

BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN

Chrystho Hendrian Bima Dewantara¹⁾, Endang Sulistiyani^{1)}, Fatchun Hasyim¹⁾*

¹⁾ *Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jln. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, 50275*

**Email: endangsulis15@polines.ac.id*

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and emotional intelligence on the employees' performance of the Business Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang. The population and sample in this study were all employees in the Business Service Division. The sampling technique is the census, which all members of the population are sampled. Data analysis methods included validity test, reliability test, classical assumption test, T test, F test, and coefficient of determination with SPSS 25 program. The results of hypothesis verification and discussion showed that organizational culture, work environment, and emotional intelligence have a positive and significant effect on Employees' Performance. Emotional intelligence has a dominant impact in improving employee performance.

Kata kunci: *Organizational Culture, Work Environment, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Kinerja yang baik dapat tercapai tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Siagian et al., 2018). Ada faktor lain

yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari (Sutrisno, 2013). Brown dalam (Bismala, 2015), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman

yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma dan peran yang harus dijalankan, seseorang yang telah memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dan memilih perilaku yang buruk maupun yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyesuaikan perannya dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan. Dalam proses interaksi akan terjadi proses saling mempengaruhi. Pengaruh-pengaruh itu akan menjadi bagian dari dirinya (Rahman et al., 2019).

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginan serta mampu memahami orang lain atau rekan kerja sehingga tercipta suasana kelompok kerja yang nyaman dan dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Wibowo, 2017).

PT. Telekomunikasi Indonesia, adalah perusahaan yang memiliki ruang lingkup kegiatan dibidang telekomunikasi yang mempunyai customer disetiap daerah. Sebagai perusahaan komunikasi yang besar saat ini, PT. Telekomunikasi Indonesia memahami pentingnya hubungan dan pemeliharaan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Business Account Manager sebagai sumber daya manusia di Telkom yang bertugas di unit dengan pekerjaan utamanya sebagai marketing merupakan salah satu garda terdepan yang secara langsung berhadapan dengan pelanggan, sehingga sangat menentukan kesuksesan pencapaian sasaran Telkom khususnya Divisi *Business Service*.

Pada kwartal 1 dan kwartal 2 tahun 2021 terjadi penurunan penghasilan Divisi *Business Service* terhadap target yang sudah ditentukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Semarang. Adapun data target *revenue* Divisi *Business Service* Telkom Semarang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Target *Revenue* Karyawan Divisi *Business Service* Telkom Semarang Q1 & Q2 Tahun 2021

NAMA	REVENUE			
	Q1	(%)	Q2	(%)
Karyawan A	7.970.651.021	27%	6.553.646.395	22%
Karyawan B	5.579.455.715	19%	4.587.552.477	16%
Karyawan C	3.188.260.408	11%	2.621.458.558	9%
Karyawan D	3.188.260.408	11%	2.621.458.558	9%
Karyawan E	3.188.260.408	11%	2.621.458.558	9%
Karyawan F	3.188.260.408	11%	2.621.458.558	9%
Karyawan G	3.188.260.408	11%	2.621.458.558	9%
JUMLAH	29.491.408.778	100%	26.869.950.220	91%

Data pada tabel 1 dapat diketahui terjadi penurunan tercapainya target penghasilan Divisi *Business Service* PT Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang. Data pada tabel 1 dapat diketahui terjadi penurunan tercapainya target penghasilan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang. Setelah diteliti ternyata masalah yang sering terjadi

pada Divisi *Business Service* Telkom Semarang yaitu:

- a. Keterlambatan Unit *Finance* dalam menerbitkan *invoice* atau billing penagihan yang ditujukan untuk pelanggan korporasi, sehingga memperlambat kinerja *Business Account Manager* dalam mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan.
- b. Penyesuaian terhadap lingkungan kantor dan penempatan posisi yang baru sehingga menghambat alur bisnis pada Divisi *Business Service* Telkom Semarang.
- c. Penyelesaian penanganan konsumen di masa pandemi yang meningkat sehingga beban pekerjaan tiap *Business Account Manager* meningkat. Faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosi merupakan salah satu penyebab dari terjadinya penurunan kinerja Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Semarang. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan. Fahmi (2016) menyatakan bahwa budaya

organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Muis et al., (2018), menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah: H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi dimana hubungan kerja baik antara atasan ataupun dengan bawahan. Sedarmayanti (2018) menyatakan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi dan kinerja suatu organisasi. Menurut Siagian et al., (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan

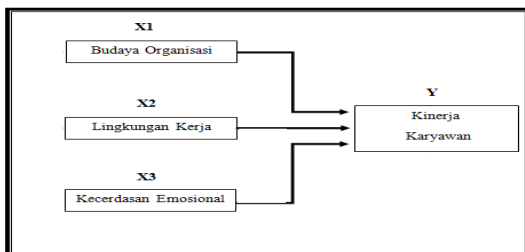
Kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Goleman dalam (Sakti et al., 2020) menyebut kemampuan tersebut sebagai *Emotional Intelligence* atau kecerdasan

emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Berdasarkan hasil penelitian Triana (2013) ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis
Sumber: (Fahmi, 2016), (Sedarmayanti et al., 2018), dan (Sakti et al., 2020) dikembangkan untuk penelitian ini, 2021

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah semua karyawan tetap dan karyawan kontrak pada unit EGBS (*Enterprise, Government, dan Business Service*) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi pustaka, dan

kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah *agree-disagree scale* dengan alat bantu *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 25. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu: (1) uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas, (3) analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui indikator dinyatakan valid atau tidak dengan cara mengetahui nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, semua indikator dinyatakan valid karena nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Tabel 2.

Uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
0,930	30	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada kuesioner penelitian ini dinyatakan Reliabel. Dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* >0,70.

Uji Asumsi Klasik

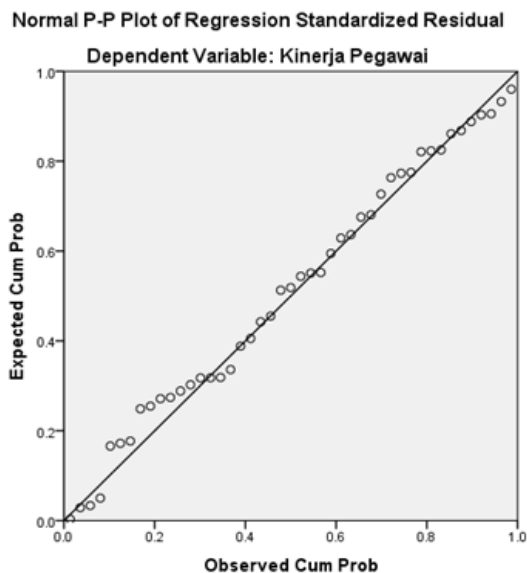
Uji Normalitas

Tabel 3.
Uji Kolmogorov Smirnov

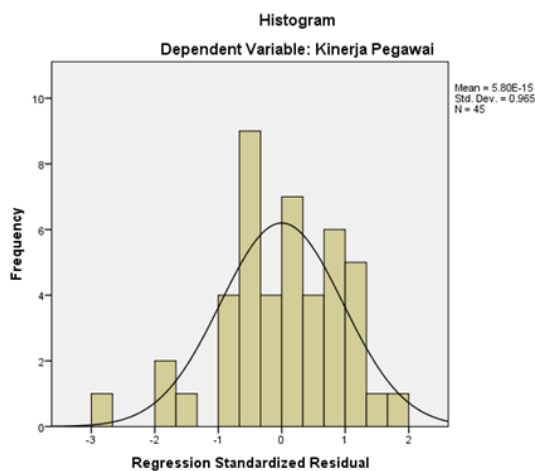
Uji	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Kolmogorov Smirnov	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat dilihat pada Tabel 2 bahwa nilai sig. pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi distribusi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-P Plot



Gambar 3. Grafik Histogram

Hasil uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat pada Grafik *P-Plot* of

Regression Standardized Residual pada Gambar 2 yang digunakan untuk memperlihatkan data berdistribusi normal yang ditunjukkan melalui pola dengan titik-titik tersebar pada daerah garis diagonal. Selain itu, pendekatan melalui bentuk grafik Histogram yang dapat dilihat pada Gambar 3 dilakukan untuk melihat data berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh pola seperti lonceng kedua sisi menyebar tak hingga.

Uji Multikolenieritas

Tabel 4.
Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,351	2,846	Tidak Ada Multikolenieritas
Lingkungan Kerja	0,946	1,057	Tidak Ada Multikolenieritas
Kecerdasan Emosional	0,353	2,831	Tidak Ada Multikolenieritas

Berdasarkan tabel uji multikolenieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* menunjukkan angka $> 0,01$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolenieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Coefficients

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	1,519	0,800	
Budaya Organisasi	0,253	0,109	2,323
Lingkungan Kerja	0,412	0,167	3,172
Kecerdasan Emosional	0,570	0,106	5,380

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diketahui dari hasil *output* tabel *Coefficient* pada SPSS 25 tersebut, diperoleh suatu hasil persamaan regresi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,519 + 0,253X_1 + 0,412X_2 + 0,570X_3$$

Keterangan:

- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Kecerdasan Emosional
- Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,253 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,253.
- b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,412 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,412.
- c. Koefisien regresi X3 sebesar 0,570 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,570.
- d. Apabila sebaliknya Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional bernilai konstan atau tidak berubah, maka Kinerja Pegawai sebesar 1,519 satuan.

