

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDONESIA LIVE GARMENT KABUPATEN SRAGEN

Alvi Nurhanifah¹⁾, Ambyah Atas Aji²⁾

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: alvihanifah8@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

Article Info

Abstract

ARTICLE HISTORY

Received:

16/11/2022

Reviewed:

23/11/2022

Revised:

26/11/2022

Accepted:

27/11/2022

DOI: 10.54840/wijob.v1i2.62

This study aimed to determine the significant effect of emotional intelligence and communication on employee performance CV. Indonesia Live Garment Districts Sragen both partially and simultaneously. This research is quantitative research. Population in this study are all employees CV. Indonesia Live Garment Districts Sragen. The sampling technique that used is saturated sampling technique with 65 respondents. Primary data was obtained based on the results of the answer to the questionnaires distributed to the respondents. Analysis of the data in this study used multiple linear regression analysis, t-test, F-test and coefficient of determination (R²) using SPSS version 26. The results of the study indicate that partially emotional intelligence and communication variables have a significant effect on employee performance with the regression coefficient value on variables of emotional intelligence (0,255) and communication (0,602) and t-value of the emotional intelligence variable (2,324) and communication (5,411). Simultaneously the variables of emotional intelligence and communication affect employee performance with F-value (30,512).

Keywords : Emotional Intelligence, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan *mode fashion* yang semakin kekinian dan teknologi yang semakin canggih telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam perusahaan garment. Dilihat dari persaingan di lingkungan industri garment saat ini perusahaan dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan perusahaan garment lainnya.. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan perusahaan tersebut. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawannya.

Pada hakikatnya sumberdaya manusia adalah modal terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran vital yang dianggap sebagai salah

satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sebanyak apapun uang, sebegus apapun bahan, secanggih apapun mesin, dan sematang apapun konsep metode yang dirancang, hal tersebut tidak akan berhasil tanpa adanya pengelolaan berkualitas dari karyawan yang mengoperasikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar menghasilkan kinerja yang optimal supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat suatu kegiatan dalam wujud sasaran tujuan, visi dan misi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, meliputi kinerja masing-masing individu atau kelompok. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Beberapa faktor tersebut adalah kecerdasan emosional dan komunikasi.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan dan tekanan lingkungan sehari-hari, yang tujuannya untuk memanfaatkan emosi diri sendiri serta emosi orang lain untuk mencapai tindakan yang ditentukan. Istilah kecerdasan emosional berakar dari konsep *social intelligence*, yaitu suatu kemampuan memahami dan mengatur secara bijak dalam hubungan sesama manusia. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah perusahaan yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Selain kecerdasan emosional faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Amirullah (2015:206). Komunikasi membantu karyawan-karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan individu dan juga organisasi. Jika komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif maka perusahaan tidak akan mencapai tujuan dengan baik, oleh sebab itu komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan. Permasalahan yang sering terjadi pada sebuah organisasi biasanya terjadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan pendapatnya, sedangkan bawahan tidak mengerti atau kurang setuju dengan ide dari atasan. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik sehingga membuat bawahan tidak mengerti atau kurang memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi pakaian. Sejak awal berdiri perusahaan ini selalu memberikan produk yang berkualitas. CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen ini banyak memproduksi pakaian bermerk baik produk luar negeri maupun produk dalam negeri. Kinerja karyawan sangat dipertimbangkan dalam perusahaan ini karena perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawan, dengan adanya kualitas karyawan yang baik CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen dapat menghasilkan *output* yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDONESIA LIVE GARMENT KABUPATEN SRAGEN”**, dengan demikian adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen ? (2) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen ? (3) Apakah kecerdasan emosional dan komunikasi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen ? sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. (2) Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. (3) Untuk menguji dan menganalisis apakah kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Garment Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Simamora (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumberdaya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Studi-studi menunjukkan bahwa seorang profesional yang secara teknik unggul dan memiliki EQ tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik. Saat ini kemampuan menguasai dan mengolala diri sendiri serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami dan mengendalikan perasaan sendiri dan perasaan orang lain, termasuk memotivasi diri dan mengatur emosi serta kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan potensi yang ada dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Indikator-indikator Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2015:58) indikator-indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut : (1) Mengenali emosi diri ; (2) Mengelola emosi; (3) Memotivasi diri sendiri; (4) Mengenali emosi orang lain; (5) Membina hubungan.

Komunikasi

Kehidupan manusia di dunia tidak dapat terlepas dari aktivitas komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan sosial manusia dan masyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari manusia yaitu sejak dari bangun tidur sampai manusia beranjak tidur pada malam hari. Bisa dipastikan sebagian besar dari kegiatan kehidupan kita menggunakan komunikasi baik komunikasi verbal maupun nonverbal. Istilah komunikasi dalam bahasa inggris "*communication*", dari bahasa latin "*communicatus*" yang mempunyai arti berbagi atau menjadi milik bersama. Indikator- indikator komunikasi adalah : (1) Komunikasi vertical; (2) Komunikasi horizontal; (3) Komunikasi diagonal.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh semua sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun karyawannya. Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Menurut Wirawan (2015:272) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : (1) Faktor internal organisasi; (2) Faktor eksternal. Menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas biaya; (5) Kebutuhan pengawasan; (6) Pengaruh interpersonal.

