

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI,
KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PENGURUS ORGANISASI DAERAH
(STUDI KASUS KOMUNITAS MAHASISWA PAMEKASAN PERIODE
2022-2023)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

SULAIMAN
NPM. 22001081308

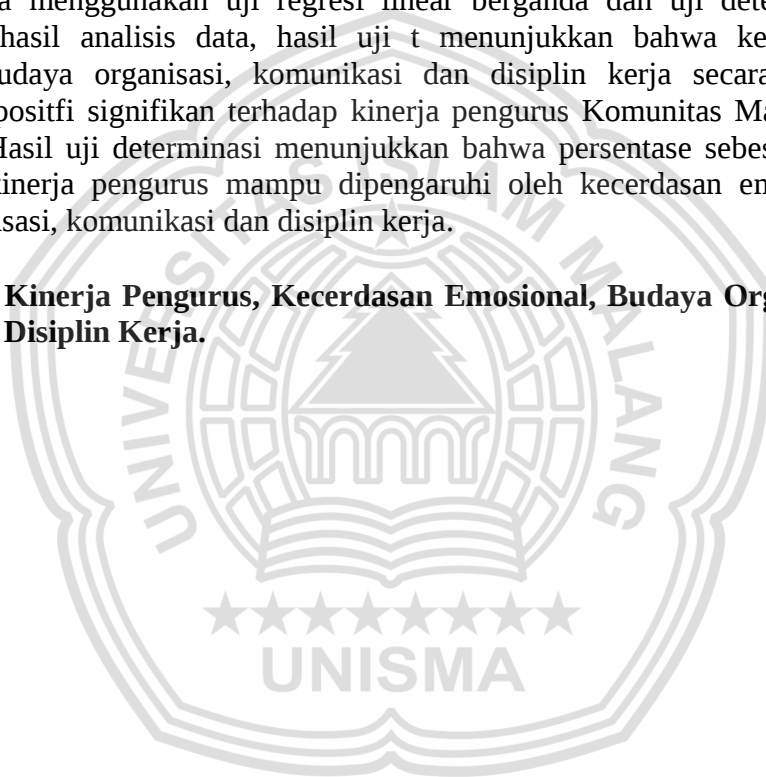


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi pada pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *nonprobability sampling* yakni dengan sampling jenuh dan didapat hasil sebanyak 67 responden. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 42%, yang mana kinerja pengurus mampu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja.

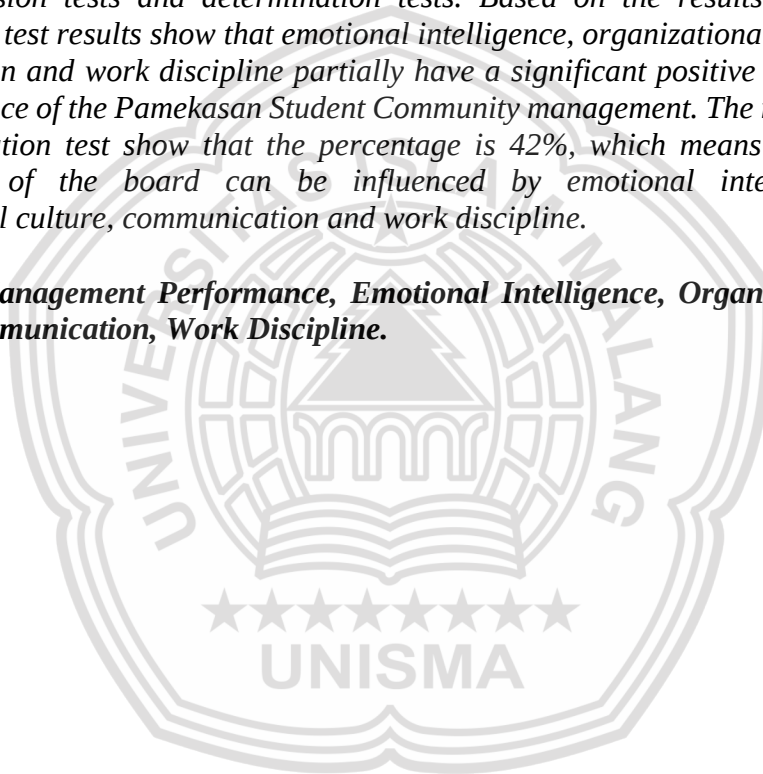
Kata Kunci: Kinerja Pengurus, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline on organizational performance in Pamekasan Student Community administrators. The location of this research was conducted at the Pamekasan Student Community management. This research is quantitative research. This research uses an explanatory research method. This research uses a case study method where the data is obtained by distributing questionnaires to the Pamekasan Student Community management. Sampling using nonprobability sampling technique, namely saturated sampling and obtained results as many as 67 respondents. The data was analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the t test results show that emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline partially have a significant positive effect on the performance of the Pamekasan Student Community management. The results of the determination test show that the percentage is 42%, which means that the performance of the board can be influenced by emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline.

Keywords: *Management Performance, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Communication, Work Discipline.*





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya tujuan organisasi merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja. Prawirosentono (2012) menyebutkan bahwa kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin organisasi memegang peranan penting dalam pekerjaan pengurus untuk mengontrol kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin organisasi harus dapat memotivasi bawahannya agar dapat mempengaruhi dan mengelola manajemen dalam organisasi (Handoko, 2010:225). Kinerja pengurus organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, setiap individu baik anggota maupun pengurus harus memperhatikan strategi dalam keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi (Satrina dkk., 2022)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi mereka sendiri dan emosi orang lain. Kecerdasan emosional membedakan antara perasaan yang berbeda dan memberi label dengan tepat,

menggunakan informasi emosional untuk memandu cara berpikir dan perilaku, dan untuk mengelola dan/atau menyesuaikan emosi mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan untuk mencapai tujuan seseorang (Andrew, 2008). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta secara efektif, menavigasi hubungan interpersonal dan dinamika di dalam organisasi (Yusdarti & Aulia, 2020). Menurut Takila (2019:86), kecerdasan emosional telah ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap berbagai aspek kinerja pegawai. Sejalan dengan teori Pakila (2019) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional semakin tinggi maka semakin baik kinerja pegawai.

Selain kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri (Wahyudi & Tupti 2018). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2010). hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nor Sisah (2023), menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PMII Rayon Al-Farabi periode 2022-2023.

Di dalam organisasi manapun, baik pada organisasi pemerintahan, swasta, maupun kepartaian, hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah komunikasi. Menurut Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017) "komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator." Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam bekerja. Dengan berkomunikasi yang baik dan benar, akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan atau pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan (Tampubulon & Lestari, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana & Widyastini (2023), menyatakan bahwa variabel komunikasi, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali.

Hal yang dapat meningkatkan kinerja organisasi salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam setiap individu dan menyesuaikan diri dengan sukarela, keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Disiplin kerja yang tinggi penting bagi pengurus organisasi daerah kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah karena semangat kerja, gairah kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Selain itu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arif dkk (2020), dari penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Peneliti saat ini berperan sebagai pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan meskipun beberapa periode kepengurusan menghadapi tantangan signifikan berupa penurunan baik dalam jumlah, maupun kualitas anggota organisasi. Meskipun menghadapi berbagai kendala, pengurus berupaya mempertahankan komitmennya untuk memajukan dan memperkuat komunitas tersebut. Dengan dedikasi yang tinggi, peneliti terus berusaha meningkatkan daya tarik dan relevansi organisasi agar dapat menarik lebih banyak mahasiswa berkualitas untuk bergabung. Upaya ini melibatkan strategi komunikasi yang

efektif, pengembangan program-program yang menarik, dan pembinaan terhadap anggota agar dapat tumbuh dan berkembang secara pribadi dan akademis.

Berdasarkan observasi prapenelitian yang dilakukan dengan ketua umum Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023 (Fahrizal), dapat dijelaskan bahwa rancangan program kerja Kompas (Komunitas Mahasiswa Pamekasan) dalam periode 2022-2023 didominasi program kerja yang tidak terealisasi, dari 20 program kerja yang dirancang 10 berhasil dengan rata-rata persentase keberhasilan 50%, tidak berjalannya program kerja disebabkan penurunan produktivitas anggota dan pengurus yang menurun. Program kerja yang harusnya dirancang untuk mengarahkan upaya dan sumber daya organisasi ke arah yang diinginkan, dan ketika program tersebut tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan kebingungan dan kekurangan fokus di antara anggota dan pengurus. Kegagalan dalam mencapai target dan sasaran dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan tim, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan motivasi dalam berorganisasi.

Fenomena yang ditemukan dalam observasi penelitian juga menjelaskan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja anggota maupun pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan sangat menurun, hal tersebut diindikasikan adanya ketidakmampuan anggota dan pengurus organisasi untuk secara aktif mengevaluasi, memahami, dan saling merespons satu sama lain. Hasil prapenelitian organisasi menjelaskan bahwa tidak sedikit anggota maupun pengurus yang sudah tidak aktif dalam organisasi

Komunitas Mahasiswa Pamekasan, Akan tetapi, ada beberapa anggota dan pengurus yang memutuskan untuk tetap aktif dalam organisasi dengan berbagai alasan, yaitu memiliki kedekatan satu sama lain karena merasa nyaman serta cenderung memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga cenderung memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan emosionalnya dan berkontribusi pada kesuksesan dalam berbagai bidang, termasuk dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian. dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Daerah (Studi Kasus Komunitas Mahasiswa Pamekasan Priode 2022-2023)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas rumusan masalah penelitian ini, yaitu

- a. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
- b. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus

organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?

- d. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini, yaitu

- a. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023.
- b. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023.
- c. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023.
- d. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023.

- e. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak yang terkait, yaitu

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bisa dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus.

- b. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan bagi pengurus dalam organisasi untuk memperbaiki komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus yang ada di dalam organisasi tersebut.

- c. Bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan referensi penelitian atau sebagai bahan pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahwa Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan.
- b. Bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan.
- c. Bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan.
- d. Bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan.
- e. Bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini terbatas pada variabel independen Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) mampu memprediksi variabel dependen Kinerja Pengurus (Y) adalah sebesar 42%, sedangkan 68% lainnya diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
- b. Pengumpulan data penelitian ini yang menggunakan kuesioner, yang

yang didistribusikan melalui secara langsung dengan memberikan kuesioner dan terkadang Pengurus dan anggota masih merasa segan tidak mau ketika hendak diminta untuk mengisi.

- c. Selanjutnya dalam penelitian ini, metode pengumpulan data bisa dilanjutkan dengan memperhatikan kesediaan responden, responden harus dibimbing agar tidak kebingungan dalam memahami pernyataan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan lebih jelas dan akurat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan peneliti selanjutnya sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai Kinerja Pengurus Organisasi. Adapun saran yang diajukan, antara lain:

- 1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, misalkan kompetensi kerja, *softskill*, ataupun manajemen konflik.
- 2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kinerja Pengurus Organisasi menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Aningtyas, E. H. (2022). *Pengaruh metode resitasi terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS di MTs Darun Najah Petahunan Lumajang Tahun Pelajaran 2021/2022*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
- Arif, Maulana, & Lesmana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.
- Elsi, R. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna Jasa Keagenan Kapal (Studi kasus pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) cabang Semarang). *SKRIPSI*.
- Fernanda. (2018). *Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–23.
- Fernanda. (2018b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Reckitt Benckiser di Surabaya*. 8–46.
- Gradianto, E. H. (2018). pengaruh return saham terhadap variabel dependen yaitu Earning per Share, Price Earning Ratio, Market to Book Ratio. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2008*, 21–27.
- Hadiansyah, M. I., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Lamirin. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*.
- Mahendra. (2021). *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya*. 1–23.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92.
<https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.

- Pakila, C. J. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar [Doctoral dissertation]*. Universitas Bosowa.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.
- Pramudito, A. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara*. UNISNU.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. 120.
- Robbani, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Warung Susu Segar Shi-Jack di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawan, A., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 114–126.
- Sisah, N. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. Skripsi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- Sulfan, S. (2018). Konsep Masyarakat Menurut Murtadha Muthahhari. *Aqidah-Ta: Jurnal Ilmu Aqidah*, 4(2), 269–284.
- Tambunan, N. (2018). Pengaruh komunikasi massa terhadap audiens. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study (E-Journal)*, 4(1), 24–31.
- Universitas Muhammadiyah Malang. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi & Employee Engagement terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja*. 12–32.
- Wulandari, N. , & L. B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi: Jurnal Ekonomi*.