

**EMOTIONAL INTELLIGENCE PEMILIK MELALUI EMPLOYEE'S CREATIVITY DAN ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP ENTREPRENEURIAL ORIENTATION DI UKM INDUSTRI KOTA MADIUN**

**Bioni Kharisma Ramadhan**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

**Abstract :** *Economic growth continued to decline due the economic sector structure is not strong in the face of turmoil from the external or internal shocks. Another cause is the lack of downstream industries such as SMEs get optimal attention when SMEs have proved able to have a competitive advantage and dynamics in economic growth significantly. Phenomena occurring in Indonesian SMEs still face a number of difficulties and obstacles that impede and complicate their operations and growth, such as low levels of product quality, competitiveness, diversification, innovation, and entrepreneurial culture is weak. On the basis of the above we want to know the influence of emotional intelligence, organizational climate and employee creativity in entrepreneurial orientation. With sample 127 SMEs in Madiun using path analysis concluded that emotional intelligence have a significant positive effect on organizational climate, employee creativity and entrepreneurial orientation. Other results suggested that organizational climate and employee creativity have significant positive effect on entrepreneurial orientation.*

**Keywords:** *emotional intelligence, organizational climate, employee creativity, entrepreneurial orientation*

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang melamban bukan berakar pada masalah karena kelemahan pada sektor moneter dan keuangan saja, melainkan pada tidak kuatnya struktur sektor ekonomi dalam menghadapi gejala dari luar (*external shocks*) atau gejala dari dalam (*internal shocks*). Sebelum krisis, prioritas industri pemerintah lebih memprioritaskan untuk mendahulukan industri hulu namun mengabaikan industri hilir.

Terlambatnya dipromosikan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mengakibatkan kepincangan yang cukup parah ketika krisis asia melanda ekonomi. Padahal selama ini UKM telah menunjukkan kemampuan menjadi usaha yang memiliki keunggulan daya saing dan dinamika dalam pertumbuhan ekonomi bahkan para ahli melihat kenyataan dan berpendapat bahwa proses pemulihan ekonomi yang ditunjang oleh meningkatnya peran UKM secara signifikan. Namun demikian, UKM di Indonesia, seperti di negara-negara lain, masih menghadapi sejumlah kesulitan dan kendala yang menghambat dan mempersulit mereka operasi dan pertumbuhan, seperti rendahnya tingkat kualitas produk, daya saing, diversifikasi, inovasi, dan budaya kewirausahaan yang lemah (Stevenson, 2010).

Lingkungan bisnis yang menantang membutuhkan jiwa wirausaha yang tinggi agar dapat bertahan hidup dan tumbuh. Selanjutnya,

dalam menanggapi lingkungan yang berubah dengan cepat kecerdasan yang berhubungan dengan emosi yaitu *emotional intelligence* dapat menjadi salah satu kompetensi individu paling penting bagi perusahaan. (Salovey and J. D. 1990) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan untuk memonitor seseorang sendiri dan emosi orang lain untuk menjadi diskriminasi di antara mereka dan menggunakan informasi tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Selain *emotional intelligence* manajer yang juga berkaitan dengan *entrepreneurial orientation* adalah *organizational climate* dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* manajer melalui *employee creativity* dan *organizational climate* terhadap *entrepreneurial orientation* di UKM Industri Kota Madiun.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. *Emotional Intelligence*

*Emotional intelligence* menurut (Goleman 1999), adalah kemampuan merasakan, memahami, dan dengan efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh yang manusiawi. Sementara itu, (Howes and Herald 1999) menjelaskan bahwa pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen

yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan dan mengendalikan emosi.

*Emotional intelligence* meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. (Goleman 1999) menjelaskan terdapat lima dimensi pada *emotional intelligence* yang terdiri atas (1) kesadaran diri (2) regulasi diri (3) motivasi (4) empati dan (5) ketrampilan sosial.