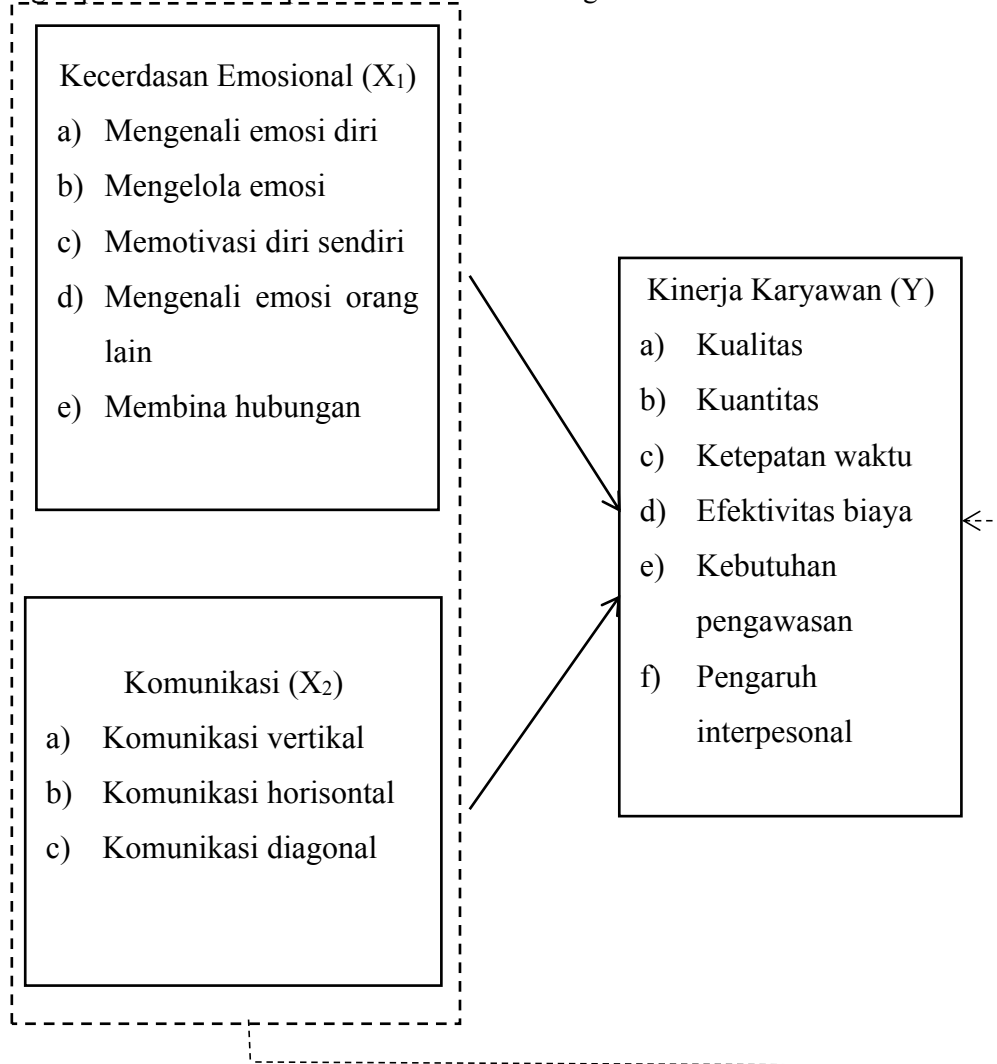
Penelitian Terdahulu

Rena Esta Kristanti (2021) melakukan penelitian yang berjudul ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada PT Mowilex Indonesia di Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Arfandi (2020) melakukan penelitian yang berjudul PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN LAWU UTARA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan simulutan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.
3. Diduga ada pengaruh simultan pada variabel kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. INDONESIA LIVE GARMENT Kabupaten Sragen sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode Sampling Jenuh.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan komunikasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

a. Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins & Judge (2015) Kecerdasan Emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

Indikator kecerdasan emosional :

- 1) Mengenal emosi diri
- 2) Mengelola emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenal emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

b. Komunikasi

Menurut arni (2016:4) komunikasi adalah pertukeran pesan verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Indikator komunikasi :

- 1) Komunikasi vertikal
- 2) Komunikasi horisontal
- 3) Komunikasi diagonal

2. Variabel Dependen

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja diperusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Indikator kinerja karyawan :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas biaya
- e. Kebutuhan pengawasan
- f. Pengaruh interpersonal

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu : Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Kurang setuju (skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil analisis validasi menggunakan computer yaitu program SPSS versi 26.0 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 26.0. Pengambilan

keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variable yang diteliti adalah valid. Dalam penelitian ini ukuran sampel nya adalah 65 responden dan taraf signifikasi 5% maka diperoleh $r_{tabel} = 0,244$.

1) Variable Kecerdasan Emosional (X_1).

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variable kecerdasan emosional adalah butir pertanyaan tentang variable kecerdasan emosional (X_1) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Variable Komunikasi (X_2).

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variable komunikasi adalah tentang variable Komunikasi (X_2) menunjukkan butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Variable Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variable kinerja karyawan adalah butir pernyataan tentang variable kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 26.0 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha cronbach* (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variable ditentukan dengan asumsi apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,60$, maka butiran atau variable yang diteliti adalah reliabel. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variable baik kecerdasan emosional, komunikasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena mempunyai nilai *alpha cronbach* $> 0,60$, sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variable Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1
Hasil Regresi Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.002	3.972		3.022	.004
	Kecerdasan Emosional (X1)	.255	.110	.239	2.324	.023
1	Komunikasi (X2)	.602	.111	.523	5.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, Juni 2022

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,002 + 0,255 X_1 + 0,602 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variable sebagai berikut:

- α = Konstanta sebesar 12,002 menyatakan bahwa jika variable kecerdasan emosional (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap konstan maka kinerja karyawan CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen akan positif.
- β_1 = 0,255, koefisien regresi kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,255 yang berarti

Kecerdasan Emosional (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila terdapat peningkatan Kecerdasan Emosional dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

- 3) $\beta_2 = 0,602$, koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,602 yang berarti Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila terdapat peningkatan Komunikasi (X_2) dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) di CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variable independen kecerdasan emosional (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	2,324	1,998	0,023	ada pengaruh individu
Komunikasi	5,411	1,998	0,000	ada pengaruh individu

Sumber: Data primer yang diolah, Juni 2022

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Uji t yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,324 > t_{tabel} = 1,998$ dan nilai signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,023 < 0,050$), maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga ada pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variable Kinerja Karyawan pada CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.
- 2) Uji t yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 5,411 > t_{tabel} = 1,998$ dan nilai signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,000 < 0,050$) , maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh variable Komunikasi terhadap variable Kinerja Karyawan pada CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.

c. Uji F

Uji F adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji signifikasi pengaruh secara bersama-sama antara variable independen yaitu Kecerdasan Emosional (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan di CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
30,512	3,15	0,000	Ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2022

Mengingat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,512 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kecerdasan Emosional dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480, maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang ada di CV Indonesia Live Kabupaten Sragen sebesar 48,0 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini (misalnya : lingkungan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi).

e. Pembahasan Hasil Penelitian

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan pada CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.

Kecerdasan emosional dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa “Diduga kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,480, maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.
3. Kecerdasan emosional dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional pada umumnya sudah cukup baik. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kecerdasan emosional karyawan karena menurut hasil penelitian ini kecerdasan emosional memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan harus mengadakan seminar atau pelatihan mengenai kecerdasan emosional, apabila kecerdasan emosional semakin membaik maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

2. Hasil penelitian mengenai komunikasi pada umumnya sudah cukup baik, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat menerapkan komunikasi organisasi dengan penggunaan pemilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus. Selanjutnya perusahaan harus memastikan sejauh mana komunikasi perusahaan akurat dan mengalir dengan bebas antar pemberi dan penerima informasi, baik informasi mengenai kemajuan perusahaan maupun mengenai permasalahan yang ada dalam perusahaan. Apabila komunikasi perusahaan dikerjakan dengan baik maka kinerja perusahaan akan terus meningkat.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan secara berkali sehingga perusahaan mempunyai gambaran dan patokan tentang kinerja karyawan yang mesti perlu ditingkatkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini diharapkan agar menggali informasi yang lebih mendalam lagi terhadap kajian penelitian ini melalui wawancara dengan responden, serta menambahkan indikator-indikator lain untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. 2016. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akbar Asfihan. 2021. *Kinerja Karyawan*, adalah.co.id. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/> Diakses tanggal 29 Maret Pukul 18:30.
- Amirullah. 2015. *Managemen Strategi*. Pamekasan: Mitra Wacana Media.
- Aqli, K. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Petani*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Ardial. 2018. *Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Arfandi. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Lawu Utara*. Skripsi. Palopo: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Arni, M. 2016. *Komunikasi Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, A.R.R., 2019. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bayangkara Surabaya.
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Goleman, D. 2016. *Emotional Inteligance: Kecerdasan emosional*, Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Servive.
- Hasibuan.M. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamsir. 2016. *Managemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Praktek*. Makassar: Rajawali Pers.
- Kurniawan, A.W. & Puspitaningsih, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S.P., & Judge. T.A 2015. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Ratna Saraswati. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.