

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN
EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA**

**Yuanita Dwi Andriani (Mahasiswa), Tan Evan Tandiyono, S.E., S. Pd.K., M.PSDM.,
CHCM (Dosen Pembimbing)**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus
Surabaya

Jalan Petemon Kuburan No. 72e Surabaya 60251, Tel. 083115008903, Indonesia

email: yuanitaandriani38@gmail.com

ABSTRAK

Visi dan Misi dari PT. Esa Wahana adalah mewujudkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Esa Wahana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Esa Wahana yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan *Disproportionate stratified sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji t dan Uji F dengan alat bantu IBM SPSS Statistics 20. Hasil Uji-t secara berurutan untuk kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000; 0,041; 0,000 yang dimana $< 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,6% itu berarti bahwa variabel-variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mampu berkontribusi sebesar 76,6 % terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022 sedangkan sisanya 23,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Vision and Mission of PT. Esa Wahana is to realize the development of quality and competitive Human Resources. Researchers conducted research related to communication competence, emotional intelligence, and organizational culture on the performance of employees at PT. Esa Wahana. The population in this study were all employees of PT. Esa Wahana totaling 70 people. The number of samples used in this study were 50 people. The sampling method that will be used is by using disproportionate stratified sampling. The data analysis technique used is the t-Test and F-Test with IBM SPSS Statistics 20. The results of the t-test are sequentially for communication competence, emotional intelligence, and organizational culture of Sig. shows the value 0.000; 0.041; 0.000 which < 0.05 has a significant effect on employee performance. The value of the coefficient of determination (R^2) of 76.6% means that the variables of communication competence, emotional intelligence and

organizational culture are able to contribute 76.6% to the performance of employees at PT. Esa Wahana in 2022 while the remaining 23.4% is explained by other factors.

Keywords: Communication Competence, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

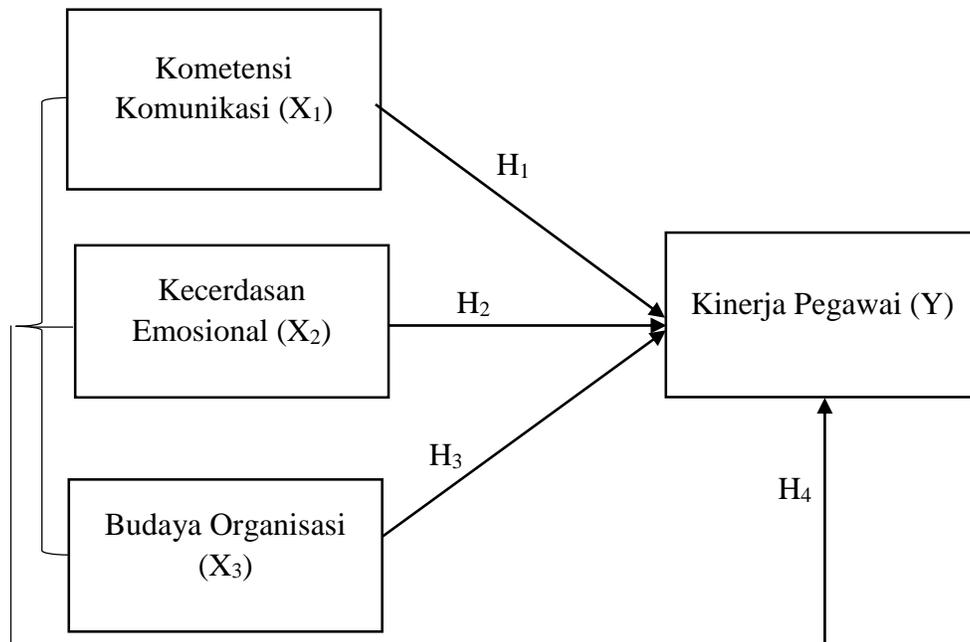
Kompetensi komunikasi di era digital saat ini sangatlah dibutuhkan dalam membangun ruang kerja yang lebih komunikatif antar pegawai ataupun terhadap relasi pekerjaan. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya, Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan para pegawainya dan dapat memberikan feedback yang konstruktif (Widyastini, 2003).

Komponen kecerdasan emosional sebenarnya terdiri dari 2 bagian penting, yakni pengelolaan diri (*intrapersonal*) serta pengelolaan orang lain (*interpersonal*). Pengelolaan diri dibagi menjadi 2 bagian yaitu, kesadaran diri (*self awareness*) dan pengelolaan diri (*self management*). Selain itu, pengelolaan orang lain juga dibagi menjadi 2 bagian yakni, kesadaran sosial dan pengelolaan orang lain (Goleman dalam Martin, 2003).

