

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Makanan Tangerang Banten

Imam Muhammad Riza^{1*}, Masduki Asbari², Ahmad Nafis³, Aulia Rizka⁴, Nofiyanti⁵

^{1,2,3}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding author imammuhammadrizal@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Gandummas Kencana serta hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan sampel jenuh sebanyak 50 karyawan. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal ($r = 0,678$; $p < 0,01$) dengan kontribusi sebesar 46%. Mayoritas karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal yang tinggi, yang berperan dalam mendukung kinerja. Disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan rutin untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan komunikasi karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to examine the influence of communication and emotional intelligence on employee performance at PT. Gandummas Kencana, as well as the relationship between emotional intelligence and interpersonal communication. A quantitative correlational method was used with a saturated sample of 50 employees. The results show a positive and significant relationship between emotional intelligence and interpersonal communication ($r = 0.678$; $p < 0.01$), with a contribution of 46%. Most employees demonstrated high levels of emotional intelligence and interpersonal communication, which support better performance. It is recommended that the company provide regular training to enhance employees' emotional intelligence and communication skills.

Keywords: emotional intelligence, interpersonal communication, employee Performance.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan (Asbari et al., 2020; Gopar et al., 2022; Hutagalung et al., 2020; Kumoro et al., 2023). Sumber daya manusia yang disebut sebagai karyawan dalam organisasi yang sukses tidak hanya melakukan tugas formal yang ada dalam deskripsi pekerjaannya saja, namun mau memberikan kinerja yang melebihi harapan dari organisasi atau perusahaan (Basuki et al., 2020; Haq et al., 2022; Novitasari et al., 2020, 2021; Suroso et al., 2021). Menurut Kusumajati (2014) suatu organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan perusahaan tersebut membutuhkan dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh pernyataan MacKenzie, Organ dan Podsakoff (2006) bahwa organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berperilaku baik, misalnya seperti mampu bekerja tim, saling membantu satu sama lain, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan, serta mau mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan (Admiral et al., 2021; Basuki et al., 2020; Haq et al., 2022; Novitasari et al., 2020, 2021; Purwanto et al., 2020; Putra et al., 2020; Suroso et al., 2021; Zaman et al., 2020).

Kecerdasan serta komunikasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Anto (2015) mengenai "The Mediating Role Of Organizational Commitment In

Influence Relationships Between Interpersonal Communication and Emotional Intelligence Toward Employee Performance" bahwasanya komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, dalam kenyataannya tidak semua karyawan dalam perusahaan memiliki komunikasi yang baik dan tidak semua karyawan dapat mengendalikan emosinya dengan baik terhadap apa yang dirasakan dalam pekerjaannya tersebut. Penelitian ini mengkaji terkait bagaimana pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja ini mencerminkan tingkat pencapaian suatu individu dalam memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan organisasi (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara empiris bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal pada karyawan di PT. Gandummas Kencana, sebuah perusahaan makanan yang berlokasi di Tangerang, Banten. Penelitian ini penting dilakukan guna memberikan pemahaman lebih dalam mengenai peran kecerdasan emosional dalam membentuk komunikasi interpersonal yang efektif, serta sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang pelatihan atau intervensi peningkatan soft skill karyawan. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal karyawan dalam konteks organisasi industri makanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Gandummas Kencana yang beralamatkan di Moh Toha No.1 Karawaci Tangerang BANTEN. Dengan rentan waktu penelitian bulan April 2025. Pendekatan yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Hal tersebut dikarenakan data yang dipakai dalam menganalisa hubungan antar variabel direpresentasikan dengan skala numerik atau angka. Tujuan dari penelitian yakni guna mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gandummas Kencana yang berjumlah 700 orang. Sedangkan untuk sampel karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak melebihi 100 orang responden, maka sampel yang dipakai yakni sampel jenuh, sehingga peneliti mengambil 100% jumlah populasi di PT. Gandummas Kencana yaitu sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling. Sugiyono (2019) memaparkan bahwasanya, teknik pengambilan sampel Non-probability sampling yakni suatu teknik yang dipakai dalam mengambil sampel yang tidak memberi kesempatan/peluang yang sama bagi setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana semua anggota populasi menjadi sampel semua. Selanjutnya, untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara untuk mencari informasi awal dan kuesioner atau angket dengan bentuk check list.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 30.0, dengan uji korelasi menggunakan metode Pearson Correlation, sehingga diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,678. Dengan output utama yaitu koefesien korelasi (r) : 0,678, sig. (2-tailed) : 0,000(<0,05), dan N (jumlah sample) 50 Orang (Tabel).

