

## KINERJA KARYAWAN BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM ORGANISASI

### *EMOTIONAL INTELLIGENCE BASED EMPLOYEES PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE*

Ambarwati Rahayu<sup>1)</sup>, Sudarijati<sup>2)</sup>, Erni Yuningih<sup>3)</sup>, Dwi Gemina<sup>4)</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor<sup>1),2),3),4)</sup>

Corresponden Author : sudarijati@unida.ac.id

#### ABSTRACT

*The research aims to determine the performance employees based on emotional intelligence and organizational climate in one of the Indonesian Pizza Hut restaurant. Population in this study was employees Pizza Hut. Sampling was carried out to 56 employees using total sampling techniques. The research method uses quantitative and verification descriptive analysis. Data collection through questionnaires and interviews. Instrument testing is carried out with validity, reliability, and classical assumption test. Data analysis include multiple regression analysis, correlation and significance test simultaneously and partially. Based on the results of multiple regression analysis, emotional intelligence and organizational climate have a positive effect on the performance, and the results of the F-test mean that emotional intelligence and organizational climate influence on employees performance at Pizza Hut. The result of T-test showing a significant effect of emotional intelligence and organizational climate on performance.*

**Keywords :** *Emotional Intelligence; Organizational Climate; Employee Performance.*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang berbasis pada kecerdasan emosional dan iklim organisasi di salah satu restoran Pizza Hut Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pizza Hut. Pengambilan sampel dilakukan kepada 56 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Pengumpulan data melalui kuisioner dan wawancara. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data meliputi analisis regresi berganda, korelasi, dan uji signifikansi secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan hasil uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan iklim organisasi dianggap penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Cibinong City Mall. Hasil uji t menunjukkan pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan iklim organisasi

**Kata Kunci :** Kecerdasan Emosional; Iklim Organisasi; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber utama dalam perusahaan, karena manusia memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dapat mendukung keberhasilan dari tujuan perusahaan. Tingginya tekanan persaingan dalam bidang jasa, mendorong para pengusaha untuk mengupayakan memberikan pelayanan yang baik. Jika perusahaan memiliki jenis produk, kualitas produk yang sama dan harga yang bersaing, maka aspek yang dapat membedakan adalah pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan adalah bagian dari hasil kinerja dan dapat berdampak pada perusahaan. Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019). Perusahaan yang sehat tentu memiliki sumber daya manusia yang efektif dan baik, hal itu dapat dinilai dari hasil kinerja yang optimal.

Astuti (2021), salah satu faktor karyawan untuk berkembang dalam organisasi dengan menjaga psikologi emosionalnya, agar karyawan yang ada dalam perusahaan dapat mengontrol emosi dan egonya. Kemampuan mengelola emosi yang baik akan memunculkan emosional positif, sehingga individu tersebut mampu berempati pada orang lain maupun lingkungannya. Kecerdasan emosional sendiri memiliki peran penting untuk memotivasi individu melakukan hal terbaik dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Goleman (2020), secara teori kecerdasan emosional mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan yang mendukung kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional dapat merasakan emosi rekan kerja, memiliki pemahaman tentang perilaku orang lain, dapat membuat evaluasi yang akurat mengenai peran kerja yang diharapkan orang lain, dan kemudian melakukan adaptasi perilaku. Oleh karena

itu, karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik lebih harmonis dan lebih cepat diintegritaskan ke dalam organisasi dan mencapai kinerja lebih tinggi.

Keberhasilan organisasi di tentukan oleh semua unsur yang membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya kan bekerja lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi. Selain itu, cara organisasi menghargai dan terlibat dengan karyawannya dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai hasil. Oleh sebab itu perusahaan perlu mewujudkan lingkungan organisasi yang dinamis dan kondusif. Menurut Zamzam (2021), iklim organisasi yang ideal, menyebabkan seseorang nyaman dalam bekerja, menghormati sesama, kebersamaan yang tinggi dan saling membantu tugas. Selain itu, iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku satu individu dengan individu lainnya, tetapi juga lebih luas. Iklim organisasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lainnya. (Tippe *et al*, 2021)

Dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan, Pizza Hut Indonesia membuat survey *Guest Experience Survey* (GES) yang dapat diisi oleh setiap pelanggan di [www.halopizzahutindonesia.com](http://www.halopizzahutindonesia.com). Dari hasil GES yang dicapai, salah satu Pizza Hut memiliki nilai terendah diantara restoran Pizza Hut lainnya, dengan nilai di bawah target perusahaan sebesar 85%. Berdasarkan hasil *Guest Experience Survey* menunjukkan pada tahun 2018 kinerja yang dicapai oleh karyawan restoran Pizza Hut belum optimal. Salah satu keluhan tamu yang sering terjadi mengenai keramahan karyawan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional setiap individu. Berikut adalah tabel tingkat keramahan karyawan :

