

Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh

Suardi Yakub^{#1}, Rudi Gunawan^{*2}, Jufri Halim^{#3}

^{#1,3}Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma

^{*2}Program Studi Manajemen, STIE Institut Teknologi Manajemen Internasional

Jl. A.H. Nasution No. 73 F-Medan

Jl. Timah Putih Komp. Asia Mega Mas

E-mail : Suardiyacub@yahoo.co.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai kinerja perusahaan tujuan perusahaan yang didirikan akan dipengaruhi oleh kinerja individu. Dalam masyarakat yang terus berkembang, orang selalu memiliki posisi yang semakin penting. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian serius dari kepala perusahaan, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama kinerja perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan harus dikelola untuk selalu dipertahankan pada posisi yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 278 orang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Ini menggunakan teknik simple random sampling dalam memperoleh data dari 164 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian keterampilan komunikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dari penelitian ini 60,4%. Ini berarti bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan efek variabel pada kinerja karyawan dengan 60,4%, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

Kata kunci: Keterampilan Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are an integral part of the systems that make up an organization or company. In achieving the corporate objectives established corporate performance will be influenced by individual performance. In the ever-evolving society, people always have an increasingly important position. Employee's performance should get serious attention from the head of the company, given the employee's performance will be the main source of the performance of the company or organization. Employee performance must be managed to be always maintained at the optimal position. The purpose of this research is to investigate and analyze the effect of communication skills and emotional intelligence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. The population in this research amounted to 278 people. The type of the research was descriptive quantitative with explanatory approach. It used simple random sampling technique in obtaining the data of 164 respondents. Data was collected through interviews, questionnaires and study documentation. The data were analyzed by using multiple linear regression with SPSS. The results showed that the communication skills and emotional intelligence simultaneously and partially positive and significant influence on employee performance. Partially

communication skills dominant factors affecting employee performance. Value of coefficient of determination (R Square) obtained from this research of 60.4%. This means that the communication skills and emotional intelligence can explain the variable effects on employee performance by 60.4%, while the remaining 39.6% is influenced by other variables that are not included in this research such as motivation and discipline.

Keywords: *Communication Skills, Emotional Intelligence and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dalam setiap usaha yang dijalankan. Sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Kinerja karyawan seharusnya mendapatkan perhatian yang serius dari

pimpinan perusahaan, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan atau organisasi yang bersumber dari kinerja individu. Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya. Oleh karena itu, seorang karyawan harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya.

Rendahnya kinerja yang ada pada karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Permasalahan ini juga dialami PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh merupakan salah satu unit kebun yang termasuk dalam grup unit usaha II yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit.

Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh terdapat rantai komunikasi antara karyawan dengan manajer. Adapun rantai komunikasi tersebut adalah karyawan menyampaikan keluhan kepada mandor, kemudian mandor kepada asisten afdeling, dilanjutkan kepada askep (asisten kepala), lalu askep tersebut yang akan menyampaikan keluhan kepada manajer. Hal ini menjadi permasalahan disana karena setiap keluhan tidak bisa

secara langsung disampaikan kepada manajer melainkan harus melalui beberapa orang. Kemampuan berkomunikasi karyawan juga mengalami hambatan disebabkan oleh rantai komunikasi tersebut antara lain sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian pesan (informasi) ataupun keluhan yang kurang ditanggapi oleh atasan. Akibatnya tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan secara maksimal, hasil pekerjaan yang tidak maksimal dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Dalam berkomunikasi pada kebanyakan perusahaan perkebunan termasuk pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan adalah ketegasan. Ketegasan dapat terlihat pada saat seseorang memberikan perintah, menegur kesalahan dan memberikan hukuman. Hal ini yang akan menyebabkan naiknya emosi karyawan baik pada tingkat lebih rendah maupun tingkat lebih tinggi. Pada tingkat lebih tinggi karyawan terbiasa dengan tindakan seperti marah berlebihan, sering menghardik, termasuk memberikan hukuman pada bawahannya. Pada tingkat lebih rendah, karyawan terbiasa untuk takut, dendam dan salah paham terhadap atasannya. Fenomena seperti ini tentunya sangat membutuhkan kecerdasan emosi yang lebih baik bagi karyawan di perusahaan perkebunan agar mereka dapat tetap berkinerja baik.

Pada kenyataannya kecerdasan emosional tidak hanya dapat dipahami saja namun harus diiringi melalui beberapa pelatihan (*training*) mengenai kecerdasan emosional (*emotional quotient*) sehingga menjadi suatu kebiasaan dan kemudian berubah menjadi karakter yang diharapkan pada diri karyawan.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh?
2. Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh?

