



Emotional intelligence dan organizational communication terhadap teamwork effectiveness

Prastiwi Widiarni^{1*}, Dwiarko Nugrohoseno¹

Universitas Negeri Surabaya¹

*Email korespondensi: prastiwiwidiarni.20131@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of emotional intelligence and organizational communication on teamwork effectiveness at PT X. The study employed a quantitative approach with total of 91 employees respondents and utilized saruration technique. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25 software. Result showed that emotional intelligence predicted teamwork effectiveness, organizational communication predicted teamwork effectiveness, emotional intelligence and organizational communication jointly predicted teamwork effectiveness. The implication of this study for PT X is that companies need to improve teamwork effectiveness by creating a comfortable working atmosphere and enhancing both the emotional intelligence of employees and organizational communication.

Keywords: emotional intelligence; organizational communication; teamwork effectiveness

PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan pertumbuhan bisnis yang semakin rumit ditandai dengan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat. Organisasi atau perusahaan yang menghadapi persaingan bisnis, harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya ini harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bekerja sama membentuk satu sinergi (Anas, 2022). Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar perusahaan tetap memiliki keunggulan kompetitif. (Yogatama & Nugrohoseno, 2021) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi karena keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan dan kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam suatu organisasi yang mencakup setiap individu yang terlibat dalam aktivitas. Secara umum, sumber daya organisasi terbagi menjadi dua jenis yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia (Gomes, 2003). Dengan kata lain, setiap orang yang bekerja untuk perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia mencakup semua yang ada dalam diri manusia, termasuk fisik, psikis, sifat atau karakteristik, pengetahuan dan keterampilan juga pengalaman manusia (Marniati, 2020). Penentuan suatu sumber daya manusia yang baik bagi suatu organisasi bukan hanya dinilai dari kecerdasan yang dimiliki individu tersebut saja tetapi juga kemampuan dalam menjalankan *teamwork*. Sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki kemampuan *teamwork* harus bisa menjaga hubungan kerja dengan anggota organisasi lain serta memadukan sumber daya secara efektif.

Maka dari itu, kemampuan *teamwork* menjadi suatu kebutuhan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan keberhasilan kerja dalam setiap organisasi. Konsep kerja juga telah berkembang secara signifikan dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu menjadi pekerjaan yang dilakukan oleh tim (Ehigie *et al.*, 2023). *Teamwork* yang efektif akan memberikan energi juga sinergitas kepada anggota dalam tim berupa ide-ide yang inovatif (Aziz *et al.*, 2019).

Bisnis dan organisasi saat ini sudah banyak yang menekankan *teamwork* daripada upaya kerja individu. *Teamwork* telah menjadi alat paling ampuh untuk mencapai tujuan dan strategi perusahaan melalui kerja sama yang efektif (Jaca *et al.*, 2013). Sebagian orang percaya bahwa proses bekerja sama memungkinkan tim untuk mencapai hasil dan efektivitas yang hebat. Dengan adanya perkembangan bisnis saat ini, organisasi harus bisa menyesuaikan diri mulai dari visi misi juga budaya organisasi karena lingkungan bisnis akan terus berubah. Perubahan-perubahan yang terjadi akibat adanya globalisasi ini terjadi sangat cepat sehingga menuntut organisasi untuk dapat segera beradaptasi dan juga melakukan perubahan arah dengan cepat. Hal ini guna mempertahankan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Teamwork merupakan satu alat yang efektif untuk mencapai tujuan dalam bidang industri dan aktivitas lain karena *teamwork* ini mampu memfasilitasi pertukaran informasi pemecahan masalah, juga pengembangan tanggung jawab karyawan yang merupakan komponen penting dalam sistem perbaikan berkelanjutan (Cooney & Sohal, 2004). Sangat penting bagi sebuah organisasi memiliki karyawan dengan kemampuan *teamwork effectiveness* yang baik, karena *teamwork* yang buruk dapat menyebabkan pekerjaan terabaikan, tidak ada kepercayaan antar anggota tim, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, saling melempar tanggung jawab satu sama lain, juga ketergantungan pada satu sama lain. Sedangkan dari sisi organisasi, *teamwork effectiveness* sangat bergantung pada anggotanya. Pencapaian target yang terlambat dari tenggat waktu, ketidakterbukaan dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang buruk dan ketidakterbukaan juga merupakan hal-hal yang dianggap mengganggu kelancaran *teamwork* dan juga merupakan fenomena lain dari buruknya *teamwork* yang ada.

