



Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar

I Wayan Budi Ugi Adnyana^{1*}, Ni Ketut Sukanti², Ni Putu Yuliana Ria Sawitri³

^{1,2,3} Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

Corresponding author: budiugiadnyanana@gmail.com

Abstract: *The success of a company depends on the work achievements of employees. Communication between fellow employees and superiors, employees' emotional intelligence, and work climate determine the performance produced by employees. The purpose of this study is to determine the influence of communication, emotional intelligence, and work climate partially and simultaneously on the performance of Prasi Hospitality employees. A total of 70 employees became the population in this study and by using saturated sampling, a sample of 70 respondents was obtained. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, partial significance test (t-test), and simultaneous significance test (F-test). The results of the study prove that communication, emotional intelligence, and work climate partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Prasi Hospitality. Communication between fellow employees that is well established, supported by high emotional intelligence and a good work climate, tends to encourage employees to achieve optimal performance.*

Keywords: *communication, emotional intelligence, work climate, employee performance*

Abstrak: Keberhasilan perusahaan bergantung pada capaian kerja karyawan. Komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan maupun atasan, kecerdasan emosional karyawan, serta iklim kerja menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional, dan iklim kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Prasi Hospitality. Sebanyak 70 orang karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini serta dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 70 orang responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test), dan uji signifikansi simultan (F-test). Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi, kecerdasan emosional, dan iklim kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Prasi Hospitality. Komunikasi antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik, serta didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan iklim kerja yang baik, cenderung dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: komunikasi, kecerdasan emosional, iklim kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Capaian kerja seorang karyawan menjadi determinan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan sehingga dituntut untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Rue (2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan yakni tingkatan capaian kerja karyawan dalam memenuhi tugas serta pekerjaannya. Semakin optimal kinerja karyawannya maka semakin tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Prasi Hospitality menjadi salah satu hotel di Kabupaten Gianyar Provinsi Bali yang memiliki permasalahan dalam kinerja karyawannya. Permasalahan yang dihadapi oleh Prasi Hospitality mengenai kinerja karyawannya yaitu dilihat dari capaian target kerja para karyawan dimana dari bulan Juni-Oktober kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Prasi Hospitality

Kabupaten Gianyar masih belum optimal. Adapun data mengenai capaian kinerja karyawan di Prasi Hospitality Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Capaian Kinerja Karyawan Prasi Hospitality Kabupaten Gianyar Bulan Juni-Oktober 2022

Unit Kerja	Target					Kinerja Tercapai				
	Bulan					Bulan				
	Juni	Juli	Agust	Sept.	Okt.	Juni	Juli	Agust	Sept.	Okt.
<i>Laundry</i>	200	200	200	200	200	130	115	125	115	140
	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs	pcs
<i>Receptionist</i>	100	100	100	100	100	70	67	80	89	70
	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu
<i>Waiter/Waitress</i>	100	100	100	100	100	58	70	70	76	65
	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu
<i>Bartender</i>	100	100	100	100	100	70 tamu	75	75	60	86
	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu
<i>Steward</i>	400	400	400	400	400	130	119	138	218	265
	piring	piring	piring	piring	piring	piring	piring	piring	piring	piring
<i>Cook</i>	100	100	100	100	100	55 tamu	46	69	77	89
	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu	tamu

Sumber: Prasi Hospitality, 2023

Mengacu pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa capaian kinerja karyawan masing-masing unit kerja di Prasi Hospitality Kabupaten Gianyar belum tercapai dengan maksimal yang mengindikasikan bahwa karyawan di Prasi Hospitality Kabupaten Gianyar belum memberikan kinerja yang optimal yang diindikasikan dari belum tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan secara maksimal. Berkaitan dengan kinerja karyawan yang cenderung belum optimal di Prasi Hospitality ini juga diindikasikan oleh beberapa faktor yang peneliti temukan di lapangan saat melakukan observasi awal pada tanggal 16 September 2023.

