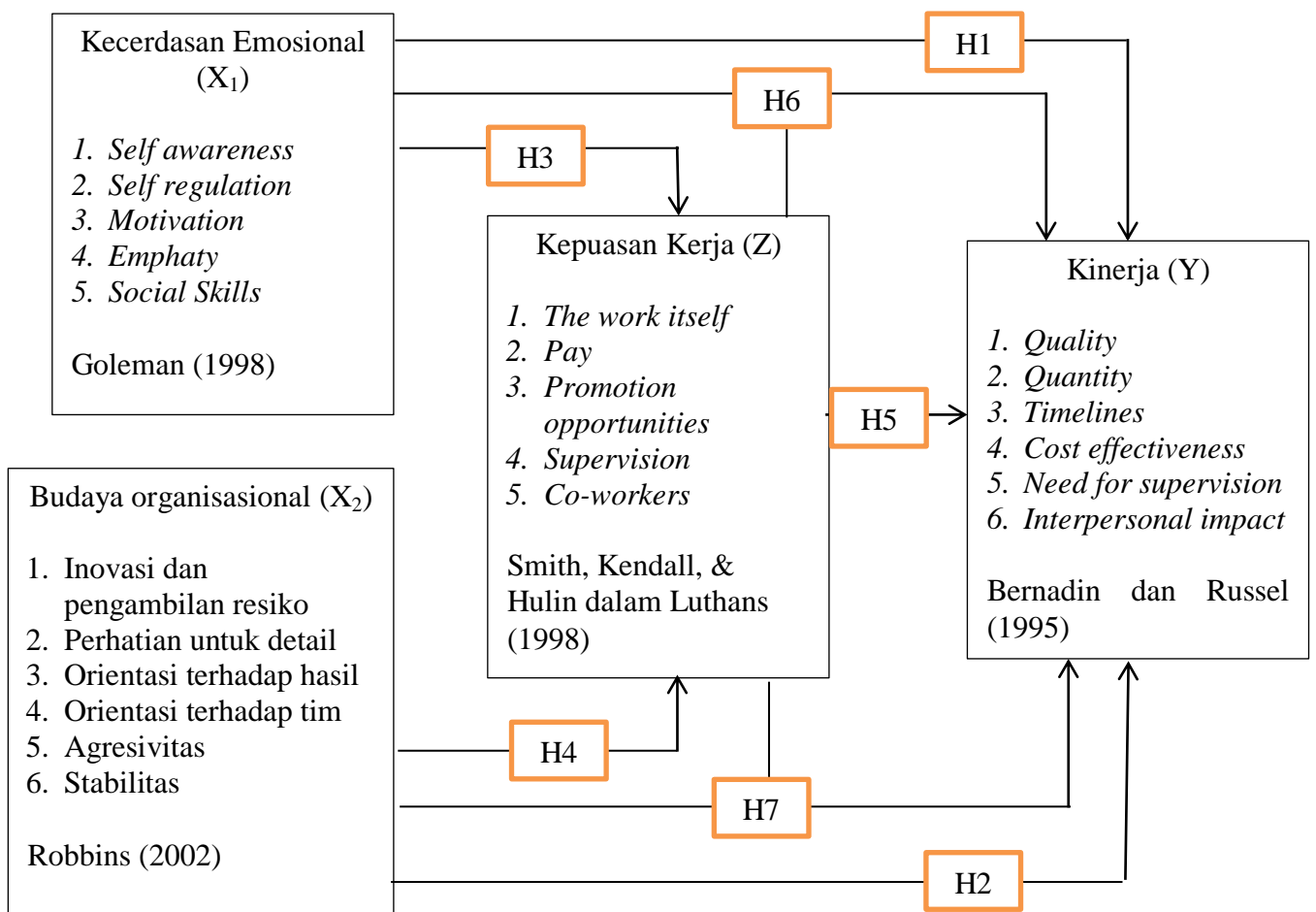
H6: Terdapat pengaruh langsung dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.3.7. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasional memiliki peran penting dalam kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian budaya organisasional akan mengurangi terjadinya konflik baik yang berhubungan dengan pekerjaan atau terkait dengan hubungan antar individu. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka. Budaya organisasional juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan kesediaan untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian yang dilakukan Sangadji dan Sopiah (2013) menyebutkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta *et al.* (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasional mempengaruhi kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

H7: Terdapat pengaruh langsung dari variabel budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2013), metode deskriptif dilakukan untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Hal ini melibatkan pengumpulan data kuantitatif seperti tingkat kepuasan, jumlah produksi, jumlah penjualan, atau data demografi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Disebut kuantitatif karena data dalam bentuk kata-kata yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BCI Asia Cabang Jakarta yang merupakan penyedia layanan informasi industri konstruksi dan bangunan di Indonesia. PT BCI Asia Cabang Jakarta berlokasi di Menara Bidakara 2 – Lantai 18, Unit 1, Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 71-73 Jakarta Selatan.

3.3. Profil Organisasi

3.3.1. Sejarah Organisasi

BCI Media Group adalah penyedia informasi industri konstruksi dan bangunan yang terkemuka di seluruh wilayah Asia Pasifik dengan 23 kantor di 10 negara dan melaporkan proyek-proyek konstruksi di 13 negara. Didirikan pada tahun 1998, BCI Media Group memiliki sejarah yang panjang dalam menyediakan informasi proyek yang berkualitas bagi anggota, di berbagai proyek konstruksi di setiap negara. BCI Media Group

didedikasikan untuk melakukan riset dan melaporkan proyek-proyek konstruksi sektor privat maupun sektor publik, dari tahap desain konsep dan perencanaan sampai ke tahap penawaran, pemberian kontrak dan tahap dimulainya pembangunan. Produk utama BCI sebagai jasa informasi konstruksi terkini dan produk pelengkap lainnya ditujukan untuk menjadi penyelaras kegiatan pemasaran dan penjualan bagi anggota perusahaan, dengan membuka kesempatan bagi mereka untuk menemukan dan membangun hubungan dengan target audien dengan mudah dan pada waktu yang tepat. BCI menyediakan wadah, jasa dan alat bagi tim penjualan dan pemasaran anggota perusahaan agar dapat bekerja sama dengan efisien dan menganut pendekatan kolaboratif dan strategis dalam membangun bisnis mereka.

BCI Media Group ada karena Dr. Matthias Krups yang mendirikan pada tahun 1998, dan yang mengawasi ekspansinya ke Asia Tenggara, Australia dan yang terbaru, di New Zealand. Dalam kapasitas kepemimpinannya, Matthias menyediakan arahan strategis secara keseluruhan dan terutama terlibat dalam pertumbuhan bisnis melalui *Merger & Acquisition*.

3.3.2. Misi, dan Nilai Organisasi

1. Misi Organisasi

- a. Untuk menjadi penyedia informasi yang unggul bagi industri konstruksi, dengan penuh semangat menyediakan solusi yang inovatif

dan tepat waktu kepada klien kami, untuk membantu pencapaian potensi mereka.

- b. Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis dan menantang bagi karyawan kami, yang mendukung pertumbuhan pribadi mereka dan sekaligus menyediakan lingkungan yang aman dan stabil, yang menganut transparansi, komunikasi yang jujur dan kerja sama.
- c. Menciptakan kontribusi yang berarti bagi kesamaan sosial dan kesadaran lingkungan di komunitas di mana kami beroperasi.

2. Nilai Organisasi

- a. Keberanian – kami berani menuju ke tempat di mana tantangan terbesar itu berada. Semangat kewirausahaan kami mengandung arti bahwa kami tidak takut untuk menantang status quo untuk memelopori bisnis baru di pasar-pasar yang sebelumnya tidak memiliki penantang-penantang, atau keberanian untuk menggali lebih dalam dan bersikukuh dalam mencari kesempatan-kesempatan baru
- b. Komitmen – kami berkomitmen untuk memegang teguh misi kami sebagaimana misi kami berhubungan dengan para anggota kami, tim kami dan komunitas di mana kami beroperasi. Komitmen kami juga tercermin dalam kualitas informasi yang kami sediakan, dalam tingkatan servis yang kami berikan, dan juga dalam akuntabilitas kami terhadap anggota kami, dan juga terhadap kesejahteraan sosial dan ekologis lingkungan kami.

- c. Integritas – kami bekerja dengan integritas dalam semua hal yang kami lakukan dan kami memegang erat standar etika tertinggi dalam setiap interaksi kami. Ini berarti bahwa kami lebih memilih untuk melepaskan suatu kesempatan, kehilangan pesanan, atau berpisah dari anggota staff kami daripada berkompromi dengan integritas kami.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2013).

3.4.1. Variabel Independen

Menurut Sekaran & Bougie (2013), variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kecerdasan emosional (X_1) dan budaya organisasional (X_2).

3.4.2. Variabel Intervening

Menurut Sekaran & Bougie (2013) variabel antara atau variabel intervening merupakan salah satu variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Variabel intervening adalah sebagai sebuah fungsi variabel bebas yang berlaku dalam situasi apa pun, serta

membantu mengonsepan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah kepuasan kerja (Z).

3.4.3. Variabel Dependen

Menurut Sekaran & Bougie (2013) variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti yang merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Melalui analisis variabel terikat, maka terdapat kemungkinan untuk menemukan jawaban atau solusi atas masalah tersebut. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y).

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2013) mengoperasionalkan adalah mendefinisikan sebuah konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Hal ini kemudian diterjemahkan ke dalam elemen yang dapat diamati dan diukur sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep.

3.5.1. Variabel Independen Kecerdasan Emosional (X_1)

Menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional adalah sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2007) menyebutkan indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Pengenalan diri (*Self-awareness*)
 - a. Mampu mengenali emosi diri sendiri
 - b. Mengetahui kelebihan diri sendiri
 - c. Mengetahui kelemahan diri sendiri
 - d. Yakin terhadap kemampuan diri sendiri
2. Pengendalian diri (*Self-regulation*)
 - a. Mampu mengelola emosi diri sendiri
 - b. Bertanggung jawab atas emosi diri sendiri
 - c. Mampu menerima perubahan
3. Motivasi (*Motivation*)
 - a. Mampu memotivasi diri untuk menjadi lebih baik
 - b. Dapat menyesuaikan diri dengan organisasi
 - c. Mampu memotivasi diri pada saat terjadi kegagalan
 - d. Dapat memanfaatkan kesempatan dengan baik
4. Empati (*Empathy*)
 - a. Memahami perasaan dan perspektif orang lain
 - b. Mampu bergaul dengan banyak orang
 - c. Bersedia membantu menumbuhkan kemampuan orang lain
5. Keterampilan sosial (*Social skills*)
 - a. Membangun hubungan baik dengan orang lain
 - b. Ramah dalam berkomunikasi dengan orang lain
 - c. Mampu bernegosiasi dengan orang lain
 - d. Mampu bekerjasama untuk tujuan organisasi

3.5.2. Variabel Independen Budaya organisasional (X₂)

Robbins (2002), mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins (2002), menyebutkan dimensi-dimensi yang digunakan dalam budaya organisasional, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- a. Karyawan diberi kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja
- b. Karyawan berani mengambil resiko dalam bekerja
- c. Karyawan diberi dukungan dan kepercayaan dalam bekerja

2. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada detail.

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Karyawan memperhatikan setiap detail dalam pekerjaannya
- c. Karyawan mampu menjelaskan hasil kerja secara detail kepada atasan

3. Orientasi terhadap hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target

- b. Karyawan bekerja secara optimal
- c. Karyawan mendapatkan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan

4. Orientasi terhadap individu

Sejauh mana tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu di dalam organisasi.

- a. Karyawan merasa senang melakukan pekerjaannya
- b. Karyawan mendapatkan *reward* atas pekerjaan yang dilakukan
- c. Terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan

5. Orientasi terhadap tim

Sejauh mana kegiatan kerja diatur dalam tim, bukan secara individu.

- a. Kerjasama antar tim terjalin dengan baik
- b. Kerja dalam tim menghasilkan hasil kerja yang optimal
- c. Setiap anggota dalam tim memahami tugasnya dengan baik

6. Agresivitas

Sejauh mana individu dalam organisasi berlaku agresif, dan kompetitif.