**Tabel 1. Nilai Tingkat Keramahan Karyawan Pizza Hut Tahun 2018**

Bulan	Tingkat Keramahan Karyawan (%)	Keterangan
Januari	59	Tidak Tercapai
Februari	67	Tidak Tercapai
Maret	65	Tidak Tercapai
April	69	Tidak Tercapai
Mei	74	Tidak Tercapai
Juni	70	Tidak Tercapai
Juli	83	Tidak Tercapai
Agustus	86	Tercapai
September	75	Tidak Tercapai
Oktober	79	Tidak Tercapai
November	73	Tidak Tercapai
Desember	71	Tidak Tercapai
Rata-Rata	73	Tidak Tercapai

Sumber: *Guest Experience Survey*, 2018

Dapat dilihat bahwa hasil data keramahan karyaan tidak mencapai target sebesar 85%. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian karyawan dalam melayani tamu sehingga terjadi keluhan terhadap kecepatan pelayanan dan kurangnya pemahaman karyawan dalam mengatur emosi diri sendiri sehingga mempengaruhi emosi orang lain. Hal tersebut didukung oleh komentar yang diberikan pelanggan seperti; karyawan tidak sopan, karyawan tidak tersenyum, dan karyawan tergesa-gesa dalam melayani tamu. Dari beberapa komentar yang diungkapkan pelanggan, maka karyawan belum memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial terutama pada pelanggan secara optimal. Apabila karyawan dapat

mengendalikan emosinya dengan benar, maka tidak akan terjadi keluhan terhadap pelanggan yang berkunjung.

Selain permasalahan kecerdasan emosional, terdapat permasalahan iklim organisasi yang tidak mendukung dan perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Penting untuk memastikan iklim dalam perusahaan yang baik untuk kinerja para karyawan karena karyawan adalah modal paling penting yang dapat mendukung kelanjutan suatu organisasi. Dari pertanyaan yang diajukan kepada 25 orang karyawan saat wawancara, beberapa karyawan menyatakan pendapat tidak puas mengenai lingkungan internal organisasi. Permasalahan iklim organisasi disajikan pada tabel hasil wawancara berikut ini :

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Wawancara Iklim Organisasi di Pizza Hut**

Keterangan	Jawaban			
	Tidak Setuju	Persentase (%)	Setuju	Persentase (%)
Terjalinnnya kerja sama antar karyawan.	5	20	20	80
Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja.	6	24	19	76
Sanksi yang diberikan berjalan efektif.	4	16	21	84
Pegawai mendiskusikan pengembangan karir dengan atasan.	4	16	21	84

Sumber: diolah, 2019.

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan beberapa permasalahan iklim organisasi yang antara lain : kurangnya kerja sama antar karyawan, promosi jabatan yang tidak sesuai dengan prestasi kerja karyawan, tidak adanya diskusi mengenai pengembangan karir dan sanksi yang diberikan tidak berjalan efektif. Promosi jabatan dan pengembangan karir adalah salah satu bentuk dukungan seorang *manager* yang diharapkan karyawan namun hal tersebut tidak sesuai dengan keinginan karyawan yang telah memberikan *loyalitas* dan melaksanakan tugasnya sesuai *job desk* dengan baik. Berdasarkan wawancara, beberapa karyawan merasa bahwa evaluasi kinerja tidak berjalan dengan objektif, sehingga menimbulkan masalah dalam menjalankan pekerjaan.

Permasalahan lainnya, yaitu sanksi yang diberikan tidak berjalan efektif. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki peraturan yang mesti di jalankan oleh setiap karyawannya, termasuk hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan. Namun pimpinan yang seharusnya tegas dalam memberikan sanksi justru tidak menjalankannya dengan konsisten terhadap seluruh karyawan, sehingga karyawan berfikir bahwa atasan tidak tegas dan tidak adil, karena terdapat beberapa karyawan tertentu yang lepas dari sanksi yang seharusnya diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana kecerdasan emosional, iklim organisasi, dan kinerja karyawan Pizza Hut?

2) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut secara simultan? 3) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja Pizza Hut secara parsial ?