#### b. *Entrepreneurial Orientation*

*Entrepreneurial orientation* sebagai suatu perangkat yang meliputi sifat psikologis personalia, nilai, atribut dan moral yang tinggi yang dimotivasi menjadi satu untuk terlibat dalam suatu kegiatan kewirausahaan (Timmons dan Spinelli, 2007). Pengertian lainnya menurut (Lumpkin and Dess 1996) *entrepreneurial orientation* merupakan suatu proses membangun dan memberi perhatian penuh ada model metode, praktik dan pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh seorang manajer.

Dimensi dari *entrepreneurial orientation* terbagi menjadi 3 yaitu (1) inovasi yang merupakan ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi (2) proaktif yang diartikan sebagai keadaan yang tidak terpengaruh oleh kekuatan situasi di sekitarnya, bahkan mampu mempengaruhi timbulnya perubahan dalam lingkungannya (3) mengambil resiko yang diartikan sebagai setiap perilaku baik disadari atau tidak disadari yang diikuti dengan ketidakpastian yang dirasakan tentang hasilnya, atau tentang kemungkinan keuntungan bagi fisik, kesejahteraan ekonomi atau psikososial bagi individu atau orang lain (Hough and Scheepers 2008).

#### c. *Organizational Climate*

*Organizational climate* adalah seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasi lain (Gilmer, 1984) atau dapat pula diartikan sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya (Litwin dan Stringer dalam Toulson dan Smith, 1994). *Organizational climate* penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa

yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Dimensi dari *organizational climate* menurut Isaksen (2001) adalah keterlibatan, dinamis, kebebasan, keterbukaan, *idea time*, humor, konflik, dukungan ide, dan pengambilan resiko.

#### d. *Employee Creativity*

Kreatifitas didefinisikan sebagai kecenderungan untuk menghasilkan atau mengenali ide, alternatif, atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan menghibur diri kita sendiri dan orang lain (Franken 1990). Edwards (Edward and Monika 1995) menjelaskan kreatifitas sebagai kemampuan untuk menemukan solusi baru untuk masalah atau cara baru berekspresi, sehingga membawa ke dalam keberadaan sesuatu yang baru bagi individu dan budaya. Sementara itu, Maslow (1943) (Munandar 2009) memberikan penjelasan bahwa kreatifitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Dari definisi di atas dapat diberikan arti *employees creativity* sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide, alternatif, atau kemungkinan sebagai aktualisasi diri yang mungkin akan berguna dalam sebuah perusahaan.

*Employee creativity* dapat diukur melalui melalui *The Four P's of Creativity* yang terdiri atas *person*, *process*, *product*, dan *press*. Empat P dalam hal ini akan saling berkaitan, yaitu Pribadi (*Person*) kreatif yang melibatkan diri dalam proses (*Process*) kreatif, dan dengan dorongan dan dukungan (*Press*) dari lingkungan, sehingga diharapkan akan mampu menghasilkan produk (*Product*) kreatif.

### 1. Hubungan Antar Konsep

#### a. *Emotional intelligence* dan *entrepreneurial orientation*

Dalam sebuah kerja tim, IQ emosional akan lebih dominan dibandingkan IQ akademis dari masing-masing anggota tim. Keberhasilan kerja akan mudah diraih jika mengandalkan IQ emosional dibandingkan IQ akademik (Goleman, 1999). Penelitian sebelumnya

menyebutkan bahwa *emotional intelligence* memiliki dampak penting pada dimensi *entrepreneurial orientation* (Suliman and Al-Shaikh 2007). Karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* yang lebih tinggi cenderung akan memiliki *entrepreneurial orientation* yang juga tinggi. Sunindijo *et al.* (2007) juga mengemukakan bahwa *emotional intelligence* manajer berkorelasi positif dengan perilaku *entrepreneurial orientation* yaitu proaktif. Sementara itu, (Hadizade, Raminmehr, and Hosseini 2009) menyajikan *emotional intelligence* karyawan memiliki hubungan yang erat dengan lima dimensi *entrepreneurial orientation* yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan hubungan sosial.