Selain kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku dan kepribadian organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan observasi peneliti sementara, komunikasi yang sering digunakan di PT. Esa Wahana yaitu minimnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai ataupun sesama pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mampu memahami instruksi atau arahan yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Manager Operasional di PT. Esa Wahana atas nama Bapak Antony Ibnu Hajar, SE, mengenai permasalahan yang terdapat di PT. Esa Wahana yaitu terdapatnya beberapa permasalahan yang mengidentifikasi masih kurangnya kecerdasan emosi individu pegawai, seperti kesadaran diri dalam pekerjaan yang masih rendah, dilihat dari tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan individu yang masih lambat sebenarnya jika mereka mempunyai kesadaran diri yang tinggi mereka dapat memotivasi mereka sendiri agar bekerja secara efektif. Selain itu terdapat juga permasalahan mengenai masih ada pegawai yang terlambat, rendahnya tingkat kehadiran pegawai, dan masih adanya pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2010). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang bersifat deskriptif dengan menggunakan metode survey, adapun pengumpulan datanya dengan cara menggunakan angket, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis juga oleh responden atau dalam hal ini adalah pegawai dari PT. Esa Wahana.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Esa Wahana yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan *Disproportionate stratified sampling*. Variabel bebas penelitian ini adalah Kompetensi komunikasi (X₁), kecerdasan emosional (X₂), dan budaya organisasi (X₃). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah hasil kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji t dan Uji F dengan alat bantu IBM SPSS Statistics 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Subjek penelitian terdapat 28 pegawai laki-laki dengan presentase 56% serta 22 pegawai perempuan dengan presentase 44%, setelah itu subjek penelitian melaksanakan pengisian kuisioner yang sudah disebar dan diberikan petunjuk pengisian yang benar.

1. Deskripsi Hasil Kopetensi Komunikasi (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), Dan Budaya Organisasi (X₃)

Dari informasi hasil kuisisioner yang sudah disebarkan, bahwa skor total yang diperoleh dalam variabel kompetensi komunikasi (X₁) didapat skor 2.376 dengan skor rata-rata 47,52. Skor total yang diperoleh dalam variabel kecerdasan emosional (X₂) didapat skor 2.594 dengan skor rata-rata 51,88. Skor total yang diperoleh dalam variabel budaya organisasi (X₃) didapat skor 2.333 dengan skor rata-rata 46,66. Skor total yang diperoleh dalam variabel kinerja pegawai (Y) didapat skor 2.530 dengan skor rata-rata 50,6. Data Skor ini menampilkan terdapatnya kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai yang tinggi dilingkup kerja PT. Esa Wahana.

2. Uji t

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui setiap variabel Kompetensi komunikasi (X₁), kecerdasan emosional (X₂), dan budaya organisasi (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 1. Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.583	4.574		-.346	.731
	kompetensi komunikasi	.416	.109	.395	3.816	.000
	Kecerdasan emosional	.256	.121	.215	2.104	.041
	Budaya organisasi	.410	.100	.393	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas, bahwa nilai Sig. kompetensi komunikasi (X₁) menunjukkan nilai 0,000 yang dimana < 0,05 berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai Sig. kecerdasan emosional (X₂) menunjukkan nilai 0,041 yang dimana < 0,05 berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai Sig. budaya organisasi (X₃) menunjukkan nilai 0,000 yang dimana < 0,05 berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Uji F

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2401.943	3	800.648	50.310	.000 ^b
	Residual	732.057	46	15.914		
	Total	3134.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kecerdasan emosional, kompetensi komunikasi

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 *output* SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Dan juga nilai F hitung yang mencapai $50,310 > F$ tabel 2,79.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independet (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependet (variabel terikat atau Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	-1.583		
X ₁	0,416	3,816	0,000
X ₂	0,256	2,104	0,041
X ₃	0,410	4,092	0,000
F _{hitung}	= 50.310		0.000
R Square	= 0,766		

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R Square sebesar 0,766 atau sama dengan 76,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antar varibel kompetensi komunikasi (X₁), kecerdasan emosional (X₂), budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t untuk kompetensi komunikasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana $< 0,05$ berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% ($100\% - 66,2\%$) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros (Baba, 2014). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara variabel kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari Uji t untuk kecerdasan emosional nilai Sig. menunjukkan nilai 0,041 yang dimana $< 0,05$ berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi dan kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 13,060 + 0,420X$, dengan R Square sebesar 0,599 berarti ada kontribusi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 59,9% (Pratama dan Suheni, 2017). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari Uji t untuk budaya organisasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana $< 0,05$ berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang menghasilkan bahwa Uji t hitung pada penelitian ini sebesar 13,587 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari hal tersebut dapat diartikan adanya pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Desain dan Bangunan Sukabumi (Munandar, 2020). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022

4. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,6 % itu berarti bahwa variabel-variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mampu berkontribusi sebesar 76,6 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 23,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya” secara parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,1% itu berarti bahwa variabel variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja mampu berkontribusi sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 42,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain (Prastyo, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab terdahulu diperoleh beberapa kesimpulan berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja PT. Esa Wahan pada tahun 2022.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja PT. Esa Wahan pada tahun 2022.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja PT. Esa Wahan pada tahun 2022.
4. Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja PT. Esa Wahan pada tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, Vol. 18 No. 4, pp. 524-540. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.106>
- Hamid, A. (2010). *Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan kesatu*. Jakarta: FEIS UIN Press.
- Martin, Anthony Dio. (2003). *Emotional Quality Management*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 8 No. 1, pp. 28-36. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Prastyo, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANTAKESUMA INTI RAHARJA SURABAYA* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya). <http://repository.untag-sby.ac.id/15694/8/JURNAL.pdf>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol. 3 No. 2, pp. 51-62. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.933>
- Widyastini, E. (2003). *EQ dan Kesuksesan Kerja*. Diakses pada 1 April 2022. <http://www.e-psikologi.com/>