## **MATERI DAN METODE**

Kecerdasan emosional dapat menjadi bagian yang menentukan hasil kerja setiap karyawan. Tanpa stabilitas

emosi yang terorganisir dengan baik, semua aktivitas individu terhambat. Menurut Hasan (2022), inti dari kecerdasan emosional ialah kemampuan diri untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengontrol emosi diri, orang sekitar dan kelompok. Menurut Utaminingsih *et al* (2022), kecerdasan emosional merupakan kesadaran akan kondisi emosi baik yang dimiliki sendiri maupun orang lain, sehingga bisa mengetahui, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi tersebut dengan baik dan sesuai dengan kondisi. Penting bagi karyawan untuk memiliki kecerdasan emosi agar mereka dapat membuat keputusan yang solid dan baik meskipun di bawah tekanan. Goleman (2020), menguraikan terdapat lima dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional, yaitu; Kesadaran diri, yaitu kemampuan untuk memahami potensi dalam diri sendiri menyangkut kelebihan dan kelemahannya; Manajemen diri, yaitu kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dalam dirinya; Motivasi Diri, kemampuan untuk menstimulasi diri sendiri; Kesadaran Sosial, pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain; Keterampilan sosial, yaitu kemampuan mengembangkan hubungan sosial dengan orang lain. Dimensi diatas menuju kepada kemampuan personal dan kemampuan sosial individu. Kemampuan personal ialah kemampuan mengenai bagaimana individu mampu mengelola diri sendiri, sedangkan kemampuan sosial ialah kapasitas yang memastikan bagaimana individu dapat mengendalikan hubungan dengan orang lain.

Iklim organisasi berfokus pada tanggapan yang dapat mengevaluasi, terutama yang menciptakan motivasi, sehingga dapat langsung mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Halim dan Selamat (2020), iklim organisasi mempresentasikan ungkapan pandangan karyawan mengenai organisasi untuk membuat karyawan merasa berharga sebagai sumber utama organisasi. Menurut

Zamzam (2021), iklim organisasi merupakan paham yang menggambarkan suasana lingkungan yang paling dirasakan setiap anggota dalam menjalankan aktivitas sehingga mempengaruhi perilaku dalam menjalankan pekerjaan. Iklim organisasi dipandang sebagai kekuatan yang mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Zamzam (2021), dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan secara umum dibagi menjadi dua, yakni : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Adapun lingkungan fisik seperti keadaan lingkungan di tempat kerja seangkan lingkungan non fisik terdiri dari lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, pelanggan, kondisi fisik dan kejiwaan anggota dan budaya organisasi. Pemahaman mengenai iklim organisasi dapat mempengaruhi efektivitas dan efesiensi organisasi bahwa betap pentingnya iklim organisasi berjalan kondusif karena bermanfaat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Keberhasilan organisasi merupakan akumulasi dari hasil aktivitas karyawan yang berprestasi. Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Sitinjak *et al*, 2021). Berdasarkan uraian diatas dapat disintetiskan bahwasanya kinerja ialah

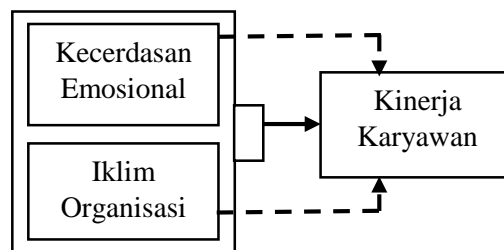
pencapaian berupa kualitas dan kuantitas seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam melaksanakan tugas berdasarkan tujuan perusahaan pada waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2017) menjelaskan ada beberapa indikator dalam kinerja yang terdiri dari; kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kasmir (2019), menyatakan faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan antara lain; kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; disiplin kerja.

### Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya kinerja individu berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Faktanya menunjukkan bahwa tidak semua karyawan berkinerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan, masih terdapat karyawan yang memiliki hasil kerja yang rendah. Adapun aspek yang mempengaruhi hasil kerja karyawan seperti yang diungkapkan Kasmir (2019), faktor tersebut terdiri dari kemampuan dan keahlian seperti kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja seperti iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut kecerdasan emosional, iklim organisasi adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal tersebut diuraikan dalam kerangka pemikiran seperti Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian



Keterangan:

- = Secara Parsial  
 - - - - = Secara Simultan

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang dapat dikemukakan ialah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif terhadap variabel kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang positif antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Desain Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan

verifikatif. Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode yang disajikan dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian deskriptif menjelaskan dan mendeskripsikan setiap variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Sedangkan metode verifikasi, merupakan metode berdasarkan bukti bahwa hipotesis penelitian deskriptif diverifikasi oleh perhitungan statistik dan hipotesis tersebut ditolak atau diterima.