#### **b. *Emotional intelligence* dan *organizational climate***

*Emotional intelligence* tidak akan terbentuk dengan baik apabila tidak dilatih dan dikembangkan secara intensif dengan cara, metode dan waktu yang tepat. (Allen 2003) dan (Reed 2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang kuat dan positif pada *organizational climate*. Hal yang relatif sama disampaikan (Milhoan 2007) dimana dalam penelitiannya disimpulkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *emotional intelligence* dan *organizational climate*.

#### **c. *Emotional intelligence* dan *employee creativity***

*Emotional intelligence* mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama (Goleman 1999). Sementara itu, Segal (2000) juga menyatakan pentingnya *emotional intelligence*, terutama dalam hal pekerjaan dimana *emotional intelligence* memiliki peran penting salah satunya kinerja karyawan. Jika aspek-aspek *emotional intelligence* dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. (Zhou and George 2003) ; (Rego *et al.* 2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *emotional intelligence* dan *employee creativity*, di mana pemimpin memiliki *emotional intelligence* yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk membangkitkan, mendorong, dan mendukung

keaktivitas di kalangan karyawan dalam organisasi.

#### **d. *Organizational climate* dan *Entrepreneurial orientation***

Menurut (Lumpkin and Dess 1996) dan Wiklund dan Shepherd (2005) *entrepreneurial orientation* dan budaya organisasi berhubungan erat dengan proses penyusunan strategi yang akan memberikan dasar dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan bisnis organisasi dan pembentukan *organizational climate*. *Entrepreneurial orientation* memegang peranan penting dalam meningkatkan *organizational climate*. Penelitian lain oleh Miller dan Fneseri (1982) mengungkapkan bahwa *entrepreneurial orientation* menjadi suatu makna yang dapat diterima untuk menjelaskan kinerja usaha dan *organizational climate*. *Entrepreneurial orientation* yang tinggi berhubungan erat dengan penggerak utama keuntungan sehingga seorang wirausahawan mempunyai kesempatan untuk mengambil keuntungan dan munculnya peluang-peluang tersebut, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap iklim organisasi (Wiklund, 1999 ; Covin dan Slevin, 1991 ; Smart dan Conant, 1994).

#### **e. *Employee creativity* dan *entrepreneurial orientation***

Keterkaitan antara *employee creativity* dan *entrepreneurial orientation* pernah dilakukan oleh Griffin dan Coulthard (2005) yang menyarankan bahwa kreativitas memiliki dampak penting yang terkait dengan inovasi positif. (Matthews 2007) menemukan bahwa kreativitas memainkan peranan penting terhadap proses inovasi perusahaan yang dapat digunakan organisasi untuk mendapatkan keuntungan melalui ide-ide baru lalu mengeksplorasinya menjadi sebuah produk dan jasa yang menjadi pengembangan *entrepreneurial orientation*.

Hubungan kreatifitas dengan *entrepreneurial orientation* sangat erat dan terkadang *overlap* walaupun tidak sama diantara keduanya. Hubungan antara kreatifitas dengan kewirausahaan dibedakan atas 4 kategori yaitu : (1) perusahaan dengan kreatifitas tinggi tetapi sedikit dalam penggunaan konsep kewirausahaan ; (2) perusahaan dengan kreatifitas rendah tetapi memakai banyak konsep kewirausahaan ; (3) perusahaan dengan kreatifitas tinggi dan tinggi

dalam penggunaan konsep kewirausahaan ; (4) perusahaan yang tidak menggunakan kreatifitas dan kewirausahaan dalam melaksanakan kegiatannya seperti pada birokrasi pemerintah (bersifat birokrasi penuh) yang hanya menjalankan kegiatannya berdasarkan masa lalu saja.

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap entrepreneurial orientation pada industri UKM.
- H<sub>2</sub> : Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap organizational climate pada industri UKM.
- H<sub>3</sub> : Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap employee creativity pada industri UKM..
- H<sub>4</sub> : Organizational climate berpengaruh signifikan terhadap entrepreneurial orientation pada industri UKM.
- H<sub>5</sub> : Employee creativity berpengaruh signifikan terhadap entrepreneurial orientation pada industri UKM.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data populasi pada 127 UKM yang ada di Kota

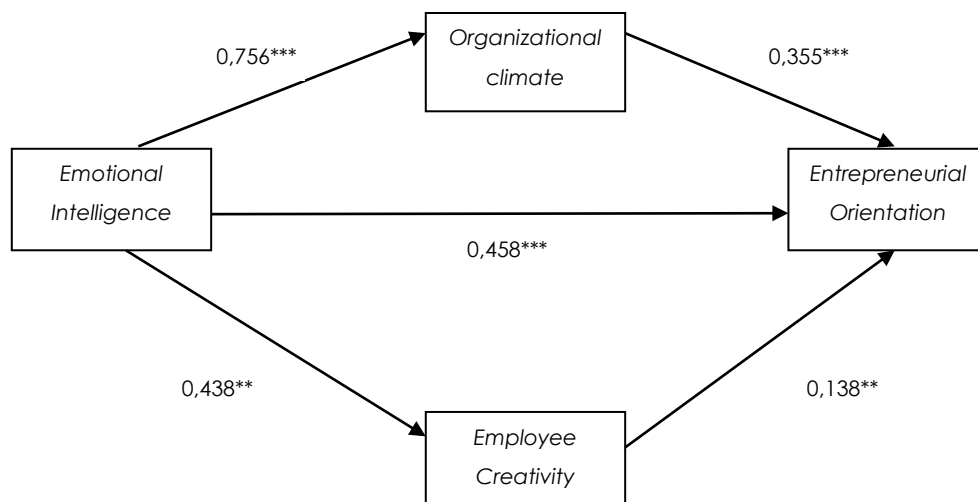
Madiun dengan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (X)  
 Variabel bebas yang digunakan adalah *emotional intelligence* yang diukur dengan menggunakan indikator sesuai dengan teori
2. Variabel terikat (Y)  
 Variabel terikat yang dipergunakan adalah *entrepreneurial orientation* yang diukur menggunakan indikator sesuai dengan teori
3. Variabel antara (Z)  
 Variabel antara atau mediasi yang digunakan adalah *organizational climate* yang diukur dengan menggunakan ... indikator sesuai dengan teori .... dan *employee creativity* yang diuku dengan menggunakan ... indikator sesuai dengan teori ...  
 Pembuktian hipotesis penelitian digunakan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS versi 17.0

**HASIL ANALISIS**

Hasil estimasi analisis jalur sesuai dengan model struktural yang telah dirumuskan dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1. Hasil Estimasi Analisa Jalur**

Hasil pada Gambar 1 memberikan penjelasan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *entrepreneurial orientation*, *organizational climate* dan *employee creativity*. Hasil lain disebutkan bahwa *organizational climate* dan *employee creativity* masing-masing juga berpengaruh positif yang

signifikan terhadap *entrepreneurial orientation* pada UKM yang ada di Kota Madiun.

Dari hasil uji hipotesis sebelumnya juga dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara *emotional intelligence* terhadap *entrepreneurial orientation* melalui *organizational climate* dan *employee creativity* sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Emotional Intelligence ⇒ Entrepreneurial Orientation	0,458	-
Emotional Intelligence ⇒ Organization Climate ⇒ Entrepreneurial Orientation	-	$0,756 \times 0,355 = 0,268$
Emotional Intelligence ⇒ Employee Creativity ⇒ Entrepreneurial Orientation	-	$0,438 \times 0,138 = 0,060$

Pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap *entrepreneurial orientation* yang melalui *organizational climate* dan *employee creativity* disimpulkan terjadi *partial mediasi*. Hal ini berarti pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *organizational climate* terjadi *partial mediation* (Little et al, 2007:210) . Yang berarti bahwa pada pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *entrepreneurial orientation* dapat melalui *organizational climate* dan atau *employee creativity* ataupun tanpa melalui kedua variabel mediasi yang digunakan.