Mengacu pada hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan yang bekerja di Prasi Hospitality 16 September 2023, penurunan kinerja karyawan ini diakibatkan karena masih terjadi beberapa konflik yang muncul akibat benturan kepentingan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya yang menyebabkan komunikasi yang terjalin tidak harmonis. Tentunya, dengan komunikasi yang tidak harmonis karyaan akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama sehingga kinerja karyawan pun dapat menurun (Falah, 2020). Beberapa karyawan masih ada yang tidak menyadari perasaannya sendiri dan tidak melakukan tolak ukur yang realistis terhadap kemampuan diri yang dimiliki yang mana hal ini berkaitan erat dnegan kecerdasan emosional seorang karyawan. Hal ini tentu dapat memicu penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beberapa karyawan yang diwawancarai menilai bahwa pihak perusahaan jarang memberikan apresiasi atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya, sehingga karyawan cenderung tidak memiliki rasa semangat dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang tercipta juga cenderung kurang kondusif yang menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak nyaman yang nantinya memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu usaha tentunya bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan, dimana semakin optimalnya kinerja karyawan maka akan diikuti pula dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menentukan faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Yulianti, 2017). Adanya komunikasi yang baik dapat menunjang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan mampu tercipta komunikasi yang baik, yang memperhatikan keterbukaan, rasa empati, menunjukkan sikap saling mendukung dan sikap positif, serta menunjukkan bahwa terdapat kesetaraan, maka akan mampu tercipta lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan memberikan kinerjanya yang paling optimal bagi keberhasilan perusahaan. Semakin baik komunikasi yang terjalin, maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyimi & Pasaribu (2020) serta Falah (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2020) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Firdaus et al., 2019). Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran dalam mengelola emosinya yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Hal ini akan membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan maka cenderung dapat membantu karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Suhaeni (2017); Wulandari (2020); Widayati et al., (2021), serta Santoso et al., (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Lansart et al., (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila kecerdasan emosional menurun maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan kecerdasan emosional, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah iklim kerja (Suryantari et al., 2021). Ketika iklim kerja yang tercipta pada suatu perusahaan baik, maka lingkungan kerja yang tercipta cenderung kondusif dan nyaman. Hal ini akan menunjang karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat

menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain, semakin baik iklim kerja maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alberto et al., (2018); Riwukore et al., (2021); Siregar (2017); Pramesti et al., (2021), dan Putra (2018) yang menemukan hasil bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Prastoyono et al., (2020) menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika iklim kerja mengalami penurunan belum tentu kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan, maka penting untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Adanya permasalahan kinerja yang dialami oleh Prasi Hospitality, serta pentingnya komunikasi, kecerdasan emosional, dan iklim kerja dalam menunjang kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu maka penelitian saat ini tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “**Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prasi Hospitality Kabupaten Gianyar**”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Prasi Hospitality yang berlokasi di Jalan Cempaka, Br. Kumbuh, Mas, Kecamatan Ubud, Provinsi Bali. Seluruh karyawan di Prasi Hospitality menjadi populasi dalam riset ini yaitu sebanyak 70 karyawan, serta dengan teknik sampling jenuh dan diperoleh responden sebanyak 70 orang karyawan. Skor hasil jawaban kuesioner dari responden merupakan data kuantitatif dalam riset ini, sedangkan berdasarkan sumbernya adalah data primer. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner dengan skala likert 1-5. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian instrumen dilakukan terlebih dahulu serta pengujian asumsi klasik untuk selanjutnya dilakukan analisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dilihat dari karakteristiknya, karyawan dengan jenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir sebagai sarjana, serta berusia antara 31-40 tahun merupakan responden yang mendominasi dalam riset ini.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Mengacu pada pengujian yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi seluruh indikator telah melebihi 0,30 serta signifikansi lebih rendah dari 0,05 maka instrumen penelitian valid dan layak untuk digunakan. Selain itu juga dilakukan uji reliabilitas, dimana dari pengujian yang dilakukan angka koefisien *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70 yang memiliki arti instrumen penelitian reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tahap pertama pada pengujian ini dilakukan pengujian normalitas yang hasilnya memperoleh nilai signifikan pada 0,200 yang artinya residual data penelitian telah berdistribusi normal. Setelah itu dilakukan pengujian multikolinearitas, dimana hasil pengujian membuktikan bahwa komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja ini memiliki angka *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bentuk persamaan regresinya tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas. Selanjutnya, dilakukan pengujian heteroskedastisitas, dimana hasil pengujian membuktikan komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja pada *absolute residual* mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bentuk persamaan regresinya tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengenali pengaruh dari komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan, dilakukan pengujian dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Beta</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i> _{hitung}	<i>Sig.</i>
(<i>Constant</i>)	0,537	1,805	0,298	0,767
Komunikasi	0,288	0,117	2,463	0,016
Kecerdasan Emosional	0,291	0,133	2,190	0,032
Iklim Kerja	0,405	0,147	2,746	0,008