### Operasionalisasi Variabel

Dalam operasionalisasi variabel akan diuraikan dimensi dan indikator yang dimiliki oleh setiap variabel, yang akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Ukur
Kecerdasan Emosional	1. Kesadaran Diri	1-2	Ordinal
	2. Manajemen Diri	3-4	
	3. Motivasi Diri	5-6	
	4. Kesadaran Sosial	7-8	
	5. Kemampuan Sosial	9-10	
Iklim Organisasi	1. Keadaan lingkungan	1-2	Ordinal
	2. Keadaan lingkungan sosial.	3-4	
	3. Pelaksanaan sistem	5-6	
	4. Produk	7-8	
	5. Konsumen	9-10	
	6. Kondisi fisik dan mental organisasi	11-12	
	7. Budaya organisasi	13-14	
Kinerja	1. Kualitas	1-3	Ordinal
	2. Kuantitas	4-6	
	3. Pelaksanaan Tugas	7-9	
	4. Tanggung Jawab.	10-12	

### Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan Sampel

Total populasi sebanyak 56 orang, yang merupakan salah satu karyawan Restoran Pizza Hut. Sampel diambil menggunakan *total sampling*. Sehingga seluruh karyawan menjadi sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui kuisioner yang

diberikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel penelitian ini, yaitu karyawan Pizza Hut. Sedangkan data sekunder yaitu dari perusahaan langsung. Pengumpulan data didapatkan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara memahami,

mempelajari, dan membaca tulisan-tulisan ilmiah. Sehingga teori yang diperoleh diharapkan dapat menunjang data untuk dikumpulkan dalam penelitian ini.

2. Studi lapangan (*Field research*) melalui:
  - a. Kuesioner, pemberian kuesioner kepada para responden untuk mengukur nilai persepsi, perilaku, dan sikap responden.
  - b. Wawancara, dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan keterangan melalui tanya jawab langsung dengan para pihak terkait yaitu karyawan Pizza Hut.
  - c. Observasi, Akuisisi data langsung objek inspeksi.

### Metode Pengujian Instrumen Penelitian

Data input akan diperiksa untuk memastikan akurasi dan kelengkapan sebelum analisis. Pengolahan data melalui program SPSS versi 21 for windows. Hasil analisis disajikan secara kuantitatif dan deskriptif kemudian instrumen penelitian perlu diuji dengan metode validitas dan reliabilitas. Sugiyono (2019), menyatakan bahwa kuisisioner dianggap valid dalam uji hipotesis jika  $= 0,3$ , sedangkan data dapat dikatakan tidak valid jika  $< 0,3$ . Fungsi uji reliabilitas untuk melihat konsistensi dan pengukuran data melalui metode *cronbach alpha* dengan kriteria pengujian  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji validitas yang digunakan terhadap 56 orang responden.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	Tolak Ukur ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	1	0,694	0,3	Valid
	2	0,669	0,3	Valid
	3	0,651	0,3	Valid
	4	0,633	0,3	Valid
	5	0,648	0,3	Valid
	6	0,508	0,3	Valid
	7	0,585	0,3	Valid
	8	0,769	0,3	Valid
	9	0,626	0,3	Valid
	10	0,567	0,3	Valid
Iklim Organisasi (X2)	1	0,48	0,3	Valid
	2	0,767	0,3	Valid
	3	0,811	0,3	Valid
	4	0,829	0,3	Valid
	5	0,48	0,3	Valid
	6	0,77	0,3	Valid
	7	0,66	0,3	Valid
	8	0,821	0,3	Valid
	9	0,48	0,3	Valid
	10	0,756	0,3	Valid
	11	0,66	0,3	Valid
	12	0,477	0,3	Valid
	13	0,773	0,3	Valid
	14	0,656	0,3	Valid
Kinerja (Y)	1	0,681	0,3	Valid
	2	0,661	0,3	Valid
	3	0,58	0,3	Valid
	4	0,656	0,3	Valid
	5	0,558	0,3	Valid
	6	0,57	0,3	Valid
	7	0,545	0,3	Valid

8	0,385	0,3	Valid
9	0,467	0,3	Valid
10	0,619	0,3	Valid
11	0,664	0,3	Valid
12	0,703	0,3	Valid

Sumber : Data kuisioner diolah, 2019

Dari tabel 4 dapat dilihat, terdapat 36 butir pertanyaan yang valid, karena memiliki nilai  $r_{hitung} \geq 0,3$ , berikut untuk hasil uji reliabilitas adalah :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Koefisien Reliabilitas	Tolak Ukur	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X. <sub>1</sub> )	0,756	0,6	Reliabel
Iklm Organisasi (X. <sub>2</sub> )	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,748	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah, 2019

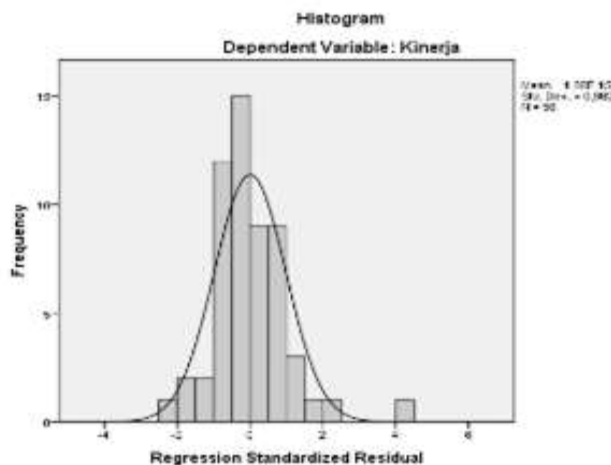
Hasil diatas menerangkan nilai *Cronbach alpha* setiap variabel  $\geq 0,6$ . Ini menyatakan setiap variabel dikatakan reliabilitas (keandalan) diterima.

### Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah :

1. Uji Normalitas

Uji data dilakukan dengan histogram dan normal P-Plot dengan bantuan IBM SPSS 21. Apabila data distribusi residu normal, garis yang serupa dengan data aktual akan berjalan diagonal. Berikut merupakan hasil uji normalitas :



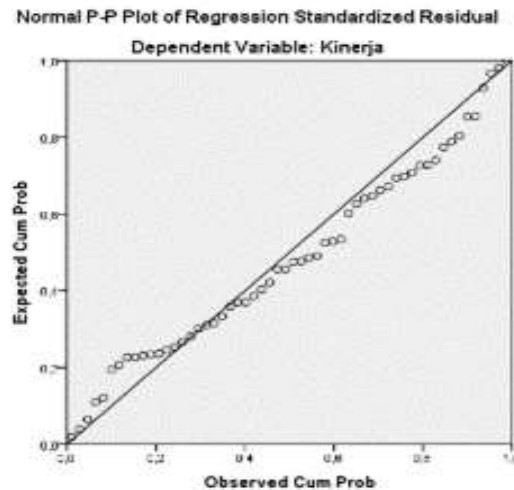
**Gambar 1. Grafik Normal Plot**

Sumber : diolah, 2019

Berdasarkan gambar 1, grafik histogram memiliki pola distribusi yang normal dengan bentuk terlihat seperti genta (bel) :

yang simetris. Sedangkan hasil pengujian normalitas seperti berikut





**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of regresion standardized residual**  
 Sumber : diolah, 2019

Pada gambar 2. terlihat titik tersebar diseputar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hasil ini menyatakan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka dapat dikatakan bebas multikolinieritas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinieritas :

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

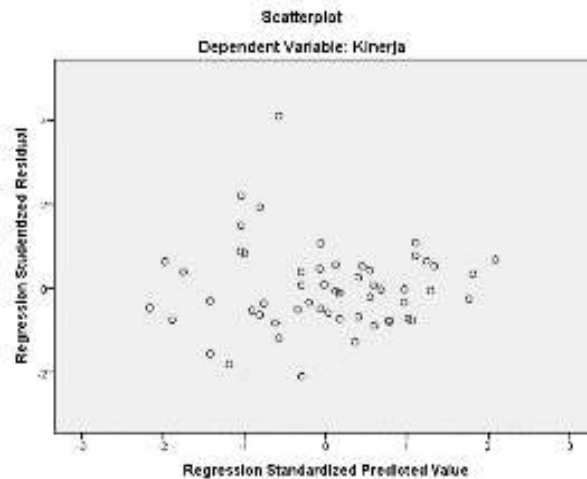
Keterangan	Correlations	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	1,000	1,000
Iklm Organisasi	1,000	1,000

Sumber: Data primer, 2019.