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kemampuan Komunikasi

Menurut *Devito* (2011) kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu di lingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain.

2. Kecerdasan Emosional

Menurut *Robbins* (2008) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam

pekerjaan mereka.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) dengan kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan-karyawan yang terbaik guna memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan (program) dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Kemampuan komunikasi sebagai seperangkat kemampuan seorang komunikator untuk menggunakan berbagai sumber daya yang ada di dalam proses komunikasi. Dengan kata lain, kemampuan komunikasi merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dimana menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif.

Robbins (2008) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Kemampuan komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Jadi, jelas bahwa kemampuan komunikasi memang merupakan suatu hal yang sangat fundamental bagi kehidupan manusia. Dengan mampu berkomunikasi yang baik kita bisa membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan mengembangkan karir. Sebaliknya, dengan kemampuankomunikasi yang buruk, kita juga dapat memupuk perpecahan, menanamkan kebencian dan menghambat kemajuan. Kegagalan dalam menyampaikan informasi akan berakibat fatal dalam pengambilan sebuah keputusan.

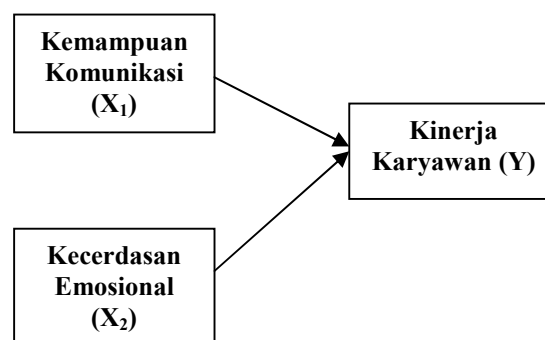
Setiap karyawan pada perusahaan perlu menyadari bahwa emosi

merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis dan perilaku. Oleh sebab itu, diperlukan kecerdasan dalam mengelola emosi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain dan sikap-sikap lainnya. Semua orang akan merasa nyaman apabila berhadapan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik. Dengan demikian, seseorang tersebut akan memiliki banyak hubungan yang baik kepada sesama karyawan lainnya dan kepada atasannya dan hal ini akan berimplikasi pada kinerja. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosi seorang karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Goleman (2005) kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional (EQ) yakni kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Tetapi, ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional menjadi penting dibutuhkan karena karyawan dalam

perusahaan dituntut untuk dapat membangun kelompok dan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan-tantangan yang terjadi. Bila sebelumnya orang bisa dengan mudah menyembunyikan sifat pemberang dan pemalu, sekarang kemampuan seperti penguasaan emosi atau cara menangani konfrontasi dengan baik, kerja dalam kelompok, makin terbuka dan makin diperhitungkan lebih daripada sebelumnya. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.
2. Kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.

E. METODE PENELITIAN

1. Model Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel X_1, X_2

X_1 = Kemampuan Komunikasi

X_2 = Kecerdasan Emosional

e = Variabel yang Tidak Diteliti

2. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)
2. Uji Simultan (Uji F)
3. Uji Parsial (Uji-t)

F. HASIL PENELITIAN

1. Model Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Model	Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Standardize d Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	40.265	2.829			14.231	.000
Kemampuan Komunikasi	.568	.116	.414	.493	4.903	.000
Kecerdasan Emosional	.508	.106	.403	4.777	4.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 40,265 + 0,568X_1 + 0,508X_2$$

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R^2 berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil penelitian, 2015 (Data Diolah)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.599	5.06126

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,604 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen yaitu kemampuan komunikasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 60,4%, sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

2. Uji-F (Serempak)

Tabel 3

Hasil Uji Serempak Hipotesis

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6277.968	2	3138.984	122.538	.000 ^a
Residual	4124.227	161	25.616		
Total	10402.195	163			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil $F_{hitung} 122,538$ sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 2 dan

derajat penyebut 161 diperoleh $F_{tabel} 3,07$ dari hasil ini diketahui $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi, posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_a diterima yang artinya bahwa variabel independen yaitu variabel kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

3. Uji-t (Parsial)

Tabel 4
Hasil Uji Parsial Hipotesis

Sumber : Hasil penelitian, 2015 (Data diolah)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	40.265	2.829		14.231	.000
Kemampuan Komunikasi	.568	.116	.414	4.903	.000
Kecerdasan Emosional	.508	.106	.403	4.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan komunikasi sebesar $4,903 \geq$ nilai t_{tabel} sebesar $1,654$ atau nilai $sig. t$ untuk variabel kemampuan komunikasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh secara parsial variabel kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

memberi arti bahwa dengan adanya kemampuan komunikasi yang baik bagi setiap karyawan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika kemampuan komunikasi semakin rendah maka kinerja akan menurun.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $4,777 \geq$ nilai t_{tabel} sebesar $1,654$ atau nilai $sig. t$ untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa dengan adanya kecerdasan emosional yang baik pada setiap karyawan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya kecerdasan emosional yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan masing-masing variabel kemampuan komunikasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan komunikasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,903$. Hal ini memberi arti bahwa kemampuan komunikasi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan komunikasi lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kecerdasan emosional.

G. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, secara bersamaan kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maksudnya jika karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh mampu berkomunikasi dengan baik dalam menyampaikan pesan kepada atasan dan sesama rekan kerja baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung akan berdampak terhadap karyawan untuk peningkatan kinerja dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan, begitu juga dengan adanya kecerdasan emosional dalam memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan dalam meningkatkan kinerja akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta karyawan dapat mengatasi setiap kendala yang dihadapi dengan adanya kecerdasan emosional. Demikian sebaliknya, jika penyampaian pesan kepada atasan dan sesama rekan kerja tidak terjalin dengan baik maka kinerja akan menurun dan juga apabila kecerdasan emosional tidak ditingkatkan akan berdampak bagi penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Edwardin (2006) yang melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Semarang). Penelitian ini menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Kedua, variabel kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,604 yang artinya bahwa kemampuan variabel independen yaitu variabel kemampuan komunikasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 60,4%, sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

2. Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kemampuan komunikasi sebesar $4,903 \geq t_{tabel} 1,654$ dan $sig 0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kemampuan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.

Kemampuan komunikasi sebagai ketrampilan karyawan dalam menyampaikan pesan kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan pendapat Purwanto (2006) kemampuan komunikasi adalah tingkat ketrampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan

mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Isa (2009) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan memberikan peranan nyata terhadap kinerja.

Komunikasi sebagai hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespondan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Bila telah mengetahui dinamika komunikasi, komunikator akan dapat membaca secara akurat apa yang sedang terjadi. Pada saat yang sama komunikator akan dapat menyesuaikan pesan-pesannya sendiri dengan menggunakan jaringan komunikasi untuk mendapatkan yang terbaik.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi kemampuan komunikasi sebesar $4,777 \geq t_{\text{tabel}} 1,654$ dan $sig 0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sani (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *burnout* dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan karyawan mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its*

expression) melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

H. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini berarti dengan adanya kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional yang ada pada diri karyawan maka akan dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Secara parsial, kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan komunikasi juga merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini karena kemampuan komunikasi sangat berperan untuk mengetahui cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda-beda dengan rekan kerja yang sedang diajak berkomunikasi dalam memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.
3. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Hal ini karena kecerdasan emosional sangat berperan dalam mengenali (mengetahui) faktor yang menyebabkan emosi karyawan meningkat.

I. SARAN

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti sarankan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional baik secara simultan maupun secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Berkaitan dengan hal ini sebaiknya, PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh agar senantiasa lebih meningkatkan kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional dalam upaya peningkatan kinerja karyawan seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan (*training*) dalam melatih kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional karyawan dan mengikuti pendidikan informal yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan serta membangun komunikasi searah dan dua arah.
2. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. Untuk itu, diharapkan karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dalam menempatkan diri pada situasi yang berbeda-beda dengan atasan dan rekan kerja yang sedang diajak berkomunikasi serta memberikan informasi yang jelas agar hasil pekerjaan yang diperoleh dapat maksimal. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengikuti seminar tentang berkomunikasi yang baik dalam dunia kerja, melatih dan mengembangkan karyawan agar dapat menjadi komunikator yang handal sehingga dapat dengan efektif menyampaikan ide (gagasan) dan melakukan dialog antara pimpinan

dan karyawan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti motivasi atau disiplin untuk diteliti pada masa akan datang.

J. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustian, Ginanjar. Ary. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Emotional Spiritual Quotient ESQ*. Jakarta: Arga.
- Devito, A. Joseph. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi Kelima, Jakarta: Kharisma Publishing Group.
- Edwardin. 2006. Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kota Semarang). *Tesis*, Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Isa. 2009. Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol.2 No.1 Mei 2009. ISSN: 1979-5408.
- Ivancevich, J.M. 2007. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Badan Penerbit UNDIP.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Dua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sani. 2011. Analisis Pengaruh *BurnOut* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *Tesis*, Manajemen Universitas Islam Negeri Malang.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A.W. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Umar, Husien. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Zuhdi, Farouk. 2011. *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher.