
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Van Hofwegens Glory

I Putu Gede Arya Adi Putra ⁽¹⁾

Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

Luh Nik Oktarini ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,

Email : aryaadiputra373@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of emotional intelligence, communication and organizational culture on employee performance. This research was conducted at PT. Van Hofwegens Glory in Badung Bali with a population of 38 employees. This research uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, 2) communication has a positive and significant effect on employee performance, 3) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and 3) emotional intelligence, communication and Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Van Hofwegens Glory Di Badung Bali dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3) kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Budaya Organisasi*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil (Jabani, 2015). Menurut Septiana dan Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan (Rizal dan Handayani, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya kecerdasan emosional karyawan, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara sesama karyawan maupun pimpinan serta faktor budaya organisasi yang belum efektif. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Suwandewi dan Trianasari, 2022). Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa saja yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara yang tepat dalam menangani masalah (Andayani, 2022). Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Hasibuan, 2020).

Kinerja karyawan yang maksimal juga didukung oleh beberapa faktor lainnya, contohnya komunikasi. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Marpaung *et al.*, 2020). Tanpa adanya suatu komunikasi, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal dan dapat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut (Marpaung *et al.*, 2020), Oleh sebab itu, komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu kekuatan organisasi yang tidak tampak dan mampu menggerakkan anggota-anggotanya untuk melakukan aktivitas kerja (Auliya, 2017). Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok organisasi tersebut dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dalam perusahaan (Nurhaedah *et al.*, 2021). Sedarmayanti (2018:75) mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali merupakan perusahaan yang bergerak di industri garmen yang berlokasi di Jalan Batu Mejan Nomor 108X, Canggu, Kuta Utara, Badung, Bali. Persaingan bisnis pada industri garmen di Indonesia semakin ketat, terlihat dari banyaknya perusahaan garmen bermunculan yang menghasilkan berbagai produk andalan mereka. Hal tersebut memberikan dampak terhadap persaingan yang semakin tinggi sehingga menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas.

Pada implementasinya karyawan dituntut memiliki kinerja dan melakukan pelayanan dengan baik dengan tujuan agar konsumen merasa puas. Penilaian kinerja yang saat ini digunakan oleh PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan penilaian kinerja yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk presentase. *Key Performance Indicator* (KPI) adalah penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap anggota. Aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur *Key Performance Indicator* (KPI) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja dan tingkat kehadiran. Kualitas kerja mencakup laporan kegiatan atau laporan data/analisis yang harus diserahkan oleh individu tersebut. Kuantitas kerja mencakup tugas utama individu sesuai dengan *jobdescription*, tugas dari atasan dan program yang harus diselesaikan. Tingkat kehadiran mencakup absensi karyawan. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Data Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali Tahun 2020-2022

2020		2021		2022	
Triwulan	KPI (%)	Triwulan	KPI (%)	Triwulan	KPI (%)
TW.I	86,64	TW.I	90,16	TW.I	85,97
TW.II	84,90	TW.II	86,24	TW.II	82,60
TW.III	77,99	TW.III	89,87	TW.III	84,08
TW.IV	82,24	TW.IV	87,90	TW.IV	82,35
Rata-Rata	82,94	Rata-Rata	88,54	Rata-Rata	83,75

Sumber : PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali, (2023)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa selama pada tahun 2022, kinerja karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali mengalami penurunan. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata penilaian pada tahun 2021 yang mencapai 88,54%, kemudian pada tahun 2022 menurun menjadi 83,75%. Meskipun rata-rata penilaian kinerja diatas masih tergolong baik, namun setiap tahunnya belum dapat mengalami kenaikan dan belum bisa mencapai 100% target yang sudah ditentukan. Artinya dengan tingkat rata-rata nilai KPI yang menurun pada tahun 2022 merupakan adanya indikasi belum optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali.

Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Endra, 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat (Maitrianti, 2021). Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dimana karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat dengan ukuran kesadaran diri kemampuan mengatur diri

sendiri, motivasi, empati, memelihara hubungan sosial (Rauf *et al.*, 2019). Penelitian yang dilakukan Suwandewi dan Trianasari (2022), Rauf *et al.*, (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Lestari dan Ratnasari, 2018). Pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing (Aji dan Cori, 2019). Komunikasi mempunyai fungsi dalam memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka lakukan, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang dibawah standar (Seidy, 2018). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020), Marpaung *et al.*, (2020), Dewi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali

Menurut Astuti *et al.*, (2022), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Hayati *et al.*, (2023) mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Ditekankan pentingnya budaya organisasi yang menjadi dasar dari kinerja karyawan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang (Sanjaya dan Saputra, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Umasangadji (2022), Suryoto (2022), Abdullahi *et al.*, (2021), Setiawan *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali

Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Nurfitriani dan Rukiah, 2022). Kinerja karyawan yang maksimal juga didukung oleh beberapa faktor lainnya, contohnya komunikasi. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Marpaung *et al.*, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Malale *et al.*, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali yang beralamat di Jalan Batu Mejan Nomor 108X, Canggu, Kuta Utara, Badung, Bali. Adapun yang melatarbelakangi pemilihan lokasi pada penelitian ini karena ditemukannya indikasi kinerja karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali yang dinilai kurang maksimal dimana hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 yang mencapai 88,54%, kemudian pada tahun 2022 menurun menjadi 83,75%. Meskipun rata-rata penilaian kinerja diatas masih tergolong baik, namun setiap tahunnya belum dapat mengalami kenaikan dan belum bisa mencapai 100% target yang sudah ditentukan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian

asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya apabila model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda terhadap 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.669	2.147		.312	.757	
Kecerdasan Emosional	.277	.085		.408	3.260	.003
Komunikasi	.212	.098		.239	2.168	.037
Budaya organisasi	.352	.095		.460	3.693	.001

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Dibuktikan dari $t_{hitung} (3.260) > t_{tabel} (1.68957)$ serta nilai sig. $0,003 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali akan lebih mampu mengatasi-mengatasi kesulitan-kesulitan dalam dirinya sendiri dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dimana karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali dapat mengelola emosinya dengan baik akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat dengan ukuran kesadaran diri kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, empati, memelihara hubungan sosial. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwandewi dan Trianasari (2022), Rauf *et al.*, (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Dibuktikan dari $t_{hitung} (2.168) > t_{tabel} (1.68957)$ serta nilai sig. $0,037 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali karena dengan adanya

komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa dengan adanya interaksi yang baik akan menciptakan suatu hubungan harmonis dan memudahkan diterimanya saran dan masukan dari pimpinan dan bawahannya, dengan demikian seorang karyawan akan merasa nyaman dan juga mampu memahami karakteristik masing-masing karyawan dengan berbagai macam kepribadian yang berbeda dan pada akhirnya dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019) dan Indajang *et al* (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Dibuktikan dari $t_{hitung} (3.693) > t_{tabel} (1.68957)$ serta nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, dan membuat karyawan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaludin (2020), Sinaga (2020), Ningrum *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Tabel 3. Uji-F

Model		ANOVA ^b				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.747	3	33.582	16.259	.000 ^b
	Residual	70.227	34	2.066		
	Total	170.974	37			

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali. Dibuktikan dari F_{hitung}

(16.259) > F_{tabel} (2.88) dan serta $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali memiliki kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 38 responden yang merupakan karyawan PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi seperti karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja kemudian adanya komunikasi yang baik seperti karyawan mampu melayani dan menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan selanjutnya juga didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik seperti karyawan selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali; 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali; 4) Kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Van Hofwegens Glory di Badung Bali.

Daftar Pustaka

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). *Effect Of Organizational Culture On Employee Performance: A Mediating Role Of Employee Engagement In Malaysia Educational Sector. International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246.
- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>
- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), 1–16.
- Andayani, M. T. (2022). Konseling Berorientasi Kecerdasan Emosional Untuk Peningkatan Kemandirian Siswa Kelas X. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*,

3(15).

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Astuti, F., Rusiadi, & Bachtiar Efendi. (2022). An Influence of Organizational Culture and Supervision on Employee Performance Matahari Department Store Medan Fair. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(2), 172–177.
- Auliya, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta the Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 3(2), 294–374.
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2), 398–405.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisu). Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 105–118.
- Hayati, S., Lustono, & Haryani, T. (2023). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Banjarnegara. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 42–51.
- Jabani, Muzayyanah. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163.
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291–305.
- Malale, M. R., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 845–854.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 255.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Nurhaedah, Parno, Tikawati, & Noni, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda*. 1(2), 116–128.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita:*

-
- Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Sanjaya, P. K. A., & Saputra, I. P. J. (2020). ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DESA (Bumdes) GENTHA PERSADA TIBUBENENG KABUPATEN BADUNG : ORDINARY LEAST SQUARE MODEL. *Prosiding*, 2, 19–36.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performancesat PT. Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multiculturaland Multireligious Understanding*, 7(1), 25–36.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 78–92.
- Suryoto. (2022). *The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era*. *International Journal of Social and Management*, 3(4), 117–125.
- Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47.
- Umasangadji, A. S. (2022). *Organizational Culture's Influence on Employee Performance Through Job Satisfaction*. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 5(3), 92–102.