Sumber: Data primer diolah, 2024

Mengacu pada hasil pengujian yang dilakukan, maka persamaan regresi yang dapat disusun adalah:

$$Y = 0,537 + 0,288X_1 + 0,291X_2 + 0,405X_3 + e$$

Konstanta bernilai 0,537 berarti apabila nilai komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja 0 (nol), maka kinerja karyawan besarnya adalah 0,537. Komunikasi nilai koefisien regresinya 0,288 berarti komunikasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan,

dimana komunikasi yang naik satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kecerdasan emosional nilai koefisien regresinya 0,291 berarti kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, dimana kecerdasan emosional yang naik satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,291 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Iklim kerja nilai koefisien regresinya 0,405 berarti iklim kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, dimana iklim kerja yang naik satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,405 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dari pengujian analisis koefisien determinasi yang dilakukan, hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,816	0,666	0,651	2,384

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Mengacu pada hasil pengujian yang dilakukan, diketahui besarnya koefisien determinasi adalah 0,651 atau pengaruh yang diberikan oleh komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), serta iklim kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65,1% sedangkan 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

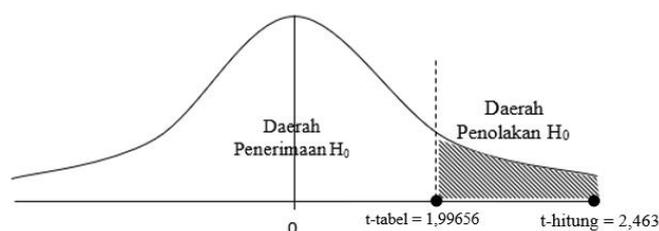
Pengujian signifikansi secara parsial mengacu pada nilai signifikansi yang dihasilkan. Hasil ujinya adalah sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Unstandardized Beta	Std. Error	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	0,537	1,805	0,298	0,767
Komunikasi	0,288	0,117	2,463	0,016
Kecerdasan Emosional	0,291	0,133	2,190	0,032
Iklim Kerja	0,405	0,147	2,746	0,008

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

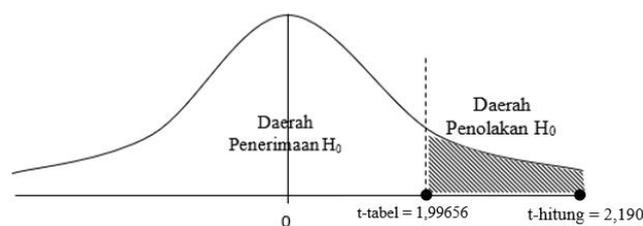
- a. Mengacu pada hasil pengujian yang dilakukan, komunikasi memiliki $t_{hitung} = 2,463 < t_{tabel} = 1,99656$ serta signifikansinya $0,016 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, dimana dengan cara parsial komunikasi memberi pengaruh positif yang penting pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar.



Gambar 1. Grafik Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test 1)

Bersumber pada hasil penyebaran angket, mayoritas responden dalam penelitian ini menilai bahwa proses komunikasi yang dilakukan secara langsung di Prasi Hospitality dengan tatap muka antar sesama karyawan memudahkan karyawan untuk memahami informasi yang disampaikan. Komunikasi antar sesama karyawan yang dilakukan secara langsung dapat menciptakan komunikasi dua arah yang membuat informasi tersampaikan dengan baik. Informasi yang tersampaikan dengan baik dapat meminimalisir kesalahan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan cenderung dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian oleh Pasaribu (2020) serta Falah (2020) yang menemukan bahwa komunikasi mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Artinya capaian kerja karyawan semakin optimal ketika antar sesama karyawan terjalin komunikasi yang baik.

- b. Mengacu pada hasil pengujian yang dilakukan, kecerdasan emosional memiliki $t_{hitung} = 2,190 < t_{tabel} = 1,99656$ serta signifikansinya $0,032 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, dimana dengan cara parsial kecerdasan emosional memberi pengaruh positif yang penting pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar.

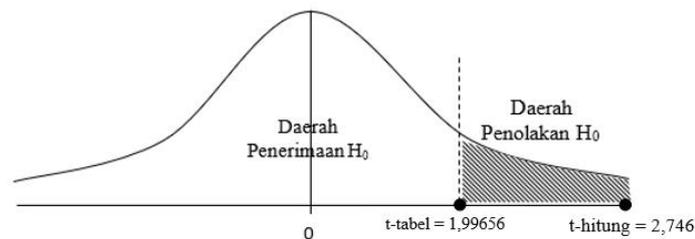


Gambar 2. Grafik Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test 2)

Bersumber pada hasil penyebaran angket, mayoritas responden dalam penelitian ini menilai bahwa karyawan di Prasi Hospitality mampu mendorong dan menuntun diri untuk mengambil keputusan secara efektif. Kemampuan karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam melakukan pengambilan keputusan secara efektif mengindikasikan bahwa

karyawan memiliki kecerdasan emosional yang cenderung baik. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengambil keputusan yang lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian oleh Pratama & Suhaeni (2017); Wulandari (2020); Widayati et al., (2021), serta Santoso et al., (2021) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, dimana karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

- c. Mengacu pada hasil pengujian yang dilakukan, iklim kerja memiliki $t_{hitung} = 2,746 < t_{tabel} = 1,99656$ serta signifikansinya $0,008 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, dimana dengan cara parsial iklim kerja memberi pengaruh positif yang penting pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar.



Gambar 3. Grafik Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test 3)

Bersumber pada hasil penyebaran angket, mayoritas responden dalam penelitian ini menilai bahwa karyawan mampu menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada dalam perusahaan. Karyawan juga mampu mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kepatuhan atas prosedur, kebijakan, peraturan, serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Karyawan yang cenderung memiliki sikap patuh atas peraturan perusahaan yang berlaku serta menaati standar pekerjaan dengan baik cenderung dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian oleh Alberto et al., (2018); Riwukore et al., (2021); Siregar (2017); Pramesti et al., (2021), serta Putra (2018) yang membuktikan bahwa iklim kerja memberi pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, dimana semakin baiknya iklim kerja yang tercipta pada suatu perusahaan cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

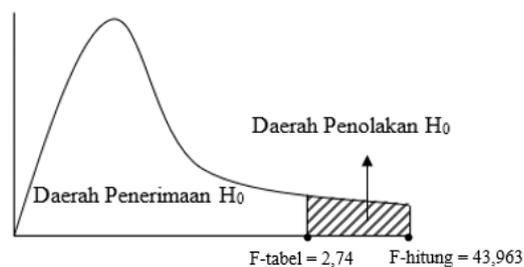
7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Pengujian secara bersamaan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi serta besarnya F_{hitung} dengan hasil berikut.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	749,503	3	249,834	43,963	0,000
	<i>Residual</i>	375,068	66	5,683		
	Total	1124,71	69			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024



Gambar 4. Grafik Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-test)

Bersumber pada Tabel 5, nilai $F_{hitung} = 43,963 > F_{tabel} = 2,74$ serta signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya secara bersamaan komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja mempengaruhi secara positif kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar, maka H_4 diterima. Saat komunikasi antar sesama karyawan terjalin dengan baik, serta didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi serta iklim kerja yang baik maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian oleh Riwukore et al., (2021); Pramesti et al., (2021), Wulandari (2020); serta Hasyimi & Pasaribu (2020) yang menemukan bahwa secara bersamaan komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja mampu memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil riset serta hal-hal yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan berikut.

1. Komunikasi dengan cara parsial mempengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar. Artinya, capaian kerja karyawan semakin optimal ketika antar sesama karyawan terjalin komunikasi yang baik.