- a. Karyawan saling berkompetisi untuk hasil yang optimal
- b. Karyawan saling berkompetisi meningkatkan prestasi kerja
- c. Karyawan memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaannya

7. Stabilitas

Sejauh mana tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

- a. Karyawan bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi
- b. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja organisasi
- c. Karyawan mampu konsisten dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

3.5.3. Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)

Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans 2006), menyatakan ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)
 - a. Karyawan merasa ada tantangan dalam pekerjaannya
 - b. Ada kesempatan untuk belajar
 - c. Ada peluang untuk menerima tanggung jawab lebih besar
2. Atasan (*Supervision*)
 - a. Pengawasan secara berkelanjutan
 - b. Evaluasi dilakukan secara berkala
 - c. Mendorong semangat kerja karyawan
 - d. Menjadikan produktivitas kerja karyawan yang efektif
3. Rekan kerja (*Co-workers*)
 - a. Rekan kerja menjadi *partner* yang ramah
 - b. Kerjasama rekan kerja saling membantu jika terjadi kesulitan dalam pekerjaan
 - c. Memberikan dukungan antar karyawan
4. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)
 - a. Atasan memberikan promosi jabatan secara obyektif

- b. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan
 - c. Karyawan merasa puas dengan promosi yang diberikan organisasi
5. Gaji/upah (*Pay*)
- a. Gaji/upah dibayar tepat waktu
 - b. Gaji/upah sesuai dengan kapasitas kerja
 - c. Gaji/upah diberikan secara adil

3.5.4. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernandin dan Russell (1995) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Bernadin dan Russell (1995) menyampaikan beberapa indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (kualitas)

Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja organisasi
- b. Mampu bekerja dengan cekatan, cermat, dan teliti
- c. Mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja

2. *Quantity* (kuantitas)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang disesuaikan.

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi

- b. Mampu memenuhi tugas kerja sesuai harapan organisasi
- c. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur organisasi

3. *Timeliness* (ketepatan waktu)

Ketepatan waktu merupakan tingkatan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produksi lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Mampu menggunakan waktu bekerja dengan maksimal
- c. Mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai waktu yang ditetapkan organisasi

4. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)

Efektivitas biaya adalah tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien
- c. Mampu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja

5. *Need for supervision* (kebutuhan pengawasan)

Kebutuhan pengawasan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan

bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

- a. Mampu bekerja tanpa pengawasan atasan
- b. Mampu bekerja secara konsisten
- c. Mampu mencapai target pekerjaan tanpa pengawasan atasan

6. *Interpersonal Impact* (hubungan antar perseorangan)

Hubungan antar perseorangan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

- a. Mampu memberikan dukungan antar rekan kerja
- b. Mampu bekerja sama dalam kerja tim
- c. Atasan menghargai hasil kerja karyawan

3.6. Populasi dan Sampel

3.6.1. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2013), populasi adalah keseluruhan, merujuk pada seluruh kelompok yaitu orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti selidiki atau cari tahu, dimana peneliti ingin membuat kesimpulan berdasarkan hasil statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT BCI Asia Cabang Jakarta yang berjumlah 100 orang.

3.6.2. Sampel

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak

diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2013) sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel. Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. BCI Asia. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2005), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Prosentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,05)^2}$$

$$n = 66,6667$$

3.6.3. Tekmik Penarikan Sampel

Sekaran & Bougie (2013), pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*. Menurut Sugiyono (2012), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Besar sampel dapat dicari dengan rumus (Sugiyono, 2005):

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N} \times n_0$$

Keterangan:

n_i = Banyaknya sampel karyawan dari tiap departemen

N_i = Banyaknya karyawan tiap departemen

N_0 = Banyaknya sampel

$\sum N$ = Banyaknya populasi

Penarikan sampel yang digunakan didasarkan atas departemen para karyawan PT. BCI Asia, sebagai berikut:

$$\text{HR \& Admin} \quad : n_1 = \frac{6}{80} \times 67 = 5,025 \rightarrow 5$$

$$\text{Business Development} \quad : n_2 = \frac{25}{80} \times 67 = 20,937 \rightarrow 21$$

$$\text{Account Management} \quad : n_3 = \frac{10}{80} \times 67 = 8,373 \rightarrow 8$$

$$\text{Research} \quad : n_4 = \frac{20}{80} \times 67 = 16,75 \rightarrow 17$$

$$\text{Cross Media} \quad : n_5 = \frac{19}{80} \times 67 = 15,912 \rightarrow 16$$

Tabel 3.1

Sampel Karyawan PT. BCI Asia Berdasarkan Departemen

No.	Departemen	Populasi	Sampel
1.	<i>HR & Admin</i>	6	5
2.	<i>Business Development</i>	25	21
3.	<i>Account Management</i>	10	8
4.	<i>Research</i>	20	17
5.	<i>Cross Media</i>	19	16
Jumlah		80	67

3.7. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.7.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2013), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu studi. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah dari responden yang merupakan pegawai dari PT BCI Asia Cabang Jakarta, yang berkaitan dengan data responden terkait kecerdasan emosional, budaya organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran & Bougie (2013), data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain, dokumen, atau web bciasia.com. Data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, departemen perusahaan, dan lain-lain.

3.7.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2013), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika studi bersifat deskriptif.

Setiap jawaban ditentukan skornya menggunakan Skala Likert. Menurut Sekaran & Bougie (2013), skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 (lima) titik skala. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

3.8. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2013), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Persamaan : $Y = a + b_1Z + e$

Keterangan :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan kerja

$e = Error$

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) uji validitas merupakan suatu ketepatan pada data yang telah dikumpulkan berdasarkan data yang sesungguhnya pada obyek yang diteliti. Dalam uji validitas teknik yang digunakan adalah *person colerration product moment*. Jika hasil koefisien kolerasi positif maka dinyatakan valid, dan jika hasilnya negatif maka tidak valid dan dikeluarkan dari pertanyaan kuesioner. Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan atau tidak

yang bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur dan pertanyaan dalam kuesioner dapat menjalankan fungsinya.

Untuk menghitung uji validitas kolerasi item total dapat menggunakan rumus Kolerasi Product Moment dari (Umar, 2005):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas butir pertanyaan

n = jumlah responden

X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY = jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkolerasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik kolerasinya memakai *Pearson Colleration*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), uji reliabilitas merupakan suatu aktivitas yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi suatu pengukuran apabila pengukuran dilakukan sebanyak dua kali atau lebih dengan gejala dan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas digunakan

untuk mengetahui apakah alat ukur yang dibuat didalam kuesioner dapat diandalkan.

Pendekatan yang digunakan untuk melihat keandalan tersebut adalah dengan menggunakan pendekatan statistik melalui koefisien reabilitas dan jika lebih besar dari 0,60 maka pernyataan dikatakan andal.

Penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach (Arikunto, 2010):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_i^2$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrument dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen, atau keduanya apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen.

Ghozali (2013) menyebutkan, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 maka mengindikasikan adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (t)

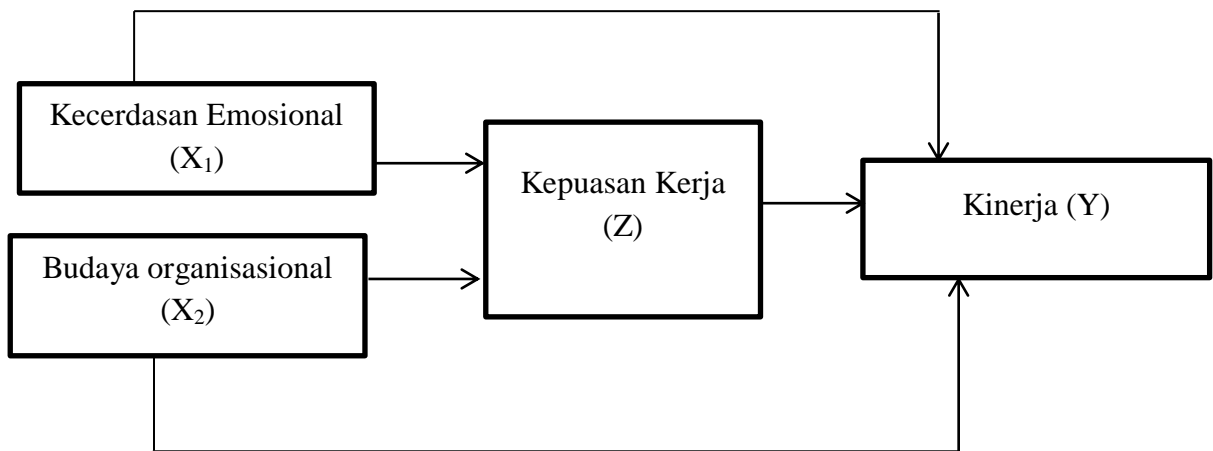
Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya:

H_0 : apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari kecerdasan emosional, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

H_a : apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka diartikan terdapat pengaruh parsial dari kecerdasan emosional, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

3.10. Analisis Jalur

Ghozali (2013), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.



Gambar 3.1

Analisis Jalur

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasional terhadap kinerja karyawan PT. BCI Asia, melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data yang digunakan menggunakan data primer hasil kuesioner yang disebarikan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 67 lembar dengan *return rate* sebesar 100 persen. Kemudian dilakukan langkah pengkodean (*coding*) dan di tabulasikan (*tabulating*). Setelah tabulasi data, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data menggunakan *software* SPSS 21 for *windows*. Pembahasan dalam bab ini dimulai dari pengujian instrument penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, analisis jalur (*path analysis*), dan pembahasan.

4.1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis *item* yaitu mengkolerasikan skor setiap *item* dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor *item* pertanyaan). Teknik kolerasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X₁)	X _{1.1}	0.759	0,2404	Valid
	X _{1.2}	0.792	0,2404	Valid
	X _{1.3}	0.717	0,2404	Valid
	X _{1.4}	0.793	0,2404	Valid
	X _{1.5}	0.788	0,2404	Valid
	X _{1.6}	0.840	0,2404	Valid
	X _{1.7}	0.789	0,2404	Valid
	X _{1.8}	0.852	0,2404	Valid
	X _{1.9}	0.837	0,2404	Valid
	X _{1.10}	0.822	0,2404	Valid
	X _{1.11}	0.819	0,2404	Valid
	X _{1.12}	0.772	0,2404	Valid
	X _{1.13}	0.723	0,2404	Valid
	X _{1.14}	0.797	0,2404	Valid
	X _{1.15}	0.820	0,2404	Valid
	X _{1.16}	0.801	0,2404	Valid
	X _{1.17}	0.824	0,2404	Valid
	X _{1.18}	0.841	0,2404	Valid
Budaya organisasional (X₂)	X _{2.1}	0.804	0,2404	Valid
	X _{2.2}	0.796	0,2404	Valid
	X _{2.3}	0.788	0,2404	Valid
	X _{2.4}	0.773	0,2404	Valid
	X _{2.5}	0.862	0,2404	Valid
	X _{2.6}	0.819	0,2404	Valid
	X _{2.7}	0.840	0,2404	Valid
	X _{2.8}	0.820	0,2404	Valid
	X _{2.9}	0.780	0,2404	Valid
	X _{2.10}	0.802	0,2404	Valid
	X _{2.11}	0.847	0,2404	Valid
	X _{2.12}	0.771	0,2404	Valid
	X _{2.13}	0.827	0,2404	Valid
	X _{2.14}	0.786	0,2404	Valid
	X _{2.15}	0.741	0,2404	Valid
	X _{2.16}	0.739	0,2404	Valid
	X _{2.17}	0.790	0,2404	Valid
	X _{2.18}	0.757	0,2404	Valid
	X _{2.19}	0.863	0,2404	Valid
	X _{2.20}	0.849	0,2404	Valid
	X _{2.21}	0.794	0,2404	Valid

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.798	0,2404	Valid
	Z.2	0.831	0,2404	Valid
	Z.3	0.811	0,2404	Valid
	Z.4	0.882	0,2404	Valid
	Z.5	0.841	0,2404	Valid
	Z.6	0.858	0,2404	Valid
	Z.7	0.843	0,2404	Valid
	Z.8	0.855	0,2404	Valid
	Z.9	0.855	0,2404	Valid
	Z.10	0.819	0,2404	Valid
	Z.11	0.849	0,2404	Valid
	Z.12	0.903	0,2404	Valid
	Z.13	0.779	0,2404	Valid
	Z.14	0.810	0,2404	Valid
	Z.15	0.854	0,2404	Valid
	Z.16	0.870	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.854	0,2404	Valid
	Y.2	0.825	0,2404	Valid
	Y.3	0.838	0,2404	Valid
	Y.4	0.859	0,2404	Valid
	Y.5	0.843	0,2404	Valid
	Y.6	0.863	0,2404	Valid
	Y.7	0.787	0,2404	Valid
	Y.8	0.840	0,2404	Valid
	Y.9	0.793	0,2404	Valid
	Y.10	0.768	0,2404	Valid
	Y.11	0.793	0,2404	Valid
	Y.12	0.781	0,2404	Valid
	Y.13	0.749	0,2404	Valid
	Y.14	0.762	0,2404	Valid
	Y.15	0.764	0,2404	Valid
	Y.16	0.757	0,2404	Valid
	Y.17	0.778	0,2404	Valid
	Y.18	0.706	0,2404	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui besarnya koefisien kolerasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,2404 (r

hitung $> r$ tabel). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrument dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.966	Reliabel
Budaya organisasional (X_2)	0.972	Reliabel
Kepuasan Kerja(Z)	0.972	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama atautakah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