Uji Kelayakan Model Regresi (*Goodness of Fit*)

Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.774	.398

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Model Summary, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,774 atau 77,4% ini berarti bahwa kemampuan variabel

independen dalam hal ini Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh sebesar 77,4% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji F

Tabel 7.
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,395	3	8,132	51,219	.000 ^b
	Residual	6,509	41	0,159		
	Total	30,904	44			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t

Tabel 8.
Uji t

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Sig-t (p-value)
Konstanta	1,900		0,065
Budaya Organisasi	2,323	2,014	0,025
Lingkungan Kerja	3,172	2,014	0,035
Kecerdasan Emosional	5,380	2,014	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,323 dimana lebih dari t tabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05 sehingga variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,172 dimana lebih dari t tabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05 sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Variabel Kecerdasan Emosional (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,380 dimana lebih dari t tabel 2,014 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional dapat digunakan untuk estimasi perubahan kinerja karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang.

Kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 86% mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang, sehingga diharapkan perusahaan bisa lebih meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Seperti melakukan kegiatan diluar ruangan bersama, bertukar pikiran antar sesama karyawan atau bersama manager terkait pemecahan masalah yang sedang dialami perusahaan. Sehingga karyawan terbiasa untuk dapat memecahkan masalah dan berpemikiran terbuka sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam keseharian. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Kurnia, 2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, *self awareness* yang semakin baik membuat karyawan akan

cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.. Dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut lebih baik di dalam perusahaan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 82,9%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Muis et al., 2018) Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Dapat dikatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik kepada karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang dapat menjadikan perusahaan maupun karyawan lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan dapat melakukan kegiatan pengenalan budaya organisasi secara berkala kepada setiap karyawan. Pengenalan budaya organisasi bisa dilakukan dengan cara sosialisasi dalam kegiatan di lingkungan kantor, sebagai contoh dengan membuat poster kecil disetiap sudut ruang kerja atau tindakan yang dilakukan setiap saat sehingga menjadi rutinitas di dalam kantor. Selain itu, disarankan perusahaan perlu mengadakan penilaian dan pemberian reward terhadap karyawan yang menerapkan nilai-nilai budaya organisasi secara rutin oleh karyawan.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja memiliki

nilai rata-rata indeks sebesar 81,9%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Siagian et al., 2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dimana pengaruh variabel X2 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.006) $< \alpha$ (0.05), sehingga H0 ditolak, berarti pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah signifikan. Dapat dikatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja juga memiliki dampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat psikologis karyawan akan senang dan betah untuk mengerjakan kegiatan di kantor. Dengan peningkatan fasilitas di kantor yang lebih baik seperti lingkungan kerja ditata menjadi smart office akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang terlebih mayoritas karyawan masih dalam usia muda.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, serta memperhatikan lingkungan kerja yang dibuat selalu kondusif, dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan secara berkala. Berdasarkan hasil penelitian ini, kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi lebih besar dibanding budaya organisasi dan lingkungan kerja, sehingga peningkatan kecerdasan emosional pada karyawan akan berdampak lebih besar terhadap kinerja para karyawan dalam perusahaan. Apabila kecerdasan

emosional setiap karyawan telah dianggap baik dengan kemampuannya, maka karyawan akan bekerja secara optimal dan mampu memenuhi target yang telah diberikan. Lingkungan kerja juga memiliki tingkat peningkatan kinerja yang baik jika diperhatikan dengan baik pula. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan bekerja dengan baik, sehingga menjaga lingkungan kerja tetap kondusif sangat diperlukan. Peningkatan pada budaya organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap penerapan budaya organisasi agar kinerja karyawan pada Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang dapat berjalan dengan baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 77,4% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

3. Hasil uji signifikansi parsial (Uji F) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Beberapa saran untuk pengembangan penelitian mendatang diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu obyek penelitian yaitu Divisi *Business Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Semarang, penelitian mendatang perlu menggunakan obyek penelitian lain seperti berbagai divisi di PT. Telekomunikasi Indonesia berbagai Regional di Indonesia.
2. Antaseden kinerja pegawai dalam model penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel independen lain dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya menggunakan sampel terbatas (N=45), penelitian mendatang dapat mempertimbangkan sampel lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, L. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan : UMSU Press, 1.
- Board of Director Telkom Semarang. 2021. *Profile and Brief History*. https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/direksi-189
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan*. 9. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=kbmkiQQAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=kbmkiQQAAAAJ:XeErXHja3Z8C
- Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Saleh, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan*. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi* *The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancementin Employee Performance In College*. *Jurnal*

Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77. [Http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133](http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133)

15(1), 1.
<https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

Wihadanto, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>

Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To EnhancementIn Employee Performance In College*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>

Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana, 1(1).

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, 3(1).

Wibowo, C. T. (2017). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen,