

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL  
PADA DOSEN DI UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**  
*THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMOTIONAL  
INTELLIGENCE IN LECTURERS OF LAMBUNG MANGKURAT UNIVERSITY*

**Desy Noor Hadijah<sup>1\*</sup>, Ermina Istiqomah<sup>2</sup>, Rooswita Santia Dewi<sup>3</sup>**

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani  
Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

*\*E-mail: desynoorhadijah@gmail.com*

*No. Handpohone: 082155594305*

**ABSTRAK**

Dosen merupakan salah satu elemen penting yang ada di perguruan tinggi. Dosen memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dari suatu perguruan tinggi, untuk itu institusi pendidikan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dosen untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Agar dapat mencapai hal tersebut, beberapa faktor yang berpengaruh diantaranya yaitu iklim organisasi dan kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kecerdasan emosi pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh dosen di Universitas Lambung Mangkurat yang berjumlah 995 orang dosen. Jenis sampling yang digunakan yaitu cluster random sampling dengan jumlah populasi >100 orang maka diambil 10% dari populasi sehingga didapat sampel sebanyak 100 orang dosen. Metode analisis data penelitian ini menggunakan korelasi product moment Pearson, pengumpulan data penelitian menggunakan angket yang terdiri dari angket iklim organisasi dan kecerdasan emosional. Berdasarkan uji normalitas iklim organisasi dengan signifikansi sebesar 0,099 yang berarti sebaran normal, sedangkan untuk iklim organisasi dengan signifikansi sebesar 0,087 artinya sebaran normal. Hubungan variabel iklim organisasi dengan kecerdasan emosional memiliki korelasi sebesar 0,641.

*Kata kunci: Iklim organisasi, kecerdasan emosional, dosen.*

**ABSTRACT**

Lecturers are one of the important elements in college. The lecturers are very important in achieving the goals of the university. Education is needed to create conditions that can be used to develop the abilities optimally. In order to achieve these things, there are factors that are needed including organizational climate and emotional intelligence. This study aimed at finding out whether there was a relationship between organizational climate and intelligence in lecturers at Lambung Mangkurat University. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational climate and emotional intelligence in lecturers of Lambung Mangkurat University. The population in this was all lecturers of Lambung Mangkurat University, namely 995 people. The sampling used cluster random sampling with a population of > 100 people, so 10% population was taken and thus 100 lecturers were selected for the samples. Data were analyzed using the correlation of Pearson product moment and the data were collected using a questionnaire consisting of organizational climate questionnaire and emotional intelligence questionnaire Based on the test of normality, the organizational climate with the significance value of 0.099 indicated normal distribution, while the emotional intelligence with the significance value of 0.087 indicated normal distribution. The value of correlation between organizational climate variables and emotional intelligence is 0.641.

*Keywords: organizational climate, emotional intelligence, lecturer*



## PENDAHULUAN

Negara Indonesia telah banyak memiliki berbagai macam perusahaan pada era ini. Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari suatu organisasi. Wirawan (2007) menjelaskan bahwa organisasi itu dibentuk untuk bisa mencapai suatu tujuan bersama. Tujuan itu adalah tujuan organisasi yang disusun agar setiap anggotanya dapat mencapai tujuannya. Menurut Ardiansyah (2017), organisasi dalam mencapai tujuan haruslah memiliki sumber daya manusia berupa para karyawan yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai, selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggota.

Sama halnya dengan dosen, dosen itu sendiri bisa diartikan sebagai staf atau karyawan dari institusi perguruan tinggi. Dosen itu sendiri adalah salah satu elemen penting yang ada di perguruan tinggi. Menurut Rasdini, Githa dan Gama (2014), institusi pendidikan dituntut mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas pelayanan dan fasilitas pendidikan, kualitas lulusan maupun kualitas sumber daya manusia (SDM) profesional. SDM dosen memegang peranan penting, untuk itu institusi pendidikan harus bisa menciptakan kondisi yang dapat mendorong dosen agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Agar bisa mencapai hal tersebut, banyak faktor yang berpengaruh antara lain imbalan yang diperolehnya, kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai pemberi pelayanan. Peran dosen sangat mempengaruhi terciptanya lulusan yang mahasiswa yang berkualitas. Peran dari dosen dalam upaya mendukung tujuan itu tak terlepas dari iklim organisasi yang ada pada institusi pendidikan itu sendiri.

Wirawan (2007), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dan dialami oleh anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Adanya iklim organisasi tentunya akan mempengaruhi perilaku karyawan yang ada di perusahaan tersebut, salah satunya yaitu kecerdasan emosional yang ada pada diri dosen. Goleman (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai seperangkat kompetensi, atau kemampuan, dalam bagaimana seseorang sadar akan dirinya sendiri, mengelola dirinya sendiri, menyadari orang lain dan mengelola hubungannya dengan orang lain.

Penelitian Sharma (2017) yang dilakukan pada tenaga pendidik di Universitas Panjab, Chandigarh didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan yang diperoleh antara iklim organisasi dan kecerdasan emosional. Sharma (2017) menjelaskan bahwa interpretasi oleh orang-orang dalam organisasi, tentang pekerjaan atau peran mereka, dalam hubungan dengan orang lain dan interpretasi mereka tentang peran orang lain dalam organisasi dimana hal itu terkait dengan dimensi yang ada dalam iklim organisasi akan bisa meningkatkan kecerdasan emosional dan kemampuan bawah sadar seseorang untuk menciptakan hasil positif dalam hubungan seseorang dengan orang lain dan dengan dirinya sendiri.

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat.

Subjek dalam penelitian ini yaitu dosen-dosen di Universitas Lambung Mangkurat. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *cluster random sampling* yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Lambung Mangkurat yang berjumlah 995 orang dosen, sedangkan sampel yang digunakan adalah 100 orang dosen. Penelitian bertempat di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang berada di jalan Hasan Basry dan dilakukan pada tanggal 17 Juli 2018.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Lambung Mangkurat yang berjumlah 995 orang dosen, sedangkan sampel yang digunakan adalah 100 orang dosen.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang meliputi iklim organisasi dan kecerdasan emosional yang disusun dari aspek iklim organisasi dan kecerdasan emosional dengan menggunakan skala *Likert*. Skala iklim organisasi ini dibuat berdasarkan dimensi dari iklim organisasi oleh Wirawan (2007) yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Skala kecerdasan emosional dibuat berdasarkan aspek menurut Goleman, Boyatzis dan McKee (2002), yaitu kesadaran diri, manajemen diri,

kesadaran sosial, manajemen hubungan dengan orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment correlation* dari Karl Person.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2018 di seluruh fakultas yang ada di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh para peneliti. Cara penskorangan skala dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing dari pernyataan *favourable*, yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan *unfavourable*.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel iklim organisasi.

**Tabel 1 Kategorisasi Data Variabel Iklim Organisasi**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Iklim Organisasi	$126 \leq x$	Tinggi	63	63 %
	$84 \leq x < 126$	Sedang	37	37%
	$x < 84$	Rendah	0	0%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>

Berdasarkan kategori tabel di atas, diketahui bahwa skor iklim organisasi pada 63 subjek (63%) berada pada kategori tinggi, 37 subjek (37%) berada pada kategori sedang dan tidak ada subjek (0%) berada pada kategori rendah.

Berikut merupakan kategorisasi data penelitian variabel kecerdasan emosional.

**Tabel 2 Kategorisasi Data Variabel Kecerdasan Emosional**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kecerdasan emosional	$153 \leq x$	Tinggi	77	77 %
	$102 \leq x < 153$	Sedang	23	23%
	$x < 102$	Rendah	0	0%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui skor kecerdasan emosional menunjukkan 77 subjek (77%) subjek berada pada kategori tinggi, 23 subjek (23%) berada pada kategori sedang dan tidak ada subjek (0%) berada pada kategori rendah.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dan Uji Linieritas Variabel Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional**

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Iklim Organisasi	Normal (p = 0,099)	Linear (p = 0,046)
Kecerdasan Emosional	Normal (p = 0,087)	

Hasil dari uji normalitas, diketahui untuk skor iklim organisasi adalah 0,099 dan nilai signifikansi untuk skor kecerdasan emosional adalah 0,087. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, dari angka ini dapat disimpulkan bahwa populasi data iklim organisasi dan kecerdasan emosional berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh bahwa antara variabel iklim organisasi dengan variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya hubungan linier dengan  $p = 0,046$  ( $p < 0,05$ ). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel iklim organisasi dengan kecerdasan emosional

Berikut adalah hasil uji korelasi pada iklim organisasi dengan kecerdasan emosional

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional**

Variabel	P	Taraf Signifikansi	r <sup>2</sup>
Iklim Organisasi	0,641	0,000	0,410
Kecerdasan Emosional			

Berdasarkan uji korelasi penelitian, hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hubungan variabel iklim organisasi dengan kecerdasan emosional memiliki korelasi sebesar  $r = 0,641$  yang signifikan pada level 0,000. Berdasarkan pedoman dari interpretasi hubungan korelasi menurut Sugiyono (Priyatno, 2010) hasil korelasi 0,641 yang diperoleh antara iklim organisasi dan kecerdasan emosional pada dosen di

Universitas Lambung Mangkurat berada pada tingkatan kuat pada rentang 0,60 – 0,799. Hal itu berarti hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan bahwa ada hubungan iklim organisasi dan kecerdasan emosional dapat diterima. Nilai  $r$  positif menunjukkan terdapat hubungan yang searah antara iklim organisasi dengan kecerdasan emosional pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat, artinya bahwa semakin baik iklim organisasi maka kecerdasan emosionalnya akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

## PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2017) di mana didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan yang diperoleh antara iklim organisasi dan kecerdasan emosional. Sharma (2017) menjelaskan bahwa interpretasi oleh orang-orang dalam organisasi, tentang pekerjaan atau peran mereka, dalam hubungan dengan orang lain dan interpretasi mereka tentang peran orang lain dalam organisasi dimana hal itu terkait dengan dimensi yang ada dalam iklim organisasi akan bisa meningkatkan kecerdasan emosional dan kemampuan bawah sadar seseorang untuk menciptakan hasil positif dalam hubungan seseorang dengan orang lain dan dengan dirinya sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sharma (2017) sejalan dengan temuan di yang didapat pada penelitian ini. Ketika lingkungan tempat dosen bekerja tercipta dengan baik, hal tersebut tentunya akan membentuk suatu iklim organisasi yang membuat orang-orang yang ada di dalamnya menjadi lebih baik. Adanya iklim organisasi yang sesuai akan membuat seseorang menjadi lebih berkomunikasi dan memahami dirinya sendiri maupun memahami orang lain. Hal itu tentunya juga akan meningkatkan kecerdasan emosionalnya terkait dengan kemampuan manajemen hubungan dengan orang lain.

Rahmawati dan Supartha (2015) menjelaskan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Saat seseorang berada pada lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membantu orang tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Adanya iklim yang kondusif juga akan membuat orang menjadi lebih nyaman dalam berinteraksi satu sama lain dimana hal tersebut merupakan bagian

dari suatu kecerdasan emosional yang terkait dengan manajemen hubungan dengan orang lain.

Hal itu terlihat dari hasil penelitian dimana iklim organisasi yang di Universitas Lambung Mangkurat sudah cukup baik. Kecerdasan emosional yang pada dosen pun menjadi lebih baik. Dosen-dosen tersebutnya tentunya akan memiliki kemampuan-kemampuan yang berkaitan dengan interaksi dengan dosen lainnya serta kemampuan untuk bisa memanajemen dirinya sendiri. Hal tersebut sejalan dengan teori menurut Robbins (2016) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi itu mengacu pada berbagai macam persepsi yang dimiliki oleh para anggota organisasi mengenai organisasi dan lingkungan kerja mereka. Adanya iklim positif dalam organisasi akan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan akan meyakini dukungan dari orang lain bagi keberhasilannya.

Penelitian Giorgi (2012) menyebutkan bahwa persepsi positif terhadap iklim organisasi di tempat kerja dapat mengembangkan kecerdasan emosional yang dimiliki. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan persepsi atas iklim organisasi yang positif dapat mengomunikasikan pikiran, tujuan dan maksud mereka dengan lebih baik serta melibatkan diri dan memberikan semangat terhadap sesama karyawan lain. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yaitu adanya kecerdasan emosional yang sudah baik pada dosen-dosen di Universitas Lambung Mangkurat yang kemudian membantu mereka untuk bisa mengelola emosi dan berhubungan dengan orang lain di lingkungan kampus tersebut.

Iklim organisasi yang positif itu terwujud dalam bentuk keberhasilan dalam mengelola lingkungan kampus, adanya aturan, struktur dan standar-standar universitas yang sudah cukup baik, adanya dukungan dan pemberian penghargaan. Keberhasilan dalam membuat iklim organisasi itu sendiri selanjutnya menimbulkan kecerdasan emosional yang baik bagi para dosen. Mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi, lebih peka terhadap sekitar baik kepada dosen lain ataupun kepada mahasiswa, bisa mengontrol emosi dalam dirinya sehingga terhindar dari stress dan bisa mencapai kinerja yang memuaskan sebagai seorang dosen.

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang bersifat positif antara iklim organisasi dengan kecerdasan emosional. Hal ini dilihat dari nilai korelasi sebesar  $r = 0,641$  yang signifikan pada signifikansi 0,000 ( $p < 0.05$ ). Artinya, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula

kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Dosen Universitas Lambung Mangkurat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Dosen Universitas Lambung Mangkurat.

Hal

itu berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Adapun saran yang diberikan bagi para dosen yaitu Penelitian ini diharapkan dapat membantu dosen dalam menyesuaikan iklim organisasi yang sudah ada dan meningkatkan kecerdasan emosional yang sudah dimiliki. Dosen juga bisa membaca informasi dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kedua variabel tersebut.

Bagi pihak universitas penelitian kali ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi pihak universitas bahwa iklim organisasi dan kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan yang penting untuk dimiliki dalam membantu para dosen melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pihak universitas pun diharapkan dapat meningkatkan iklim organisasi yang sudah ada, selain itu pihak universitas juga bisa menjadi fasilitator dalam pengembangan kedua kemampuan tersebut misalnya dengan memberikan pelatihan atau mentoring kepada para dosen terutama dosen baru.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mungkin memiliki hubungan dengan kecerdasan emosional yang tidak diteliti oleh peneliti. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya lebih memperhitungkan waktu penelitian karena melihat kesibukan subjek sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk bisa pengumpulan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *JOM FISIP*. Vol. 4 (1), 2-3. Retrieved from: <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/11965>
- Giorgi, G. (2012). Organizational emotional intelligence. Development of a model. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 23 (1), 5. DOI: 10.1108/19348831311322506. Retrieved from: [https://www.researchgate.net/publication/236146124\\_Organizational\\_emotional\\_intelligence\\_Development\\_of\\_a\\_model](https://www.researchgate.net/publication/236146124_Organizational_emotional_intelligence_Development_of_a_model)
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmawati, S., Supartha, W.G. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-jurnal Manajemen UNUD*. Vol. 4 (11), 3409-3419. Retrieved from: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/13280>
- Rasdini, I., Gusti, A.A., Githa, I.W., & Gama, K. (2014). Pengaruh imbalan, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen jurusan keperawatan Politeknik Kesehatan Denpasar. *Jurnal Skala Husada*. Vol. 11 (1), 1-2. Retrieved from: <http://poltekkes-denpasar.ac.id/files/JSH/V11N1/I%20Gusti%20Ayu%20Ari%20Rasdini1,%20I%20Wayan%20Githa2,%20Ketut%20Gama3%20JSH%20V11N1.pdf>
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sharma, S. (2017). To find a relation of organizational climate with emotional intelligence and socio economic status teacher educator teach in affiliated colleges of Panjab University, Chadigarh. *International Journal of Advanced Education and Research*. Vol. 2 (4), 109. ISSN: 2455-5746. Retrieved from: <http://www.alleducationjournal.com/download/325/2-4-58-659.pdf>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