2. Kecerdasan emosional dengan cara parsial mempengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar. Artinya, karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
3. Iklim kerja dengan cara parsial mempengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar. Artinya, semakin baiknya iklim kerja yang tercipta pada suatu perusahaan cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
4. Komunikasi, kecerdasan emosional, serta iklim kerja dengan cara bersamaan mempengaruhi secara positif kinerja karyawan Prasi Hospitality di Kabupaten Gianyar. Artinya, saat komunikasi antar sesama karyawan terjalin dengan baik, serta didukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi serta iklim kerja yang baik maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Berkaitan dengan komunikasi, bagi Prasi Hospitality khususnya bagi karyawan disarankan untuk meningkatkan reaksi atas informasi yang diterima dari karyawan lainnya maupun atasan. Karyawan yang sigap dalam memberikan reaksi atas informasi dalam komunikasi yang dilakukan cenderung dapat menciptakan komunikasi yang efektif.
2. Berkaitan dengan kecerdasan emosional, disarankan bagi Prasi Hospitality khususnya bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan berinteraksi atas suatu situasi ataupun keterampilan yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi ketika bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik pada suatu situasi tertentu sesuai keterampilan yang dimiliki.
3. Berkaitan dengan iklim kerja, disarankan bagi Prasi Hospitality, khususnya karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya atas masing-masing tugas yang dimiliki dalam perusahaan. Karyawan yang mengetahui alur kerja dan *job description* yang jelas cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.
4. Peneliti dimasa depan diberikan saran untuk melakukan perluasan pada wilayah penelitian, baik menggunakan jenis perusahaan berbeda maupun daerah yang berbeda. Hal ini ditujukan agar hasil penelitian lebih digeneralisasikan serta disarankan menambahkan variabel bebas yang tidak ada dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alfitri, T.A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Arifin, A.R.R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Aritzal, R. A., Yusrina, U., dan Syahrial S. M. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten', *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), pp. 18–30.
- Astini, N.K.B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kedisan Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Damanik, B.E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *AMIK STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, pp. 101-109.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah, Sumateira Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, pp. 209-218.
- Dewi, R.V.K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *STAI Al Aqidah Al Hasyimiyah*, Jakarta, Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Vol. 4, No. 2, pp. 164-171.
- Firdaus, A., Wispandono, M., dan Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, Vol 5, No. 1, pp. 17-31.
- Hakim, A.R., Yulia., dan Sembiring, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Di Kota Batam. *STIE Nagoya Indonesia. Jurnal AKSARA PUBLIC*, Vol. 4, No. 4, pp. 240-250.
- Hamsati, H., Mardekawaty, A. dan Fatmawati, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar. *Prosiding Seminar Nasional IPPemas*, Vol. 1, No. 1, pp. 341-347.
- Idayanti, E., Ayu, I.D.A., Piarttrini., and Saroini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *Magister of Management, Udayana University, Bali, Indonesia. American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 4, No. 6, pp. 29-37.

- Kortono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Kartanegara Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-74.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 3, pp.277-285.
- Lansart, T.A., Tewel, B., dan Dotulong, L.O.H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4, pp. 5593-5602
- Mahdani, F., Hafasnuddin., dan Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-15.
- Manurung, E.J., dan Prana, R.R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 7-13.
- Octavia, N., Hayati, K. dan Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16, No. 2, pp.130-144.
- Pramesti, N.K.M.A., Landra, N. dan Widiadnya, I.B. (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kota Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Jurnal EMAS*, Vol. 2, No. 1, pp. 179-190.
- Prastiyono, U., Satriyono, G. dan Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. Fakultas Ekonomi Universitas Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 1, No. 2, pp.127-143.
- Putra, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Padang. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. *Jurnal Ekobistek*, Vol. 7, No. 2, pp. 61-68.
- Rahsel, Y. (2017). Kinerja Pegawai Universitas Padjadjaran Bandung : Iklim Kerja dan Motivasi Kerja. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung. *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 03, No. 01, pp. 107-123.

- Rangkuti, D.A., Chairunnisa, S., Ryantono, A.F.R., dan William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 8, No. 1, pp. 108-120.
- Rue, L. W. (2016). *Dasar – Dasar Manajemen*, Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sanatoso, T., Bua, H., and Supriaddin, N. (2021). The Effects Of Job Characteristics, Emotional Intelligence And Work Ability On Employee Performance At Immigration Office Class III Non Icp Bau Bau. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Vol. 12, No. 3, pp. 658-662.
- Siregar, P.P. (2017). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Darmawangsa. *Jurnal Warta Edisi* : 54.
- Solehudin, M. (2018). Peran Guru PAI Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa SMK Komputama Majenang. *Manajemen Pendidikan Islam*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. *Jurnal Tawadhu*, Vol. 1, No. 3, pp. 303-309.
- Suryantari, I.A.M., Mendra, I.W., dan Verawati, Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Giaanyar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Jurnal Emas*, Vol. 2, No. 1, pp. 124-133.
- Susilo, H. (2020). Bonus dan Iklim Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Blue Star Anugerah Pemalang. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti. Tegal.
- Syahrudin., Hermanto., and Wardini, A.K. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. Postgraduated Program, Open University, Jakarta. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 16, No. 2, pp. 171-181.
- Trismiyanto, H.H. dan Ardiansyah, I. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Kecil Di Kota Bandung. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari. *Kajian dan Riset Manajemen Profesional*, Vol. 1, No. XXIII, pp. 14-28.
- Udiani, Kadek., dan Adnyani, D.G.S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali di Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol 24, No. 4, pp. 18-24.
- Wibowo, C. T. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

- Widayati, C.C., Arijanto, A., Widjaja, P.H., and Vintura, A.T. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence, Communication And Team Work On Employee Performance. Faculty of Economics and Business, Universitas Mercu Buana Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, Vol. 2, No. 3, pp. 554-568.
- Wijaya, K.F.A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gumuh Sari Group Badung. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.