Pada hasil uji multikolinearitas, tidak ada variabel dengan nilai *tolerance*  $< 0,10$ ; maka dalam penelitian ini tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas. Demikian dengan hasil perhitungan VIF pada kedua variabel, tidak terdapat nilai VIF  $> 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan gambar *scatter plot*, ketika titik tersebar secara acak maka menerangkan tidak ada bukti terjadinya heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas :



**Gambar 3 Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : diolah, 2019

Berdasarkan gambar 3 uji heterokedastisitas yang disajikan diatas memperlihatkan tidak ada heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan sebagai prediksi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018), analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penafsiran korelasi yang ditentukan besar kecilnya, dapat dipandu oleh ketentuan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Persentase pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi pada kinerja, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100$$

### Pengujian Hipotesis

Ghozali (2018), uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka dinyatakan signifikan yang berarti secara simultan variabel independen berpengaruh

dengan variabel dependen. Untuk memahami pengaruh secara parsial digunakan uji t, jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka dinyatakan secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Pizza Hut adalah restoran pizza dengan 34.000 restoran dan kios pengantaran di 100 negara salah satunya Indonesia. Pizza hut pertama berdiri di bawah naungan PT. Sarimelati Kencana di Jakarta Theater. Saat ini kantor pusat Pizza Hut berada di Graha Mustika Ratu, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta.

### Karakteristik Karyawan

Angket sebanyak 56 sampel dilakukan untuk memahami kondisi kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran umum tentang karyawan yang terlibat dalam pengumpulan data, berikut tabel rekapitulasi karakteristik karyawan :

**Tabel 7. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan**

Karakteristik	Rata-rata	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	59
Usia	Di bawah 30 tahun	52
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	96
Masa Kerja	6-10 tahun	53

Sumber: Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7. menyatakan persentase karyawan adalah laki-laki sebesar 59%, berusia 25-30 tahun. Pendidikan terakhir SMA/SMK dan masa kerja 6-10 tahun.

#### Kondisi Kecerdasan Emosional

Hasil pengolahan data untuk variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berikut adalah tabel rekapitulasi dari tanggapan responden :

**Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kecerdasan Emosional**

Indikator	Penilaian Kriteria	Interpretasi
Kesadaran Diri	3.85	Karyawan mampu berkonsentrasi dengan baik, memahami tugas rutin yang diberikan, dan bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dibuat.
Manajemen Diri	4.08	Manajemen diri karyawan dalam mengontrol emosi terhadap pelanggan dengan baik, karena akan mempengaruhi penilaian pada GES.
Motivasi Diri	3.81	Atasan dapat dengan baik memotivasi beberapa karyawan dengan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang memiliki penjualan tertinggi, namun <i>reward</i> yang diberikan kurang menarik sehingga tidak berpengaruh terhadap karyawan lainnya.

Sumber : Data kuisioner diolah,2019.

Hasil rekapitulasi rata-rata kecerdasan emosional sebesar 3.96 atau berada pada range 3.40-4.20 dengan interpretasi baik. Pada variabel kecerdasan emosional nilai terendah ditunjukkan oleh indikator motivasi diri dengan rata-rata 3.83. Penilaian indikator motivasi diri rendah disebabkan atasan kurang memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan dalam bentuk pujian, adapun atasan memberikan dalam bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan

namun tidak sesuai harapan karyawan. Sedangkan nilai tertinggi yaitu kemampuan sosial dengan rata-rata 4.10, hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki keunggulan untuk memahami atau mengerti seseorang dan dapat membangun hubungan yang baik dengan pelanggan.

#### Kondisi Iklim Organisasi

Hasil pengolahan data untuk variabel iklim organisasi ( $X_2$ ). Berikut rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan:

**Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Iklim Organisasi**

Indikator	Penilaian Kriteria	Interpretasi
Keadaan Lingkungan Fisik	3.76	Keadaan lingkungan fisik termasuk baik, dimana terdapat ruangan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan fokus.

Keadaan Lingkungan Sosial	4.07	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki hubungan kerjasama yang harmonis antar karyawan dan atasan.
Pelaksanaan Sistem Manajemen	3.76	Karyawan dapat melaksanakan sistem manajemen dengan baik, sesuai pembagian tugas yang diberikan.
Produk	4.17	Produk yang disajikan kepada pelanggan sesuai dengan prosedur dan memenuhi tingkat kehalalan.
Konsumen Yang Dilayani	3.77	Karyawan mampu melayani dan menangani pelanggan dengan baik berdasarkan metode yang telah diajarkan.
Kondisi Fisik & kejiwaan Organisasi	3.90	Perusahaan dapat dengan baik memelihara kesehatan dan kondisi fisik karyawan.
Budaya Organisasi	4.14	Standar operasional dan peraturan diterapkan dengan baik sehingga karyawan terbiasa bekerja dengan mematuhi SOP dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
<b>Rata-rata Penilaian</b>	3.94	Iklim organisasi baik ditunjukkan dengan lingkungan fisik yang nyaman, lingkungan sosial yang mendukung, sistem manajemen yang berjalan dengan baik, produk yang sesuai dengan selera konsumen, kondisi fisik dan kejiwaan karyawan yang sehat, dan budaya organisasi yang kondusif.

Sumber : Data kuisioner diolah,2019.

Rekapitulasi rata-rata untuk sebesar 3,94 atau berada pada range 3,40-4,20 dengan interpretasi baik. Adapun nilai rendah pada indikator keadaan lingkungan fisik dan pelaksanaan sistem manajemen dengan rata-rata 3.76 dengan interpretasi baik. Keadaan ini menyatakan bahwa meskipun keadaan lingkungan fisik memiliki interpretasi baik, namun tidak semua karyawan memiliki komitmen yang sama dalam menjaga lingkungan agar tetap nyaman, kondisi restoran yang terdapat di dalam mall mempengaruhi kondisi ruang

kerja yang belum sepenuhnya bebas dari kebisingan karena adanya *event* yang dilakukan oleh pihak gedung. Adapun nilai tertinggi ditunjukkan pada indikator produk, ini menyatakan bahwa produk yang disajikan sudah sesuai dengan prosedur dan memenuhi tingkat kehalalan.

### **Kondisi Kinerja Karyawan**

Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja (Y) tanggapan responden secara keseluruhan disajikan pada rekapitulasi berikut ini :

**Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja**

<b>Indikator</b>	<b>Penilaian Kriteria</b>	<b>Interpretasi</b>
Kualitas	4.32	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan yang ditetapkan serta karyawan memberikan pelayanan yang sangat baik kepada pelanggan.
Kuantitas	3.95	Karyawan dapat mengelola waktu kerja dengan efisien.
Pelaksanaan tugas	3.91	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan tergolong efektif.
Tanggung jawab	4.07	Tugas dilaksanakan sesuai ketentuan dan berjalan lancar.
<b>Rata-rata Penilaian</b>	4.06	Kinerja karyawan dikatakan baik ditunjukkan dengan hasil kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan kewajiban yang diperoleh sesuai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Sumber : Data kuisioner diolah,2019.

Rekapitulasi rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 4,06 atau berada pada range

3,40-4,20 dengan interpretasi baik. Adapun nilai rendah pada indikator pelaksanaan

tugas sebesar 3,91 dengan interpretasi baik. Meskipun pelaksanaan tugas berjalan baik namun belum optimal, terdapat beberapa karyawan dimana masih merasa belum mampu menyelesaikan sepenuhnya pekerjaan yang dibebankan tanpa adanya kerja sama antar rekan kerja. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan interpretasi sangat baik. Artinya kualitas kerja karyawan sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan serta karyawan memberikan pelayanan yang sangat baik kepada pelanggan.

**Kinerja Karyawan berbasis Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi secara Simultan dan Parsial**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 14.00 For Windows diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,368 + 0,797X_1 + 0,160X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan koefisien regresi (X<sub>1</sub>) yang

positif artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki kondisi kecerdasan emosional yang baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil koefisien regresi (X<sub>2</sub>) adalah positif artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka, semakin kondusif iklim organisasi akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Firmansyah (2020) dan Satrina *et al* (2020) menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,514	3,259

a. Predictors: Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent : Kinerja

Hasil pengolahan data koefisien korelasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,532 atau 53,2% artinya mempunyai hubungan yang kuat. Hasil ini menyatakan kecerdasan emosional dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2 %, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kecerdasan emosional serta iklim organisasi, seperti: faktor individu yang meliputi kecerdasan intelektual, dan faktor

lingkungan yang meliputi uraian jabatan, komunikasi, hubungan kerja dan peluang berkarir.

**Pengujian Hipotesis**

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diajukan yaitu hipotesis (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>). Hipotesis alternatif dibuat untuk diterima kebenarannya, sedangkan hipotesis nol untuk ditolak keberadaannya.

**Uji F**

**Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	640,401	2	320,200	30,142	,000 <sup>b</sup>
Residual	563,028	53	10,623		
Total	1203,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,17 ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $30,142 > 3,172$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Dewantari *et al* (2021) dan Laoh *et al* (2022), yang menyatakan kecerdasan emosional dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

**Uji t**

Adapun uji t (secara parsial) terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	8,368	5,550		1,508
Kecerdasan Emosional	,797	,108	,691	7,356
Iklim Organisasi	,160	,063	,241	2,562

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan emosional sebesar 7.356 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $56-2-1= 53$  sebesar 1,674 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,356 > 1,674$ ) dengan signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$ , sehingga  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak,

artinya kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Firdaus *et al* (2019) dan Sari *et al* (2020) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi



tingkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kinerja karyawan.

b) Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk iklim organisasi sebesar 2,562 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $56-2-1= 53$  sebesar 1,674 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,562 > 1,674$ ) dengan taraf signifikansi sebesar  $0.013 \leq 0.05$ . Kesimpulannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, ini menyatakan iklim organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Damanik (2019) dan Nufus (2021), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak kondusif iklim organisasi maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja karyawan:
  - a) Kecerdasan emosional karyawan Pizza Hut pada kategori baik. Adapun nilai *mean* terendah ada pada indikator motivasi diri dan nilai tertinggi pada indikator kemampuan sosial, ini menyatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan menjaga interaksi dengan pelanggan.
  - b) Iklim organisasi Pizza Hut pada kategori baik. Adapun nilai *mean* terendah ada pada indikator lingkungan fisik dan sistem

manajemen. Nilai tertinggi ada pada indikator produk. Hal ini menunjukkan produk, budaya organisasi, lingkungan sosial, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan konsumen yang dilayani telah dinilai maksimal untuk menunjang kinerja karyawan dan perusahaan yang lebih baik.

- c) Kinerja karyawan pada kategori baik. Adapun *mean* terendah pada indikator pelaksanaan tugas dan nilai tertinggi ditunjukkan pada indikator kualitas dengan interpretasi sangat baik. Hal ini menyatakan bahwa kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar dan karyawan telah berusaha menjaga kualitas pelayanan dengan baik.
2. Hasil uji simultan menyatakan kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut.
  3. Hasil uji parsial menyatakan kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut.

Dari hasil penelitian, saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

1. Untuk kecerdasan emosional, sebaiknya perusahaan memperhatikan tingkat kecerdasan karyawan dengan memberikan pelatihan yang mengangkat kepada kesadaran dan manajemen diri, motivasi diri, kesadaran dan kemampuan sosial setiap karyawan.
2. Untuk iklim organisasi, sebaiknya perusahaan memastikan bahwa iklim organisasi karyawan sesuai dan terpenuhi, seperti fasilitas lingkungan fisik yang nyaman dan sesuai standar, setiap manajemen dapat memastikan keadaan lingkungan sosial tetap

berjalan harmonis dan kondusif, memastikan kondisi fisik dan kejiwaan setiap karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam faktor lain diluar kecerdasan emosional seperti kecerdasan intelektual atau kecerdasan sosial dan faktor lain diluar iklim organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, I. Y. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (1 ed.). (M. Nasrudin , Penyunt.) Pekalongan, Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Budiman, Halim, F. w., & Selamat, M. N. (2020). The Organizational Climate and Counterproductive Work Behavior in Indonesian Occupational Hospitals : The Capacity of Leader-Member Exchange Quality as A Mediator. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 2051-20176.
- Damanik , H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Imelda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 562-567.
- Dewantari, P. D., Gama, I., & Parwita, G. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar. *VALUES*, 2(3), 667-674.
- Firdaus, A., Wispandono, R., & Buyung , H. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17-31.
- Firmansyah, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Prima*, 60.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2020). *Kecerdasan Emosional; Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, A. D. (2022). *Sukses Belajar tanpa Batas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan , M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laoh, V. C., Kairupan, B. H., & Nelwan , J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Umum Hermana. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366-373.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.

- Sari, L. A., Onsardi, & Ekawati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79-88.
- Satrina, R. M., Wardi, Y., & Rasyid, R. (2021). The Influence of Emotional Intelligence, Work Climate And Work Discipline on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 179, 432-435.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., . . . Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tippe, S., Parimita, W., & Halifah, R. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi Terhadap Counterproductive Work Behavior. *UNJ Repository*, 6.
- Utaminingsih, S., Hardhienata, S., & Sunardi, O. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru (Tuntutan Profesionalisme Guru PAUD)*. Tangerang : Pascal Books.
- Zamzam , F., & Yustini , T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.