#### KESIMPULAN

Simpulan dari hasil analisis dikemukakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *entrepreneurial orientation*, *organizational climate* dan *employee creativity* pada industri UKM dapat diterima. *Organizational climate* disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *entrepreneurial orientation* begitu pula untuk variabel *employee creativity*.

#### SARAN

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa para pemilik UKM di Kota Madiun perlu mengembangkan *emotional intelligence* yang dimiliki, khususnya yang terkait dengan sensitivitas pihak pemilik terhadap perasaan karyawan sebab dengan *emotional intelligence* yang optimal, pihak pemilik dapat mengembangkan *organizational climate* dan *employee creativity* serta memacu *entrepreneurial orientation* yang dimiliki. Selain itu, mereka juga perlu mengadakan pertemuan-pertemuan yang lebih intensif dengan karyawan agar karyawan dapat menyampaikan ide-ide mereka yang dapat membawa efek positif bagi perusahaan dan harus selalu terbuka terhadap

kritik, saran, maupun ide-ide dari karyawan demi kemajuan usaha, karyawan, maupun pihak pemilik sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, L. J. 2003. "The Relationship between the Emotional Intelligence Competencies of Principals in the Kanawha County School System in West Virginia and Their Teachers' Perceptions of School Climate." Unpublished Doctoral Dissertation (West Virginia University, Morgantown, WV).
- Edward, Lumsdaine and Monika. 1995. "Creative Problem Solving: Thinking Skills for a Changing World." (New York: Mc.Graw-Hill Internasional Editions).
- Franken, R. E. 1990. "Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal Agency Belief." SAGE (New York).
- Goleman, Daniel. 1999. "Emotional Intelligence." (Jakarta : Gramedia Pustaka).
- Hadizade, M. A., H. Raminmehr, and S. .. Hosseini. 2009. "Relationship between Emotional Intelligence and Entrepreneurial Orientation among the Employees of Oil Company-Affiliated Organizations." Journal of Entrepreneurship Development 1:62–139.
- Hough, J. and R. Scheepers. 2008. "Creating Corporate Entrepreneurship through Strategic Leadership." Journal of Global Strategic Management 3:17–25.
- Howes and Herald. 1999. "Emotional Intelligence (Terjemahan)." (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka).
- Lumpkin, G. T. and G. G. Dess. 1996. "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance." The Academy of Management Review 21:135–72.

- Matthews, J. H. 2007. "Creativity and Entrepreneurship: Potential Partners or Distant Cousins?, In Chapman, R. (Ed.)." Managing Our Intellectual and Social Capital: 21st ANZAM 2007 Conference (Sydney, Australia).
- Milhoan, P. L. 2007. "Emotional Intelligence Competencies of Department Chairs in the West Virginia State Community College System and Their Faculty Members' Perceptions of Organizational Climate." Unpublished Doctoral Dissertation (West Virginia University, Morgantown, WV).
- Munandar, Utami. 2009. "Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat." (Jakarta: PT. Rineka Cipta).
- Reed, T. G. 2005. "Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Openness: An Exploratory Study." Unpublished Doctoral Dissertation (The Ohio State University, Columbus).
- Rego, A., F. Sousa, M. P. Cunha, A. Correia, and I. S. Amaral. 2007. "Leader Self-Reported Emotional Intelligence and Perceived Employee Creativity: An Exploratory Study." *Creativity and Innovation Management* 16:250–64.
- Salovey, Peter and Mayer J. D. 1990. "Emotional Intelligence." *Journal of University of New Hampshire (Baywood Publishing Co., Inc).*
- Suliman, A. M. and F. N. Al-Shaikh. 2007. "Emotional Intelligence at Work: Links to Conflict and Innovation." *Jordan Employee Relations* 29:208–20.
- Zhou, J. and J. M. George. 2003. "Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence." *Leadership Quarterly* 14:545–68.