Tabel 3.1 Output SPSS Pearson Correlation

	Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X	1	0,678**
	-	0,000
	50	50
Variabel_Y	0,678**	1
	0,000	-
	50	50

Hasil dari koefisien korelasi dan signifikansi menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komunikasi interpersonal. Nilai positif pada koefisien korelasi dapat diartikan sebagai semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komunikasi interpersonal, begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah komunikasi interpersonal. Hasil dari penelitian ini dapat diartikan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komunikasi interpersonal dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal pada karyawan. Pada penelitian diperoleh koefisien determinasi dengan nilai R square pada komunikasi interpersonal sebesar 0,460. Sehingga, hal ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 46% terhadap variabel komunikasi interpersonal pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori kecerdasan emosional (79,8%) dan komunikasi interpersonal (67,3%) yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, diikuti dengan komunikasi interpersonal yang baik. Menurut Salovey (dalam Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002) menerangkan bahwa semakin cerdas emosional pada individu, maka semakin mampu mengatasi masalah dengan memahami dan menilai keadaan emosionalnya secara tepat, memahami waktu dan bagaimana cara mengungkapkannya, serta mengatur suasana hati secara tepat.

Tingginya kecerdasan emosional diartikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam mengetahui dan mengatasi perasaan mereka dengan baik, dan mampu menghadapi perasaan orang lain secara efektif. Perbedaan tingkat kecerdasan emosional pada karyawan disebabkan beberapa faktor yang terdiri dari faktor internal (faktor bawaan yang sifatnya genetik) dan faktor eksternal (faktor yang memengaruhi perkembangan kecerdasan individu seperti tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki individu). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan komunikasi interpersonal pada $p=0,000$ ($p<0,01$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Gandummas Kencana. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Gandummas Kencana. Selain itu, kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 46% terhadap komunikasi interpersonal. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu perusahaan di sektor industri makanan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan lokasi penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai bidang industri, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang mungkin turut memengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Admiral, Chidir, G., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Linking Employee Coaching, Team Commitment and Performance: Evidence from Indonesian MSMEs. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(04), 22–34. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/48>
- Anto, K. A. (2015). The mediating role of organizational commitment in influence relationships between interpersonal communication and emotional intelligence toward employee performance. International Journal of Business, Economics and Law, 7(2), 47-56.
- Asbari, M., Novitasari, D., Taruli Pebrina, E., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid-19 Pandemic. Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen, 6(2), 67–77. <https://doi.org/10.17977/um003v6i22020p067>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. Solid State Technology, 63(1s), 201–217. <http://www.solidstatetechology.us/index.php/JSST/article/view/709>

- Gopar, O. A., Tarigan, P., & Sembiring, N. (2022). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Industry Publishing Pokta. UJoST-Universal Journal of Science and ..., 2(6). <https://dinastires.org/JAFMhttps://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? International Journal of Social and Management Studies, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. Journal of Critical Reviews, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>
- Kumoro, D. F. C., Silalahi, E., Nazmia, I., & Asbari, M. (2023). The Influence of Motivation and Competence on Teacher Performance: A Narrative Literature Review. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(02), 249–253.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. Humaniora, 5(1), 62-70.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R.D. (2002). Emotional intelligence: Science and myth. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., & Haditono, (2004). Psikologi perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagianya. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Agung Ali Fikri, M., & Asbari, M. (2021). the Role of Leadership in Innovation Performance: Transactional Versus Transformational Style. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 07(01), 27–36. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v7i1.2981>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Mayesti Wijayanti, L., & Chi Hyun, C. (2020). Effect of Transformational and Transactional Leadership Style on Public Health Centre Performance. Journal of Researcr in Business, Economics, and Education, 2(1), 304–314. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Putra, A. S., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Hutagalung, D., o, S., & Cahyono, Y. (2020). Examine Relationship of Soft Skills, Hard Skills, Innovation and Performance: the Mediation Effect of Organizational Learning. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 3(3), 27–43. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p104>
- Suroso, S., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance: Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4541–4555. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1506>
- Xia, L.X., Gao, X., Wang, Q., & Hollon, S.D. (2014). The relations between interpersonal selfsupport traits and emotion regulation strategies: A longitudinal study. Journal of Adolescence, 37(6), 779–786.
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechology.us/index.php/JSST/article/view/708>