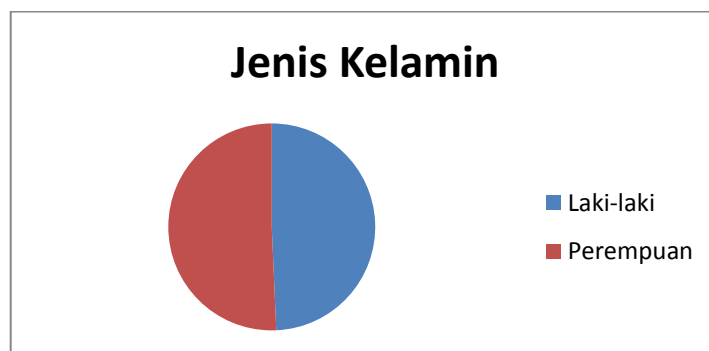
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 67 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	33	49.3
Perempuan	34	50.7
Total	67	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.3 diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden perempuan yaitu sebanyak 34 orang atau 50,7% sedangkan jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 49,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan,

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

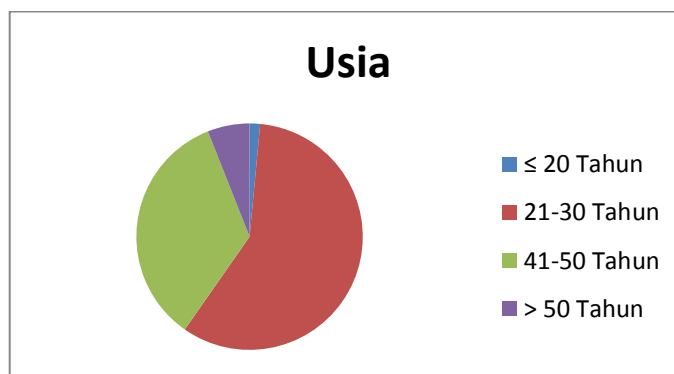
Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 67 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4

Persentase Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	1	1.5
21-30 Tahun	39	58.2
41-50 Tahun	23	34.3
> 50 Tahun	4	6.0
Total	67	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.4 di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 58,3%, responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 34,3%, responden dengan usia > 50 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 6,0%, sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan usia ≤ 20 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 1,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan usia 21-30 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 67 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Persentase Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D1-D3	4	6.0
S1	63	94.0
S2	0	0.0
S3	0	0.0
Total	67	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.5 diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 63 orang atau 94,0%, responden dengan pendidikan D1-D3 yaitu sebanyak 4 orang atau 6,0%, sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan pendidikan S2 dan S3 yaitu sebanyak 0 orang atau 0,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan S1.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

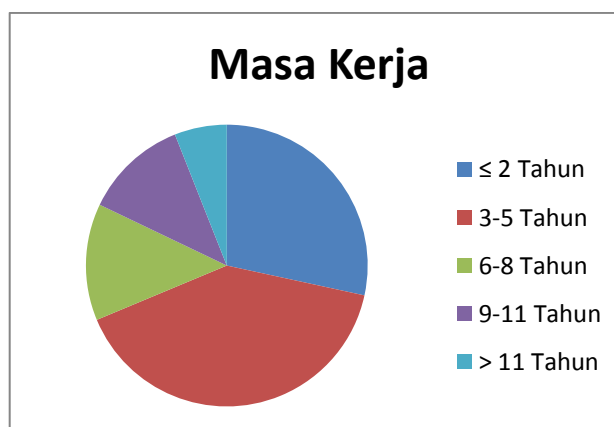
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 67 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Persentase Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 2 Tahun	19	28.4
3-5 Tahun	27	40.3
6-8 Tahun	9	13.4
9-11 Tahun	8	11.9
> 11 Tahun	4	6.0
Total	67	100.0

Sumber: Data primer diolah 2018



Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja
Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.6 diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden dengan masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 40,3%, responden

dengan masa kerja ≤ 2 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 28,4%, responden dengan masa kerja 6-8 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 13,4%, responden dengan masa kerja 9-11 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 11,9%, sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan masa kerja > 11 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 6,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja ≤ 2 tahun.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Upah/Gaji

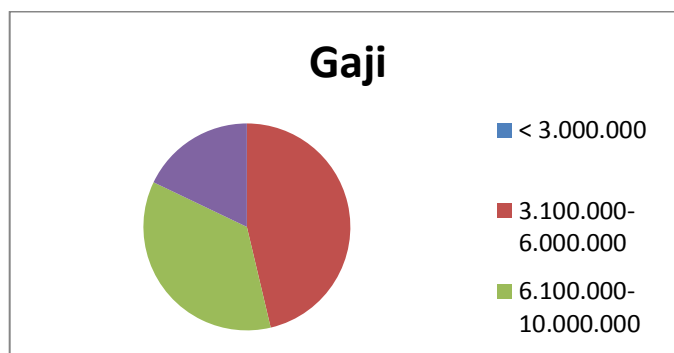
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 67 responden diperoleh data tentang upah/gaji responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan upah/gaji dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Persentase Gaji Responden

Gaji	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<3.000.000	0	0.0
3.100.000 - 6.000.000	31	46.3
6.100.000 - 10.000.000	24	35.8
> 10.000.000	12	17.9
Total	67	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2018



Gambar 4.5 Karakteristik responden berdasarkan gaji
Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data karakteristik responden berdasarkan gaji pada tabel 4.7 diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden dengan gaji 3.100.000 - 6.000.000 yaitu sebanyak 31 orang atau 46,3%, responden dengan gaji 6.100.000 - 10.000.000 yaitu sebanyak 24 orang atau 35,8%, responden dengan gaji > 10.100.000 yaitu sebanyak 12 orang atau 17,9%, sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan gaji <3.000.000 yaitu sebanyak 0 orang atau 0,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan gaji 3.000.000 - 6.000.000.

b. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

5-1

$$\text{Interval} = \frac{\quad}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan *item* instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Sangat Rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Cukup
- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Tinggi
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Sangat Tinggi

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

Variabel kecerdasan emosional diukur dengan 18 item pertanyaan.

Setelah ke-18 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel kecerdasan emosional akan disajikan pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya mengenali emosi diri sendiri saat senang maupun sedih	4,1	Tinggi
2	Saya mengetahui kelebihan diri sendiri	4,1	Tinggi
3	Saya mengetahui kelemahan diri sendiri	4,1	Tinggi
4	Saya yakin terhadap kemampuan diri sendiri	4,1	Tinggi
5	Saya mengelola emosi sebelum bertindak	4	Tinggi
6	Saya bertanggung jawab atas emosi diri sendiri	4	Tinggi
7	Saya mampu menerima perubahan yang terjadi pada organisasi	4	Tinggi
8	Saya mengelola emosi sebelum bertindak	4,3	Tinggi
9	Saya memotivasi diri saya untuk menjadi pribadi lebih baik	4,3	Tinggi
10	Saya dapat menyesuaikan diri dengan organisasi	4,2	Tinggi
11	Saya dapat memotivasi diri untuk bangkit pada saat terjadi kegagalan	4,3	Tinggi

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
12	Saya dapat menerima perspektif orang lain saat bekerja	4	Tinggi
13	Saya bersedia mendengar keluhan kesah dari rekan kerja	3,9	Tinggi
14	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja	4	Tinggi
15	Saya mampu membangun hubungan baik dengan orang lain	4,1	Tinggi
16	Saya ramah dalam berkomunikasi dengan orang lain	4,1	Tinggi
17	Saya memiliki keterampilan bernegosiasi dengan orang lain	4,1	Tinggi
18	Saya mampu bekerjasama dalam kerja tim untuk tujuan organisasi	4,3	Tinggi
<i>Mean (Rata-rata)</i>		4.12	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,3 dimana hal ini berarti bahwa karyawan PT BCI Asia merasa dapat mengelola emosi dengan baik, dapat memotivasi diri sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik, dan dapat memotivasi diri sendiri untuk bangkit pada saat terjadi kegagalan. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator bersedia untuk mendengar keluhan kesah rekan kerja dengan nilai sebesar 3,9. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kecerdasan emosional adalah 4,12 yang berada dalam kategori interval tinggi. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan PT BCI Asia memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

2. Budaya organisasional (X₂)

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Budaya organisasional

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dan memberikan gagasan baru	4	Tinggi
2	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan	3,9	Tinggi
3	Saya diberi dukungan dan kepercayaan oleh organisasi	4,1	Tinggi
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,2	Tinggi
5	Saya memperhatikan setiap detail pekerjaan	4,1	Tinggi
6	Saya dapat menjelaskan hasil pekerjaan secara detail dan bertanggung jawab pada atasan	4,2	Tinggi
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	4,1	Tinggi
8	Saya bekerja optimal pada setiap pekerjaan	4,3	Tinggi
9	Saya mendapat fasilitas dari organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan	4,1	Tinggi
10	Saya senang melakukan pekerjaan saat ini	4,2	Tinggi
11	Saya mendapat <i>reward</i> atas pekerjaan yang saya lakukan	4	Tinggi
12	Terjalin hubungan yang baik dengan atasan saya	4,2	Tinggi
13	Kerjasama dalam kerja tim terjalin dengan baik	4,1	Tinggi
14	Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal dalam kerja tim	4,2	Tinggi
15	Setiap anggota dalam kerja tim memahami dan melakukan tugasnya dengan baik	4,1	Tinggi
16	Karyawan saling berkompetisi untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal	4,1	Tinggi
17	Karyawan saling berkompetisi untuk meningkatkan prestasi kerja	4,1	Tinggi
18	Karyawan bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan	4,3	Tinggi
19	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi	4,1	Tinggi
20	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja organisasi	4,3	Tinggi
21	Saya konsisten terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	4,2	Tinggi
<i>Mean (Rata-rata)</i>		4,1357	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dinyatakan respon penilain pada variabel budaya organisasional diperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,3 yang dapat disimpulkan bahwa karyawan PT BCI Asia bekerja optimal dalam setiap pekerjaannya, karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan bekerja sesuai dengan prosedur organisasi. Nilai rata-rata terendah yaitu berani mengambil resiko dalam pekerjaan dengan nilai

3,9. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel budaya organisasional yaitu sebesar 4,1357 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional bagi karyawan PT BCI Asia termasuk dalam kategori tinggi.

3. Kinerja (Y)

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Kinerja

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	4	Tinggi
2	Saya bekerja dengan cekatan, cermat, dan teliti	4	Tinggi
3	Saya memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	4	Tinggi
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi	4	Tinggi
5	Saya memenuhi tugas kerja sesuai dengan harapan organisasi	4	Tinggi
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja organisasi	4	Tinggi
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	Tinggi
8	Saya menggunakan waktu bekerja dengan maksimal	4	Tinggi
9	Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi	4	Tinggi
10	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4	Tinggi
11	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien	4	Tinggi
12	Saya berusaha meminimalisir kesalahan pada saat bekerja	4	Tinggi
13	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan atasan	4	Tinggi
14	Saya bekerja secara konsisten	4	Tinggi
15	Saya dapat mencapai target pekerjaan tanpa pengawasan atasan	4	Tinggi
16	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja	4	Tinggi
17	Saya dapat bekerja sama dalam kerja tim	4	Tinggi
18	Atasan menghargai hasil kerja saya	4	Tinggi
<i>Mean (Rata-rata)</i>		4	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kinerja diperoleh rata-rata nilai yang sama pada setiap indikator yaitu 4. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja adalah 4 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

PT BCI Asia memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, karyawan juga mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi. Karyawan juga merasa organisasi mendukung karyawan dalam setiap pekerjaannya dengan memberikan fasilitas maupun dukungan dari atasan dan rekan kerja.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Stres kerja	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa ada tantangan dalam pekerjaan saya	4,2	Tinggi
2	Saya diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan dan keterampilan	4,2	Tinggi
3	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	4,3	Tinggi
4	Atasan saya melakukan pengawasan secara berkelanjutan	4,1	Tinggi
5	Atasan saya melakukan evaluasi pekerjaan secara berkala	4,2	Tinggi
6	Atasan saya mendorong semangat kerja	4,1	Tinggi
7	Atasan saya menjadikan produktivitas kerja karyawan menjadi efektif	4,1	Tinggi
8	Rekan kerja saya adalah <i>partner</i> yang ramah	4,1	Tinggi
9	Saya dan rekan kerja saling membantu jika terjadi kesulitan dalam bekerja	4,2	Tinggi
10	Karyawan ditempat kerja saling memberikan dukungan	4,1	Tinggi
11	Atasan memberikan promosi jabatan secara obyektif	4,1	Tinggi
12	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan	4,1	Tinggi
13	Saya puas dengan promosi yang diberikan organisasi	4,1	Tinggi
14	Gaji/upah dibayar tepat waktu	4,4	Tinggi
15	Gaji/upah diberikan secara adil	4,2	Tinggi
16	Gaji/upah diberikan secara layak	4,2	Tinggi
<i>Mean (Rata-rata)</i>		4,1791	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan respom penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,4 pada indikator gaji/upah dibayar tepat waktu. Nilai rata-rata terendah adalah 4,1 yang terdapat dalam beberapa indikator. Nilai rata-rata dari keseluruhan

variabel kepuasan kerja adalah 4,1791 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BCI Asia memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4.2.2. Analisis Kuantitatif

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikasinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Normalitas

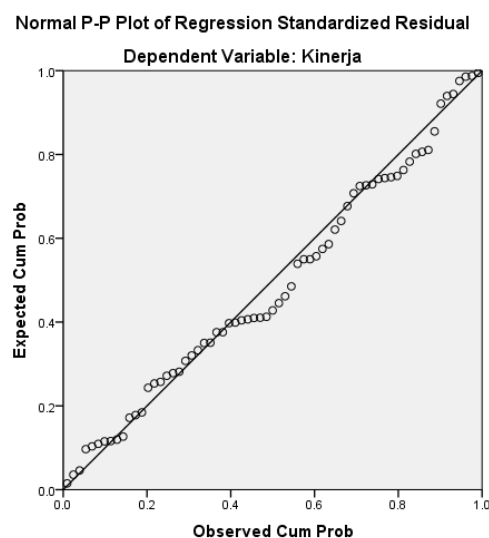
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61093444
	Absolute	.082
Most Extreme Differences	Positive	.082
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,758 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.



Gambar 4.6 Hasil uji normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari *normal probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi di dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kecerdasan Emosional	.130	7.711
Budaya organisasional	.135	7.426
Kepuasan Kerja	.108	9.234

a. Dependent Variable: Y. Rata2

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X_1 adalah sebesar 0,130

dan 7,711, variabel X_2 adalah sebesar 0,135 dan 7,426, sedangkan variabel Z adalah sebesar 0,108 dan 9,234

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah angka 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke Pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14

Uji Heterokedastisitas

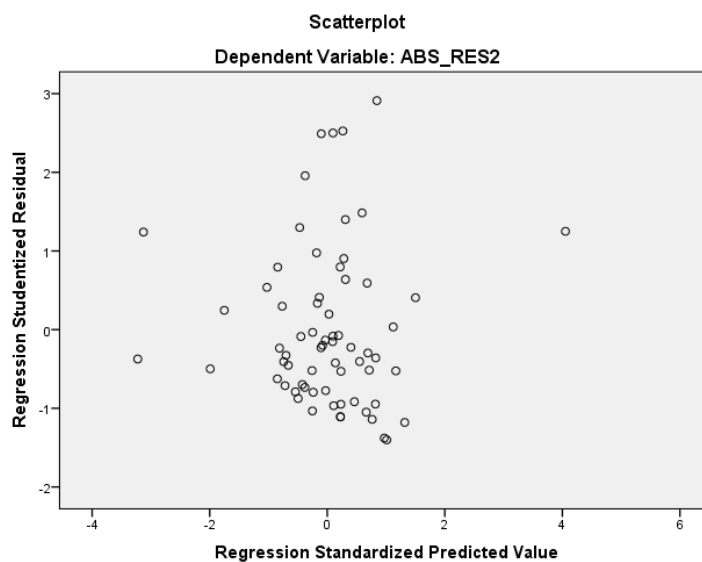
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.838	1.820		1.560	.124
1 Kecerdasan Emosional	.109	.065	.564	1.669	.100
Budaya organisasional	.016	.055	.100	.300	.765
Kepuasan Kerja	-.144	.074	-.723	-1.957	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.14, diperoleh hasil signifikansi X_1 sebesar 0,100, X_2 sebesar 0,765 dan Z sebesar

0,055 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05.



Gambar 4.7 Hasil Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Gambar 4.7 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3. Pengujian Model Penelitian

Pengujian ini menguji pengaruh antar variabel dengan menggunakan model regresi linear sederhana. Pengujian menggunakan bantuan SPSS 21 *for windows* sebagai alat analisis untuk menemukan hasil penelitian.

4.3.1. Analisis Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada table 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengujian Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.321	3.773		2.735	.008
	Kecerdasan Emosional	.883	.050	.909	17.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,321 + 0,883X_1 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosional memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kinerja sebesar 10,321.

b. Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien kecerdasan emosional untuk kinerja adalah sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kecerdasan emosional maka akan meningkatkan variabel kinerja.

4.3.2. Analisis Pengaruh Budaya organisasional (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana variabel budaya organisasional terhadap variabel kinerja dapat ditunjukkan pada table 4.16 berikut:

Tabel 4.16

Pengujian Budaya organisasional terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.497	3.814		2.753	.008
	Budaya organisasional	.752	.043	.907	17.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,497 + 0,752 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel budaya organisasi memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kinerja sebesar 10,497.

b. Budaya organisasional (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien budaya organisasional untuk kinerja sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasional, maka akan meningkatkan variabel kinerja.

4.3.3. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil uji regresi linear sederhana variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.17.

Tabel 4.17

Pengujian Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.592	3.478		.170	.865
	Kecerdasan Emosional	.894	.046	.923	19.278	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,592 + 0,894 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosional memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,592.

b. Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien kecerdasan emosional untuk kepuasan kerja sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kecerdasan emosional maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja.

4.3.4. Analisis Pengaruh Budaya organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil uji regresi linear sederhana variabel budaya organisasional terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18

Pengujian Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.839	3.542		.237	.814
	Budaya organisasional	.760	.040	.919	18.855	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tahap 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,839 + 0,760 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika variabel budaya organisasional memiliki nilai nol (0) maka variabel kepuasan kerja sebesar 0,839.

b. Budaya organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien budaya organisasional untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasional maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja.

4.3.5. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dapat ditunjukkan pada table 4.19 berikut:

Tabel 4.19

Pengujian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	13.173	3.017		4.366	.000
Kepuasan Kerja	.937	.045	.934	21.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,173 + 0,937 Z + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

a. Konstanta

Hal ini berarti jika kepuasan kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel kinerja sebesar 13,173.

b. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel kinerja sebesar 0,937.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja.

4.4. Uji Hipotesis

Menurut Sekaran & Bougie (2013) uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dapat dilihat sebagai berikut ini:

4.4.1. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja

(Y)

Hasil dari uji t variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y) dapat ditunjukkan pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.321	3.773		2.735	.008
Kecerdasan Emosional	.883	.050	.909	17.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja” **terbukti**.

4.4.2. Pengujian Pengaruh Budaya organisasional (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t pengaruh budaya organisasional (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji t Budaya organisasional terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.497	3.814		2.753	.008
	Budaya organisasional	.752	.043	.907	17.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja

H_a : Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja” **terbukti.**

4.4.3. Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil uji t pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) ditunjukkan pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.592	3.478		.170	.865
	Kecerdasan Emosional	.894	.046	.923	19.278	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

4.4.4. Pengujian Pengaruh Budaya organisasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil dari uji t pengaruh variabel budaya organisasional (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji t Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.839	3.542		.237	.814
	Budaya organisasional	.760	.040	.919	18.855	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Hipotesis 4

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja” **terbukti.**

4.4.5. Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t pengaruh dari variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24

Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.173	3.017	4.366	.000
	Kepuasan Kerja	.937	.045	.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.

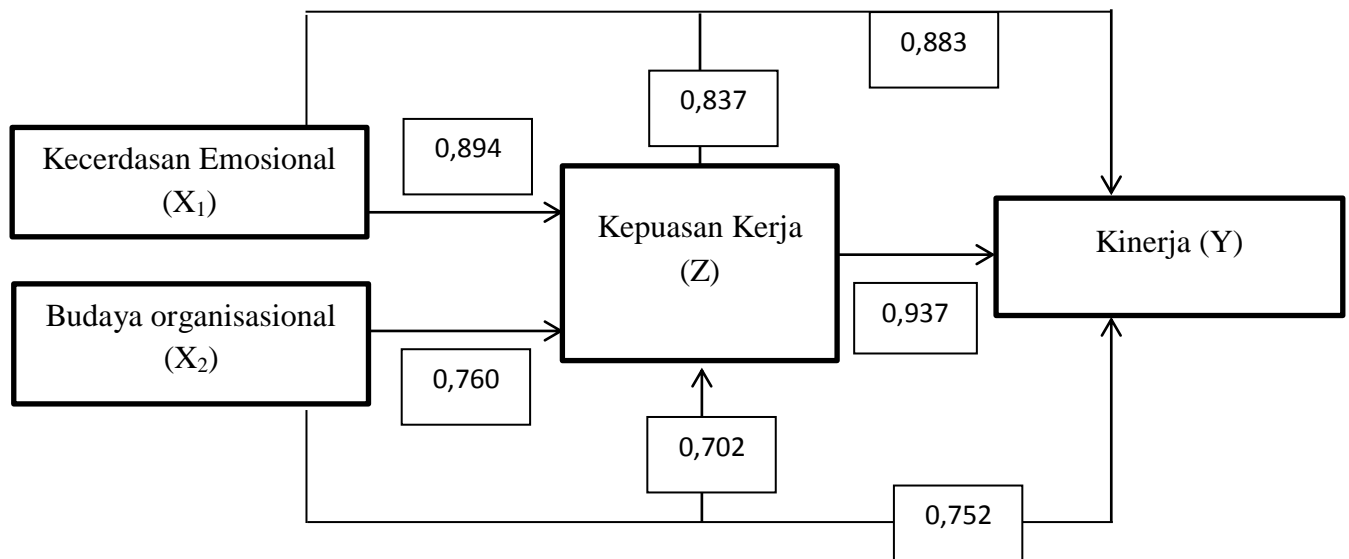
d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja” **terbukti**.

4.5. Analisis Jalur/Path

Path coefficient adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi. Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil perhitungan pengaruh variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 4.11 yaitu sebesar 0,883, hasil perhitungan pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.22 yaitu sebesar 0,752. Hasil perhitungan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu

sebesar 0,894, hasil perhitungan pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,760. Hasil perhitungan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,937. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.8

Kerangka Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.10, maka besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dijelaskan pada table 4.25 berikut ini.

Tabel 4.25

Hasil Analisis Jalur (Path Analisis)

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung
$X_1 \rightarrow Y$	0,883	0
$X_2 \rightarrow Y$	0,752	0
$X_1 \rightarrow Z$	0,894	0
$X_2 \rightarrow Z$	0,760	0
$Z \rightarrow Y$	0,937	0
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,837
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0	0,702

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.5.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan analisis *path* kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4. 26

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kecerdasan Emosional (X_1)→Kepuasan Kerja (Z)	0,894		0,894 + 0,837 = 1,731
Kecerdasan Emosional (X_1)→Kepuasan Kerja (Z)→Kinerja (Y)		$(0,894) \times (0,937) =$ 0,837	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,894. Sedangkan pengaruh kecerdasan emosional secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $(0,894) \times (0,937) = 0,837$. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan hipotesis keenam yang berbunyi “terdapat pengaruh langsung dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

4.5.2. Pengaruh Budaya organisasional (X₂) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh budaya organisasional (X₂) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4. 27

Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Budaya Organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Budaya organisasional (X ₂)→Kepuasan Kerja (Z)	0,760		0,760 + 0,702 = 1,462
Budaya organisasional (X ₂)→Kepuasan Kerja (Z)→ Kinerja (Y)		(0,750) x (0,937) = 0,702	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,752. Sedangkan pengaruh budaya organisasional secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $(0,752) \times (0,937) = 0,704$. Dengan hasil ini berarti pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hipotesis ketujuh yang berbunyi “terdapat pengaruh langsung dari budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 4.28

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Terbukti
H2	Terdapat Pengaruh Positif Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Terbukti
H3	Terdapat Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H4	Terdapat Pengaruh Positif Budaya organisasional dengan Kepuasan Kerja	Terbukti
H5	Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan Kerja dengan Kinerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh langsung dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh langsung dari variabel budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.7. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. BCI Asia dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan tetap dan diambil melalui *proportional stratified sampling* dari berbagai departemen. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 17,555 koefisien regresi (beta) 0,883 dengan probabilitas $(p) = 0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vratskikh (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mohamad & Jais (2016) yang menyatakan bahwa indikator-indikator dari kecerdasan emosional (*self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, dan social skills*) memiliki dampak positif yang besar pada kinerja. Kecerdasan emosional memiliki peran signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mengarah pada tenaga kerja dengan kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Beauvais *et al.* (2011) juga menyatakan bahwa kinerja memiliki kolerasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh

Shooshtarian *et al.* (2013), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka mahir dalam menilai dan mengatur emosi diri sendiri, serta menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil. Penelitian yang dilakukan Dhani & Sharma (2017) juga mengungkapkan bahwa terdapat efek positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

4.7.2. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa budaya organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t -hitung sebesar 17,323 koefisien regresi (beta) 0,752 dengan probabilitas (p) = 0.000 \leq 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2015) menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan *personal impact*. Penelitian yang dilakukan Flemming (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki

hubungan signifikan positif dengan praktek manajemen kinerja organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan Awadh & Saad (2013) juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan. Hubungan positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam organisasi, budaya yang kuat memungkinkan manajemen karyawan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Sifat dan kekuatan budaya organisasional mempengaruhi keberlanjutan dan efektifitas organisasi. Penelitian yang dilakukan Sangadji & Sopiah (2013) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik budaya organisasional dalam suatu organisasi maka semakin baik kinerja para anggota organisasi tersebut. Hal ini karena anggota organisasi bergabung dan bekerja dalam suatu organisasi bukan hanya ingin mendapatkan kebutuhan finansial saja, tetapi juga ingin bekerja dengan situasi yang nyaman dan baik. Penelitian yang dilakukan Utami, dkk (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasional maka semakin baik kinerja karyawan. Budaya organisasional pada dasarnya merupakan nilai organisasi, kemudian berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasional membantu mempersatukan organisasi dalam membuat standar yang tepat mengenai

suatu aturan yang harus dilakukan oleh karyawan.

4.7.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data ini menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 19,278 koefisien regresi (beta) 0,894 dengan probabilitas $(p) = 0.000 \leq 0,05$. Maka semakin tinggi kecerdasan emosional individu akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seyal & Afzaal (2013) yang menyatakan bahwa dimensi kecerdasan emosional mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Selain itu penelitian dari Ealias & George (2012) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Organisasi harus memiliki langkah-langkah tegas dan konkret yang diambil untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja salah satunya dengan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Penelitian oleh Rezvani *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kesuksesan proyek dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Manhas (2013) juga menunjukkan adanya kolerasi yang tinggi antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Kesadaran emosional dan proses pengaturan terkait dengan kecerdasan emosional diharapkan bermanfaat bagi hubungan sosial

sehingga akan mempengaruhi pengalaman emosi ditempat kerja. Penggunaan emosi yang baik dan sadar akan emosi menjadikan seseorang akan bekerja lebih baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian oleh Pandey & Sharma (2016) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Organisasi harus mengatur kegiatan untuk meningkatkan interaksi antar karyawan sehingga dapat meningkatkan hubungan mereka dan juga menawarkan berbagai fasilitas kepada karyawan sehingga mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang positif.

4.7.4. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data ini menunjukkan budaya organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 18,855 koefisien regresi (beta) 0,760 dengan probabilitas (p) = $0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shurbagi (2015) bahwa budaya organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahamed & Mahmood (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja. Organisasi harus menginduksi budaya organisasional yang

lebih baik untuk mendorong semangat kerja dan retensi karyawan agar tercipta kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi dan karyawan harus membangun hubungan erat dan meminta umpan balik berkelanjutan dari karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Qazi et al. (2017) juga menyatakan bahwa ada kolerasi positif yang signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja. Kolerasi positif yang signifikan ditemukan antara dimensi komponen budaya organisasional dan kepuasan kerja yang berarti jika organisasi meningkatkan budaya organisasional, tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat pada karyawan.

4.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 21,037 koefisien regresi (beta) 0,937 dengan probabilitas $(p) = 0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hira & Waqas (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih produktif dalam organisasi

dimana akan meningkatkan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Khan *et al.* (2011) menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan semua faktor seperti promosi, kondisi kerja, rekan kerja, dan sifat pekerjaan yang memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus focus pada semua aspek kepuasan kerja dan tidak hanya salah satu dari faktor-faktor tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Fu (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fadhlalh (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik faktor-faktor kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja, begitu juga sebaliknya, semakin baik faktor-faktor kinerja akan semakin baik pula kepuasan kerja.

4.7.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja yaitu sebesar 0,883 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berdasarkan koefisien regresi

sebesar 0,828. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PT BCI Asia.

Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mohamad & Jais (2016) menyebutkan bahwa indikator-indikator kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja. Untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dan keunggulan kompetitif, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten. Penelitian yang dilakukan Dhani & Sharma (2017) juga mengungkapkan bahwa ada efek positif dan signifikan dalam kecerdasan emosional terhadap kinerja. Kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor paling penting dalam memprediksi kesuksesan individu dan organisasi karena individu dengan kecerdasan emosional tinggi dapat merasakan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mereka dapat mengevaluasi emosi-emosi ini dan mengaturnya lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang positif seperti yang diinginkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

yang tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yoke & Panatik (2016) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Kecerdasan emosional karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Vraskikh *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Maka kecerdasan emosional dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka dengan kecerdasan emosional yang rendah secara parsial karena kecerdasan emosional sendiri mempengaruhi kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mereka yang lebih puas dengan pekerjaan mereka umumnya akan berkinerja lebih baik daripada mereka yang kurang puas dengan pekerjaan mereka.

4.7.7. Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung budaya

organisasional terhadap kinerja sebesar 0,752 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,704. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasional terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Flemming (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan yang signifikan positif dengan praktek manajemen kinerja dalam organisasi. Hakim (2015) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Awadh & Saad (2013) juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasional dan kinerja karyawan. Hubungan positif antara budaya dan kinerja membantu dalam meningkatkan hasil organisasi. Kinerja karyawan memiliki dampak kuat dari budaya organisasional yang kuat karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam organisasi, budaya yang kuat memungkinkan manajemen karyawan angkatan kerja yang efektif dan efisien. Budaya organisasional juga membantu dalam meningkatkan dan memberikan

keunggulan kompetitif. Sifat dan kekuatan budaya organisasional mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sangadji & Sopiah (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan pengaruh langsung budaya organisasional terhadap kinerja yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Karyawan ingin bekerja dalam pengaruh budaya organisasional yang baik dan berdampak pada kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu organisasi harus membangun berbagai dimensi budaya organisasional dan membangun kepuasan kerja dengan berbagai dimensi agar mendorong peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan Syauta *et al.* (2012) juga menyatakan bahwa budaya organisasional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai budaya organisasional yang ditanamkan pada karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. BCI Asia.
2. Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. BCI Asia.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCI Asia.
4. Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCI Asia.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BCI Asia.
6. Pengaruh Langsung dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja lebih besar daripada Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PT. BCI Asia.
7. Pengaruh Langsung dari Budaya organisasional terhadap Kinerja lebih besar daripada Pengaruh Tidak Langsung Budaya organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PT. BCI Asia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di PT BCI Asia Jakarta memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Perusahaan harus bisa mempertahankan dan terus meningkatkan kecerdasan emosional dengan cara memberikan mentoring dan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berkaitan dengan mengelola emosi dalam diri dan dalam hubungan dengan orang lain, pelatihan dan mentoring kecerdasan emosional bisa berupa pelatihan berkelompok secara periodik seperti *character building*. Hal tersebut bisa dilakukan melalui permainan, *outbound*, atau kegiatan sejenis yang akan melibatkan emosi karyawan, memahami karakter orang lain, dan memupuk semangat kerja sama antar sesama karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan budaya organisasi, sebaiknya perusahaan terus memperhatikan dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Meningkatkan kenyamanan karyawan dapat dilakukan dengan cara mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu mengapresiasi segala bentuk usaha karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangkok. *European Journal of Business and Management*, 7, 160-174.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Badawy, T., & Magdy, M. M. (2015). Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Faculty Members with Respect to gender and Age. *International Business Research*, 8, 67-78.
- Beauvais, A. M., Brady, N., O'shea, E. R., & Griffin, M. T. (2011). Emotional Intelligence and Nursing Performace Among Nursing Stidents. *Nurse Education Today*, 31, 396-401.
- Bernadin, J. H., & Russell, J. E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principle of Human Resource Management*. Canada: South Western - Cengage Learning.
- Dessler, G. (2006). *Human Resources Management*. USA: Prentice Hall International Inc.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen SDM*. (P. Rahatu, Penerj.) Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*, 180-185.

- Ealias, A., & George, J. (2014). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlation Study. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, 01, 37-42.
- Fadlallah, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Science*, 2(1), 26-32.
- Flemming, P. L. (2016). The Effect of The Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Culture and Performance. *Australian Journal of Business and Management Research*, 05, 1-13.
- Fu, W. (2014). The Impact of caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 339-349.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gibson, Donnely, & Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Djarkasih, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intellegence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital of District Konawe Southeast Sulawesi. *The International Journal of Engineering And Science*, 4(5), 33-41.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hira, A., & Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 174-180.
- Jais, J., & Mohamad, M. (2015). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teacher. *Procedia Economics and Finance*, 675-682.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of

- Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697-2705.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behaviour*. Singapore: Irwin McGraw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Manhas, C. (2013). Relating Emotional Intelligence, Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Study among Corporate Employees. *Proceedings of 3rd National Conference on Human Resource Management*, 2, 107-120.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandey, N., & Sharma, M. K. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Evidence from a Large Indian Bank. *The IUP Journal of Soft Skills*, 10, 7-23.
- Qazi, S., Miralam, M. S., & Bhalla, P. (2017). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Study of Organized Retail Sector. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(1), 215-224.
- Rezvani, A., Chang, A., Wiewiora, A., Ashkanasy, N. M., Jordan, P. J., & Zolin, R. (2016). Manager Emotional Intelligence and Project Success: The Mediating Role of Job Satisfaction and Trust. *International Journal of Project Management*, 1112-1122.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and Personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Sangadji, E. M., & SOPIAH. (2013). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development*, 3, 1-18.
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 9, 24-45.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods fir Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Seyal, A. H., & Afzaal, T. (2013). An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 6, 217-228.
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Lari, M. A. (2013). The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies*, 6, 23-43.
- Shurbagi, A. M. (2015). The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 3(1), 19-25.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya organisasional*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.
- Spector, P. E. (1998). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practices*. New York: John Wiley Son.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syauta, J. H., troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura,

Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.

Umar, H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Vratskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11, 69-91.

Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2016). The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job performance. *International Business Management*, 10(6), 806-812.

LAMPIRAN

Lampiran 1**Kuesioner Penelitian****Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya organisasional Terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
di PT BCI Asia Cabang Jakarta**

Disusun dalam rangka untuk menyusun skripsi



Oleh:

Nama : Safira Khasna Auliya

Nomor Mahasiswa : 14311664

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Yth. Responden Penelitian

Pihak PT BCI Asia, Jakarta Selatan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Safira Khasna Auliya

Nomor Mahasiswa : 14311664

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT BCI Asia Cabang Jakarta”, maka saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, September 2018

Hormat Saya

Safira Khasna Auliya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Departemen :
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
4. Status : () Menikah () Belum Menikah
5. Usia : () ≤ 20 tahun
() 21 - 30 tahun
() 31 - 40 tahun
() 41 - 50 tahun
() > 50 tahun
6. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () S2
() D1-D3 () S3
() S1
7. Masa Kerja : () ≤ 2 tahun () 9 - 11 tahun
() 3 - 5 tahun () > 11 tahun
() 6 - 8 tahun
8. Gaji : () $< 1.000.000$
() 1.000.000 – 3.000.000
() 3.100.000 – 6.000.000
() 6.100.000 – 10.000.000
() $> 10.000.000$

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada halaman berikut ini, Bapak/Ibu akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban, yaitu :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
2. Berilah tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat anda

KUESIONER

A. Kinerja

1. Kualitas (*Quality*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja dengan cekatan, cermat, dan teliti	1	2	3	4	5
3.	Saya memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	1	2	3	4	5

2. Kuantitas (*Quantity*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi	1	2	3	4	5
2.	Saya memenuhi tugas kerja sesuai dengan harapan organisasi	1	2	3	4	5
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja organisasi	1	2	3	4	5

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Saya menggunakan waktu bekerja dengan maksimal	1	2	3	4	5
3.	Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan waktu yang diberikan organisasi	1	2	3	4	5

4. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif	1	2	3	4	5
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien	1	2	3	4	5
3.	Saya berusaha meminimalisir kesalahan pada saat bekerja	1	2	3	4	5

5. Kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan atasan	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja secara konsisten	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat mencapai target pekerjaan tanpa pengawasan atasan	1	2	3	4	5

6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja	1	2	3	4	5
2.	Saya dapat bekerja sama dalam kerja tim	1	2	3	4	5
3.	Atasan menghargai hasil kerja saya	1	2	3	4	5

B. KECERDASAN EMOSIONAL1. Pengenalan Diri (*Self-awareness*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengenali emosi diri sendiri saat senang maupun sedih	1	2	3	4	5
2.	Saya mengetahui kelebihan diri sendiri	1	2	3	4	5
3.	Saya mengetahui kelemahan diri sendiri	1	2	3	4	5
4.	Saya yakin terhadap kemampuan diri sendiri	1	2	3	4	5

2. Pengendalian diri (*Self-regulation*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengelola emosi sebelum bertindak	1	2	3	4	5
2.	Saya bertanggung jawab atas emosi diri sendiri	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu menerima perubahan yang terjadi pada organisasi	1	2	3	4	5

3. Motivasi (*Motivation*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memotivasi diri saya untuk menjadi pribadi lebih baik	1	2	3	4	5
2.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan organisasi	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat memotivasi diri untuk bangkit pada saat terjadi kegagalan	1	2	3	4	5
4.	Saya memanfaatkan setiap kesempatan yang diberikan organisasi dengan baik	1	2	3	4	5

4. Empati (*Emphaty*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menerima perspektif orang lain saat bekerja	1	2	3	4	5
2.	Saya bersedia mendengar keluhan kesah dari rekan kerja	1	2	3	4	5
3.	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja	1	2	3	4	5

5. Keterampilan sosial (*Social-skills*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu membangun hubungan baik dengan orang lain	1	2	3	4	5
2.	Saya ramah dalam berkomunikasi dengan orang lain	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki keterampilan bernegosiasi dengan orang lain	1	2	3	4	5
4.	Saya mampu bekerjasama dalam kerja tim untuk tujuan organisasi	1	2	3	4	5

C. Budaya organisasional

1. Inovasi dan pengambilan resiko

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dan memberikan gagasan baru	1	2	3	4	5
2.	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya diberi dukungan dan kepercayaan oleh organisasi	1	2	3	4	5

2. Perhatian untuk detail

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Saya memperhatikan setiap detail pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya dapat menjelaskan hasil pekerjaan secara detail dan bertanggung jawab pada atasan	1	2	3	4	5

3. Orientasi terhadap detail

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja optimal pada setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Saya mendapat fasilitas dari organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5

4. Orientasi terhadap individu

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang melakukan pekerjaan saat ini	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapat <i>reward</i> atas pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
3.	Terjalin hubungan yang baik dengan atasan saya	1	2	3	4	5

5. Orientasi terhadap tim

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kerjasama dalam kerja tim terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal dalam kerja tim	1	2	3	4	5
3.	Setiap anggota dalam kerja tim memahami dan melakukan tugasnya dengan baik	1	2	3	4	5

6. Agresivitas

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan saling berkompetisi untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal	1	2	3	4	5
2.	Karyawan saling berkompetisi untuk meningkatkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
3.	Karyawan bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan	1	2	3	4	5

7. Stabilitas

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja organisasi	1	2	3	4	5
3.	Saya konsisten terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1	2	3	4	5

D. Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ada tantangan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan dan keterampilan	1	2	3	4	5
3.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab lebih besar	1	2	3	4	5

2. Atasan (*Supervisi*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya melakukan pengawasan secara berkelanjutan	1	2	3	4	5
2.	Atasan saya melakukan evaluasi pekerjaan secara berkala	1	2	3	4	5
3.	Atasan saya mendorong semangat kerja	1	2	3	4	5
4.	Atasan saya menjadikan produktivitas kerja karyawan menjadi efektif	1	2	3	4	5

3. Rekan kerja (*Co-workers*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Rekan kerja saya adalah <i>partner</i> yang ramah	1	2	3	4	5
2.	Saya dan rekan kerja saling membantu jika terjadi kesulitan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3.	Karyawan ditempat kerja saling memberikan dukungan	1	2	3	4	5

4. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan memberikan promosi jabatan secara obyektif	1	2	3	4	5
2.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan	1	2	3	4	5
3.	Saya puas dengan promosi yang diberikan organisasi	1	2	3	4	5

5. Gaji/upah (*Pay*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji/upah dibayar tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Gaji/upah diberikan secara adil	1	2	3	4	5
3.	Gaji/upah diberikan secara layak	1	2	3	4	5

(Gaji/upah layak = pemberian gaji/upah yang sesuai apabila dibandingkan dengan perusahaan serupa)

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Kecerdasan Emosional

KECERDASAN EMOSIONAL (X ₁)																		TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	86	4,77778
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83	4,61111
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	69	3,83333
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	86	4,77778
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	71	3,94444
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	72	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	73	4,05556
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	74	4,11111
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	65	3,61111
3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	75	4,16667
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	73	4,05556
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	76	4,22222
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	78	4,33333
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	61	3,38889
5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	80	4,44444
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	75	4,16667
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	75	4,16667
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69	3,83333
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	61	3,38889
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	80	4,44444
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	67	3,72222
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	72	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	80	4,44444
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	80	4,44444
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	3,05556
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80	4,44444
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	82	4,55556
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	71	3,94444
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	84	4,66667
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	82	4,55556
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	68	3,77778
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	77	4,27778
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	80	4,44444

KECERDASAN EMOSIONAL (X ₁)																		TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86	4,77778
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	59	3,27778
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	85	4,72222
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	73	4,05556
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	83	4,61111
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	47	2,61111
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	78	4,33333
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	78	4,33333
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	74	4,11111
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	77	4,27778
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77	4,27778
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4,88889
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3,77778
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	83	4,61111
3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	44	2,44444
3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	73	4,05556
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	77	4,27778
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	67	3,72222
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	74	4,11111
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	79	4,38889
3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	73	4,05556
3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	79	4,38889
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	77	4,27778
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89	4,94444
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	34	1,88889
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	3,83333
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	87	4,83333
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	80	4,44444
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	82	4,55556
4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	81	4,5

BUDAYA ORGANISASIONAL (X2)																					TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	89	4,238095
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41	1,952381
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97	4,619048
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59	2,809524
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	94	4,47619
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	97	4,619048
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	94	4,47619
4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	90	4,285714
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88	4,190476
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	90	4,285714
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	101	4,809524
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	83	3,952381
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	100	4,761905
3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	51	2,428571
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	93	4,428571
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	98	4,666667
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	3,666667
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4,142857
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	100	4,761905
3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	83	3,952381
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81	3,857143
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	92	4,380952
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	87	4,142857
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	46	2,190476
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	3,714286
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	4,952381
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	99	4,714286
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4,47619
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	90	4,285714

KINERJA (Y)																		TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	72	4
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	39	2,16667
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	78	4,33333
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49	2,72222
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	78	4,33333
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	81	4,5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	82	4,55556
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	80	4,44444
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	84	4,66667
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	81	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89	4,94444
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3,94444
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	86	4,77778
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	42	2,33333
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	79	4,38889
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	76	4,22222
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	66	3,66667
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	78	4,33333
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	85	4,72222
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	72	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	75	4,16667
4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	71	3,94444
4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	84	4,66667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	40	2,22222
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	63	3,5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	82	4,55556
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	88	4,88889
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	84	4,66667
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	78	4,33333

4. Kepuasan Kerja (Z)

KEPUASAN KERJA (Z)																TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	75	4,6875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	73	4,5625
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4,9375
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	3,875
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	65	4,0625
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	66	4,125
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	58	3,625
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	69	4,3125
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65	4,0625
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	68	4,25
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52	3,25
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	68	4,25
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	63	3,9375
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	65	4,0625
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	66	4,125
2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	53	3,3125
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69	4,3125
3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	59	3,6875
4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	65	4,0625
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	74	4,625
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	73	4,5625
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	45	2,8125
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75	4,6875
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	75	4,6875
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	68	4,25
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	77	4,8125
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3,9375
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	67	4,1875
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	74	4,625
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	78	4,875
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	53	3,3125
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	77	4,8125
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	61	3,8125

KEPUASAN KERJA (Z)																TOTAL	MEAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	31	1,9375
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	72	4,5
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	41	2,5625
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71	4,4375
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	70	4,375
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	73	4,5625
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	71	4,4375
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	72	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	78	4,875
4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	65	4,0625
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	77	4,8125
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	36	2,25
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	67	4,1875
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	71	4,4375
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	61	3,8125
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66	4,125
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	73	4,5625
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4,0625
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,125
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70	4,375
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	62	3,875
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56	3,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	76	4,75
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	72	4,5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	72	4,5

Lampiran 3:

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1
X1.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 67	.718** 67	.672** 67	.668** 67	.514** 67	.695** 67	.590** 67	.589** 67	.577** 67	.599** 67	.562** 67	.504** 67	.501** 67	.495** 67	.614** 67	.485** 67	.476** 67	.715** 67	.759** 67
X1.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.718** 67	1 67	.666** 67	.572** 67	.634** 67	.670** 67	.671** 67	.646** 67	.612** 67	.588** 67	.590** 67	.477** 67	.467** 67	.653** 67	.634** 67	.583** 67	.593** 67	.670** 67	.792** 67
X1.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.672** 67	.666** 67	1 67	.599** 67	.545** 67	.577** 67	.476** 67	.631** 67	.603** 67	.530** 67	.578** 67	.430** 67	.421** 67	.633** 67	.444** 67	.435** 67	.492** 67	.603** 67	.717** 67
X1.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.668** 67	.572** 67	.599** 67	1 67	.579** 67	.680** 67	.537** 67	.653** 67	.588** 67	.690** 67	.685** 67	.499** 67	.590** 67	.543** 67	.579** 67	.590** 67	.683** 67	.608** 67	.793** 67
X1.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.514** 67	.634** 67	.545** 67	.579** 67	1 67	.656** 67	.674** 67	.662** 67	.650** 67	.557** 67	.631** 67	.724** 67	.478** 67	.633** 67	.617** 67	.606** 67	.659** 67	.566** 67	.788** 67

X1.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.695** ,000 67	.670** ,000 67	.577** ,000 67	.680** ,000 67	.656** ,000 67	1 ,000 67	.661** ,000 67	.692** ,000 67	.682** ,000 67	.637** ,000 67	.660** ,000 67	.616** ,000 67	.564** ,000 67	.643** ,000 67	.680** ,000 67	.692** ,000 67	.596** ,000 67	.736** ,000 67	.840** ,000 67
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.590** ,000 67	.671** ,000 67	.476** ,000 67	.537** ,000 67	.674** ,000 67	.661** ,000 67	1 ,000 67	.626** ,000 67	.644** ,000 67	.627** ,000 67	.555** ,000 67	.570** ,000 67	.527** ,000 67	.558** ,000 67	.676** ,000 67	.604** ,000 67	.677** ,000 67	.659** ,000 67	.789** ,000 67
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.589** ,000 67	.646** ,000 67	.631** ,000 67	.653** ,000 67	.662** ,000 67	.692** ,000 67	.626** ,000 67	1 ,000 67	.736** ,000 67	.729** ,000 67	.715** ,000 67	.699** ,000 67	.569** ,000 67	.699** ,000 67	.681** ,000 67	.685** ,000 67	.621** ,000 67	.633** ,000 67	.852** ,000 67
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.577** ,000 67	.612** ,000 67	.603** ,000 67	.588** ,000 67	.650** ,000 67	.682** ,000 67	.644** ,000 67	.736** ,000 67	1 ,000 67	.666** ,000 67	.728** ,000 67	.748** ,000 67	.627** ,000 67	.572** ,000 67	.679** ,000 67	.610** ,000 67	.643** ,000 67	.717** ,000 67	.837** ,000 67
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.599** ,000 67	.588** ,000 67	.530** ,000 67	.690** ,000 67	.557** ,000 67	.637** ,000 67	.627** ,000 67	.729** ,000 67	.666** ,000 67	1 ,000 67	.717** ,000 67	.618** ,000 67	.545** ,000 67	.635** ,000 67	.691** ,000 67	.657** ,000 67	.674** ,000 67	.617** ,000 67	.822** ,000 67
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.562** ,000 67	.590** ,000 67	.578** ,000 67	.685** ,000 67	.631** ,000 67	.660** ,000 67	.555** ,000 67	.715** ,000 67	.728** ,000 67	.717** ,000 67	1 ,000 67	.692** ,000 67	.520** ,000 67	.667** ,000 67	.649** ,000 67	.541** ,000 67	.655** ,000 67	.628** ,000 67	.819** ,000 67
X1.12	Pearson Correlation	.504**	.477**	.430**	.499**	.724**	.616**	.570**	.699**	.748**	.618**	.692**	1	.597**	.574**	.660**	.596**	.578**	.578**	.772**

X1	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	.759**	.792**	.717**	.793**	.788**	.840**	.789**	.852**	.837**	.822**	.819**	.772**	.723**	.797**	.820**	.801**	.824**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Budaya organisasional

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2
X2.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .745** ,000 67	.728** ,000 67	.507** ,000 67	.663** ,000 67	.644** ,000 67	.549** ,000 67	.548** ,000 67	.596** ,000 67	.608* ,000 67	.736* ,000 67	.578* ,000 67	.676* ,000 67	.596* ,000 67	.649* ,000 67	.568* ,000 67	.577** ,000 67	.673** ,000 67	.695** ,000 67	.648** ,000 67	.580** ,000 67	.804** ,000 67	
X2.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.745** ,000 67	1 .705** ,000 67	.572** ,000 67	.739** ,000 67	.619** ,000 67	.588** ,000 67	.551** ,000 67	.628** ,000 67	.698* ,000 67	.678* ,000 67	.557* ,000 67	.592* ,000 67	.553* ,000 67	.563* ,000 67	.575* ,000 67	.642** ,000 67	.578** ,000 67	.606** ,000 67	.634** ,000 67	.561** ,000 67	.796** ,000 67	
X2.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.728** ,000 67	.705** ,000 67	1 .476** ,000 67	.660** ,000 67	.545** ,000 67	.613** ,000 67	.620** ,000 67	.648** ,000 67	.627* ,000 67	.681* ,000 67	.585* ,000 67	.587* ,000 67	.549* ,000 67	.679* ,000 67	.575* ,000 67	.627** ,000 67	.596** ,000 67	.648** ,000 67	.641** ,000 67	.484** ,000 67	.788** ,000 67	
X2.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.507** ,000 67	.572** ,000 67	.476** ,000 67	1 .751** ,000 67	.730** ,000 67	.793** ,000 67	.693** ,000 67	.500** ,000 67	.563* ,000 67	.606* ,000 67	.563* ,000 67	.604* ,000 67	.645* ,000 67	.495* ,000 67	.526* ,000 67	.497** ,000 67	.455** ,000 67	.697** ,000 67	.687** ,000 67	.637** ,000 67	.773** ,000 67	

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1	Pearson Correlation	.568**	.575**	.575**	.526**	.582**	.507**	.562**	.652**	.549**	.508*	.531*	.518*	.568*	.488*	.436*	1	.758**	.775**	.657**	.570**	.498**	.739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1	Pearson Correlation	.577**	.642**	.627**	.497**	.632**	.672**	.590**	.698**	.597**	.570*	.612*	.528*	.638*	.544*	.475*	.758*	1	.731**	.645**	.625**	.654**	.790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1	Pearson Correlation	.673**	.578**	.596**	.455**	.617**	.585**	.468**	.568**	.495**	.549*	.625*	.542*	.645*	.566*	.496*	.775*	.731**	1	.635**	.568**	.593**	.757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1	Pearson Correlation	.695**	.606**	.648**	.697**	.645**	.673**	.753**	.759**	.616**	.621*	.696*	.647*	.690*	.689*	.686*	.657*	.645**	.635**	1	.768**	.726**	.863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.648**	.634**	.641**	.687**	.741**	.711**	.751**	.657**	.608**	.613*	.682*	.683*	.692*	.660*	.633*	.570*	.625**	.568**	.768**	1	.772**	.849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson	.580	.561	.484	.637	.723	.694	.683	.642	.535	.597*	.662*	.616*	.642*	.566*	.533*	.498*	.654	.593	.726	.772	1	.794
1	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	**	**	**	**	**	**
	on																						
	Sig. (2-	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	tailed)																						
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson	.804	.796	.788	.773	.862	.819	.840	.820	.780	.802*	.847*	.771*	.827*	.786*	.741*	.739*	.790	.757	.863	.849	.794**	1
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	**	**	**	**	**	**
	on																						
	Sig. (2-	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	tailed)																						
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

Y.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.705** ,000 67	.675** ,000 67	.721** ,000 67	.785** ,000 67	.739** ,000 67	1 ,000 67	.670** ,000 67	.666** ,000 67	.639** ,000 67	.646** ,000 67	.652** ,000 67	.706** ,000 67	.688** ,000 67	.557** ,000 67	.631** ,000 67	.659** ,000 67	.685** ,000 67	.586** ,000 67	.863** ,000 67
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.603** ,000 67	.664** ,000 67	.648** ,000 67	.619** ,000 67	.602** ,000 67	.670** ,000 67	1 ,000 67	.735** ,000 67	.670** ,000 67	.584** ,000 67	.637** ,000 67	.559** ,000 67	.628** ,000 67	.598** ,000 67	.590** ,000 67	.514** ,000 67	.509** ,000 67	.445** ,000 67	.787** ,000 67
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.655** ,000 67	.589** ,000 67	.655** ,000 67	.615** ,000 67	.668** ,000 67	.666** ,000 67	.735** ,000 67	1 ,000 67	.720** ,000 67	.649** ,000 67	.750** ,000 67	.649** ,000 67	.622** ,000 67	.681** ,000 67	.517** ,000 67	.668** ,000 67	.686** ,000 67	.533** ,000 67	.840** ,000 67
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.666** ,000 67	.672** ,000 67	.573** ,000 67	.598** ,000 67	.710** ,000 67	.639** ,000 67	.670** ,000 67	.720** ,000 67	1 ,000 67	.589** ,000 67	.659** ,000 67	.516** ,000 67	.542** ,000 67	.666** ,000 67	.560** ,000 67	.551** ,000 67	.527** ,000 67	.556** ,000 67	.793** ,000 67
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.647** ,000 67	.623** ,000 67	.604** ,000 67	.626** ,000 67	.608** ,000 67	.646** ,000 67	.584** ,000 67	.649** ,000 67	.589** ,000 67	1 ,000 67	.716** ,000 67	.579** ,000 67	.477** ,000 67	.555** ,000 67	.526** ,000 67	.562** ,000 67	.506** ,000 67	.579** ,000 67	.768** ,000 67
Y.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.597** ,000 67	.601** ,000 67	.588** ,000 67	.629** ,000 67	.691** ,000 67	.652** ,000 67	.637** ,000 67	.750** ,000 67	.659** ,000 67	.716** ,000 67	1 ,000 67	.561** ,000 67	.488** ,000 67	.559** ,000 67	.529** ,000 67	.593** ,000 67	.579** ,000 67	.585** ,000 67	.793** ,000 67
Y.12	Pearson Correlation	.591**	.603**	.681**	.677**	.611**	.706**	.559**	.649**	.516**	.579**	.561**	1	.619**	.514**	.514**	.632**	.599**	.579**	.781**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.13	Pearson Correlation	.579**	.502**	.563**	.688**	.695**	.688**	.628**	.622**	.542**	.477**	.488**	.619**	1	.592**	.611**	.446**	.591**	.413**	.749**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.14	Pearson Correlation	.656**	.683**	.570**	.658**	.619**	.557**	.598**	.681**	.666**	.555**	.559**	.514**	.592**	1	.706**	.484**	.454**	.355**	.762**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.15	Pearson Correlation	.678**	.650**	.725**	.670**	.679**	.631**	.590**	.517**	.560**	.526**	.529**	.514**	.611**	.706**	1	.419**	.510**	.409**	.764**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.16	Pearson Correlation	.634**	.560**	.642**	.588**	.523**	.659**	.514**	.668**	.551**	.562**	.593**	.632**	.446**	.484**	.419**	1	.795**	.604**	.757**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.17	Pearson Correlation	.641**	.577**	.643**	.639**	.615**	.685**	.509**	.686**	.527**	.506**	.579**	.599**	.591**	.454**	.510**	.795**	1	.630**	.778**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.18	Pearson Correlation	.621**	.591**	.573**	.572**	.552**	.586**	.445**	.533**	.556**	.579**	.585**	.579**	.413**	.355**	.409**	.604**	.630**	1	.706**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,001	,000	,000		,000	

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y	Pearson Correlation	.854**	.825**	.838**	.859**	.843**	.863**	.787**	.840**	.793**	.768**	.793**	.781**	.749**	.762**	.764**	.757**	.778**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z
Z.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 67	.664** 67	.776** 67	.683** 67	.667** 67	.610** 67	.641** 67	.670** 67	.683** 67	.698** 67	.657** 67	.645** 67	.510** 67	.577** 67	.612** 67	.644** 67	.798** 67
Z.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.664** 67	1 67	.708** 67	.761** 67	.690** 67	.651** 67	.662** 67	.744** 67	.627** 67	.689** 67	.628** 67	.719** 67	.589** 67	.714** 67	.678** 67	.715** 67	.831** 67
Z.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.776** 67	.708** 67	1 67	.731** 67	.708** 67	.680** 67	.620** 67	.645** 67	.678** 67	.643** 67	.643** 67	.671** 67	.603** 67	.627** 67	.563** 67	.639** 67	.811** 67
Z.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.683** 67	.761** 67	.731** 67	1 67	.775** 67	.780** 67	.718** 67	.729** 67	.676** 67	.686** 67	.774** 67	.784** 67	.661** 67	.781** 67	.650** 67	.706** 67	.882** 67
Z.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.667** 67	.690** 67	.708** 67	.775** 67	1 67	.700** 67	.729** 67	.646** 67	.683** 67	.638** 67	.679** 67	.730** 67	.700** 67	.674** 67	.632** 67	.666** 67	.841** 67

Z.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.610** ,000 67	.651** ,000 67	.680** ,000 67	.780** ,000 67	.700** ,000 67	1 ,000 67	.822** ,000 67	.698** ,000 67	.693** ,000 67	.617** ,000 67	.696** ,000 67	.797** ,000 67	.674** ,000 67	.656** ,000 67	.708** ,000 67	.766** ,000 67	.858** ,000 67
Z.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.641** ,000 67	.662** ,000 67	.620** ,000 67	.718** ,000 67	.729** ,000 67	.822** ,000 67	1 ,000 67	.635** ,000 67	.678** ,000 67	.663** ,000 67	.658** ,000 67	.800** ,000 67	.617** ,000 67	.617** ,000 67	.713** ,000 67	.749** ,000 67	.843** ,000 67
Z.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.670** ,000 67	.744** ,000 67	.645** ,000 67	.729** ,000 67	.646** ,000 67	.698** ,000 67	.635** ,000 67	1 ,000 67	.784** ,000 67	.655** ,000 67	.716** ,000 67	.755** ,000 67	.649** ,000 67	.716** ,000 67	.772** ,000 67	.718** ,000 67	.855** ,000 67
Z.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.683** ,000 67	.627** ,000 67	.678** ,000 67	.676** ,000 67	.683** ,000 67	.693** ,000 67	.678** ,000 67	.784** ,000 67	1 ,000 67	.714** ,000 67	.718** ,000 67	.769** ,000 67	.587** ,000 67	.739** ,000 67	.773** ,000 67	.703** ,000 67	.855** ,000 67
Z.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.698** ,000 67	.689** ,000 67	.643** ,000 67	.686** ,000 67	.638** ,000 67	.617** ,000 67	.663** ,000 67	.655** ,000 67	.714** ,000 67	1 ,000 67	.669** ,000 67	.720** ,000 67	.569** ,000 67	.694** ,000 67	.701** ,000 67	.638** ,000 67	.819** ,000 67
Z.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.657** ,000 67	.628** ,000 67	.643** ,000 67	.774** ,000 67	.679** ,000 67	.696** ,000 67	.658** ,000 67	.716** ,000 67	.718** ,000 67	.669** ,000 67	1 ,000 67	.745** ,000 67	.723** ,000 67	.653** ,000 67	.712** ,000 67	.747** ,000 67	.849** ,000 67
Z.12	Pearson Correlation	.645** ,000 67	.719** ,000 67	.671** ,000 67	.784** ,000 67	.730** ,000 67	.797** ,000 67	.800** ,000 67	.755** ,000 67	.769** ,000 67	.720** ,000 67	.745** ,000 67	1 ,000 67	.719** ,000 67	.698** ,000 67	.773** ,000 67	.811** ,000 67	.903** ,000 67

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z.13	Pearson Correlation	.510**	.589**	.603**	.661**	.700**	.674**	.617**	.649**	.587**	.569**	.723**	.719**	1	.497**	.648**	.700**	.779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z.14	Pearson Correlation	.577**	.714**	.627**	.781**	.674**	.656**	.617**	.716**	.739**	.694**	.653**	.698**	.497**	1	.677**	.623**	.810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z.15	Pearson Correlation	.612**	.678**	.563**	.650**	.632**	.708**	.713**	.772**	.773**	.701**	.712**	.773**	.648**	.677**	1	.851**	.854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z.16	Pearson Correlation	.644**	.715**	.639**	.706**	.666**	.766**	.749**	.718**	.703**	.638**	.747**	.811**	.700**	.623**	.851**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Z	Pearson Correlation	.798**	.831**	.811**	.882**	.841**	.858**	.843**	.855**	.855**	.819**	.849**	.903**	.779**	.810**	.854**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reliabilitas

1. Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	18

2. Budaya organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	21

3. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	18

4. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	16

LAMPIRAN 8

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	33	49.3	49.3	49.3
Valid Perempuan	34	50.7	50.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 20 Tahun	1	1.5	1.5	1.5
Valid 21-30 Tahun	39	58.2	58.2	59.7
Valid 41-50 Tahun	23	34.3	34.3	94.0
Valid > 50 Tahun	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

3. Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1-D3	4	6.0	6.0	6.0
Valid S1	63	94.0	94.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

4. Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 2 Tahun	19	28.4	28.4	28.4
Valid 3-5 Tahun	27	40.3	40.3	68.7
Valid 6-8 Tahun	9	13.4	13.4	82.1
Valid 9-11 Tahun	8	11.9	11.9	94.0
Valid > 11 Tahun	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.823	4.664

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6702.806	1	6702.806	308.192	.000 ^b
Residual	1413.672	65	21.749		
Total	8116.478	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.321	3.773		2.735	.008
	Kecerdasan Emosional	.883	.050	.909	17.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Analisis Budaya organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.819	4.715

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasional

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6671.475	1	6671.475	300.100	.000 ^b
Residual	1445.003	65	22.231		
Total	8116.478	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.497	3.814		2.753	.008
	Budaya organisasional	.752	.043	.907	17.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Analisis Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.849	4.298

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6865.084	1	6865.084	371.640	.000 ^b
	Residual	1200.707	65	18.472		
	Total	8065.791	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.592	3.478		.170	.865
	Kecerdasan Emosional	.894	.046	.923	19.278	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4. Analisis Budaya organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.843	4.380

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6819.061	1	6819.061	355.521	.000 ^b
	Residual	1246.730	65	19.180		
	Total	8065.791	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.839	3.542		.237	.814
	Budaya organisasional	.760	.040	.919	18.855	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

5. Analisis Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.870	3.999

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7077.032	1	7077.032	442.550	.000 ^b
	Residual	1039.446	65	15.991		
	Total	8116.478	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.173	3.017		4.366	.000
	Kepuasan Kerja	.937	.045	.934	21.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

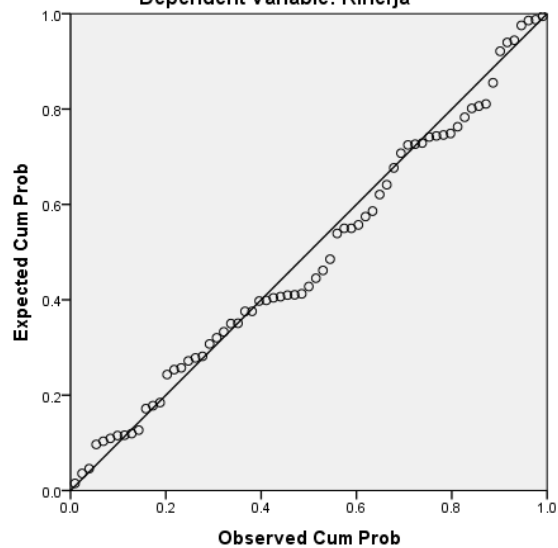
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61093444
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.424	3.082		2.733	.008		
	Kecerdasan Emosional	.227	.111	.234	2.055	.044	.130	7.711
	Budaya organisasional	.189	.093	.228	2.043	.045	.135	7.426
	Kepuasan Kerja	.509	.125	.508	4.074	.000	.108	9.234

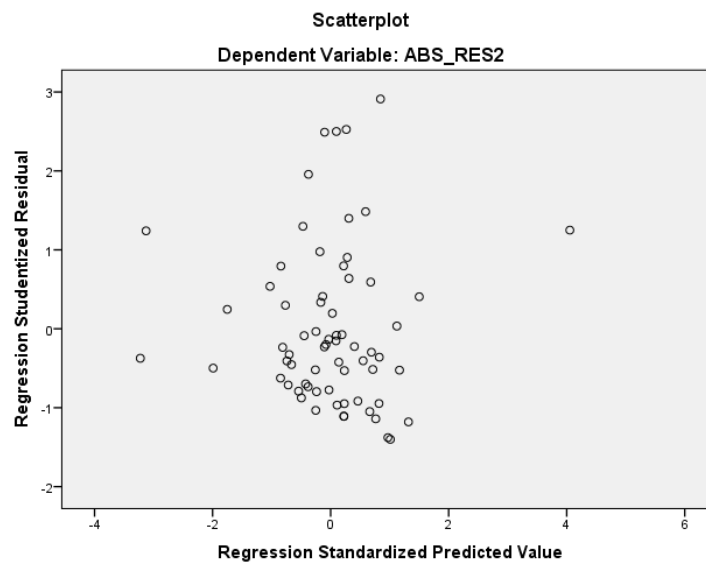
a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.838	1.820		1.560	.124
	KecerdasanEmosional	.109	.065	.564	1.669	.100
	BudayaOrganisasi	.016	.055	.100	.300	.765
	KepuasanKerja	-.144	.074	-.723	-1.957	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES2



Lampiran 11

Surat Bukti Selesai Penelitian



PT. BCI Asia
Menara Bidakara 2, Lantai 18
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 71-73, Jakarta Selatan
Tel. +62 21 8370 8731 Fax. +62 21 8370 8732
Email: jakarta@bciasia.co.id
Website: www.bciasia.com

Branch Office :
Bandung – Denpasar – Makassar – Medan – Surabaya

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: Ika Ambar Ratri
Jabatan	: Human Resources Manager – PT. BCI Asia
Alamat Perusahaan	: Menara Bidakara 2 Lt. 18 Unit 1 Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav 71 - 73 Jakarta Selatan 12870

Menerangkan Bahwa

Nama Mahasiswa	: Safira Khasna Auliya
NIM	: 14311664
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Universitas	: Universitas Islam Indonesia

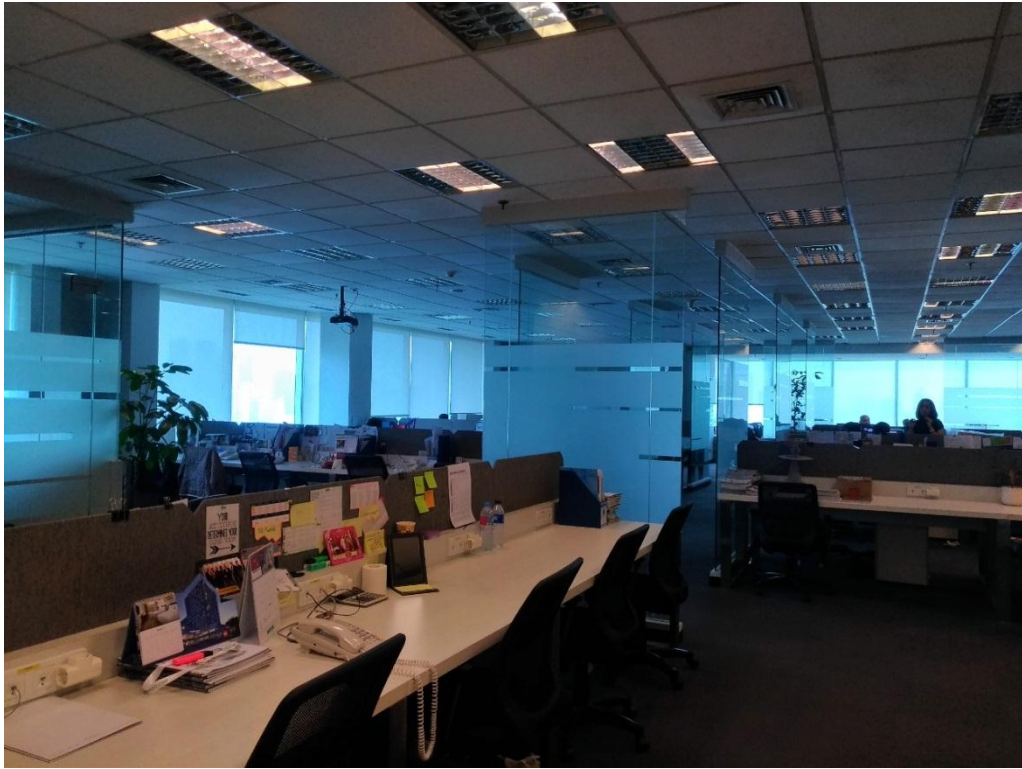
Adalah benar - benar telah melakukan penelitian (pengambilan data) di PT BCI Asia - Jakarta pada tanggal 15 Mei 2018 dalam rangka penyusunan Skripsi / Tugas Akhir dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT BCI Asia**".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar - benarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

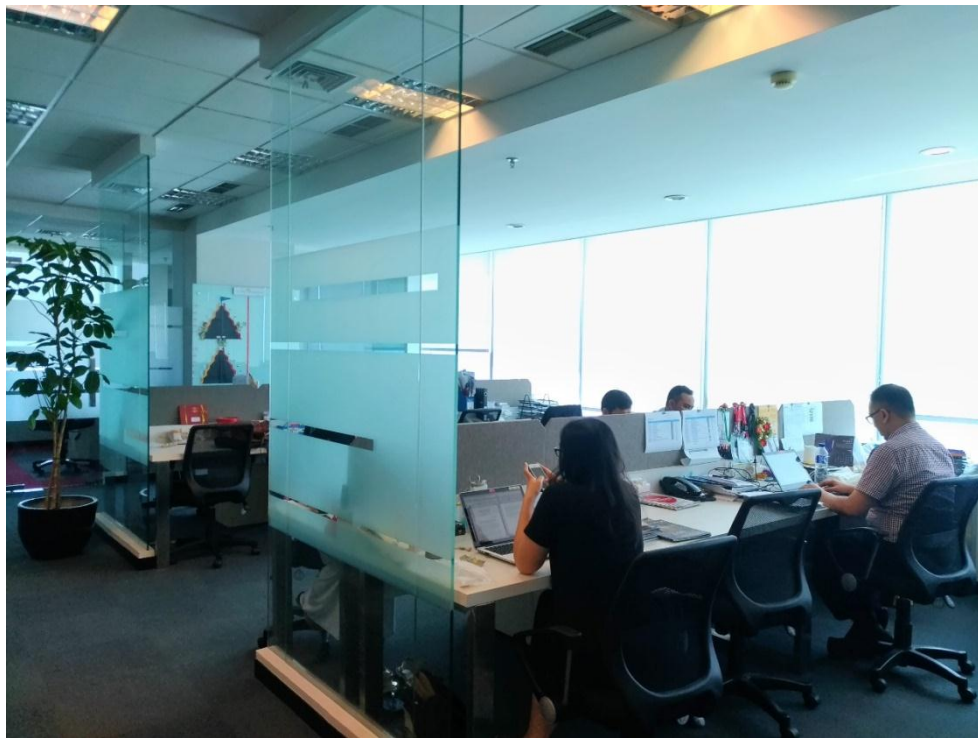
Jakarta, 2 Agustus 2018

Ika Ambar Ratri, SP, CHRP
Human Resource Manager
PT. BCI Asia

Lampiran 12**Dokumentasi****Gambar 13.1 PT BCI Asia Cabang Jakarta****Gambar 13.2 PT BCI Asia Cabang Jakarta**



Gambar 13.2 Suasana Kantor PT BCI Asia Cabang Jakarta



Gambar 13.3 Suasana Kantor PT BCI Asia Cabang Jakarta

Lampiran 13

Biodata Peneliti

Nama : Safira Khasna Auliya
Tempat, tanggal lahir : Purbalingga, 29 Mei 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 14311664
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jalan Kresna, Wedomartani, Sleman, Yogyakarta
Pendidikan Formal :
3. 2002-2003 : TK Pertiwi
4. 2003-2006 : MI Istiqomah Sambas Purbalingga
5. 2006-2007 : SD Islam Athirah Makassar
6. 2007-2008 : SDN 03 Manado
7. 2008-2009 : MI Istiqomah Sambas Purbalingga
8. 2009-2011 : SMPN 01 Purbalingga
9. 2011-2014 : SMAN 01 Purbalingga
Email : safirakhasna23@yahoo.com