Teamwork effectiveness merupakan hal yang paling penting untuk tercapainya keberhasilan kerja. Kerja sama dalam tim akan memberikan energi dan juga sinergitas terhadap anggota tim. Kerja sama yang baik juga bisa memunculkan ide-ide cemerlang. (Scarnati, 2001), menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kemampuan untuk melakukan tindakan yang harus dilakukan dalam sebuah tim untuk bisa mencapai tujuan dengan risiko terkecil dan keuntungan tertinggi dalam hal waktu, biaya, dan juga kualitas sembari merasakan kepuasan, komitmen juga kebanggaan sebagai bagian dari tim tersebut. *Teamwork effectiveness* akan terbentuk ketika individu dalam organisasi yang juga memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dapat berkomunikasi dengan baik, berbagi ide, mengungkapkan rencana dan memahami antara satu sama lain (Femi, 2014).

Faktor yang diidentifikasi dapat memengaruhi *teamwork effectiveness* yaitu *emotional intelligence* (Zhang & Jiang, 2015). Pengaruh dari emosi di tempat kerja mulai banyak dipelajari para peneliti secara mendalam. Setiap individu dalam sebuah tim membawa emosi, suasana hati, perasaan, dan juga *emotional intelligence* mereka ke dalam organisasi yang pada akhirnya akan menghasilkan kumpulan *emotional intelligence* dalam tim dan akan berdampak pada kinerja (Ehigie *et al.*, 2023). Untuk mencapai *teamwork effectiveness*, individu harus dapat melihat perasaan diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pikiran juga tindakan.

Menurut Mayer *et al.* (2008) *emotional intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan untuk membuat penalaran yang tepat juga kemampuan mengontrol emosi untuk meningkatkan pemikiran. *Emotional intelligence* juga didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menahan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, keterampilan sosial juga empati yang dimiliki.

Penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *teamwork effectiveness* dan *emotional intelligence* oleh (Lee & Wong, 2017) di 79 tim dari 5 perusahaan di Korea Selatan menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh *task conflict* terhadap *teamwork effectiveness*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *emotional intelligence* sangat memengaruhi hubungan antara *task conflict* dan juga *teamwork effectiveness*.

Prastiwi Widiarni & Dwiarko Nugrohoseno. *Emotional intelligence dan organizational communication terhadap teamwork effectiveness.*

Lee *et al.* (2018) juga mendukung penelitian terdahulu tentang variabel *teamwork skills* dan *emotional intelligence* dengan hasil penelitian yaitu adanya korelasi yang signifikan dari variabel *teamwork skills* dan *emotional intelligence*. Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif dari dimensi *emotional intelligence* yaitu *active empathic listening* terhadap *teamwork skills*. Selain itu, ditemukan adanya korelasi positif dari variabel *teamwork skills* terhadap variabel *emotional intelligence*. Sejalan dengan penelitian dari Ehigie *et al.* (2023) yang menyimpulkan bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *teamwork effectiveness*, variabel *organizational communication* juga diidentifikasi berpengaruh terhadap *teamwork effectiveness*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari (Suwandana, 2019) yang juga meneliti efek dari *emotional dan communication intelligence* terhadap *teamwork effectiveness*.

Organizational communication didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk menyampaikan informasi tentang misi juga visi organisasi, kebijakan dan prosedur, tugas dan kewajiban, juga berbagai aktivitas bisnis. Komunikasi dapat membangun juga bisa menghancurkan keberadaan suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan sangat penting untuk memiliki strategi komunikasi yang efektif. Hubungan dari *organizational communication* dan *teamwork effectiveness* telah banyak diteliti sebelumnya. Seperti penelitian dari Musheke & Phiri, (2021) yang mendukung penelitian dari (Ehigie *et al.*, 2023). Penelitian yang meneliti variabel *effective communication* dan *organizational performance* terhadap 88 responden pada perusahaan konsultan di Lokasa. Penelitian dari Musheke & Phiri, (2021) mendapatkan hasil bahwa *effective communication* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational performance*.

Hasil penelitian sebelumnya juga didukung dari penelitian (Wattanapanit, 2019) ini menunjukkan bahwa *organization communication* memiliki dampak yang positif terhadap *team effectiveness*. Berdasarkan penelitian ini, pengukuran dilakukan dengan menggunakan dimensi *vertical communication, diagonal communication, juga horizontal communication* dimana ketiga dimensi *organizational communication* ini memiliki dampak positif terhadap adanya *team effectiveness*. Penelitian dari Choi *et al.* (2018) juga mendukung teori dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *organizational communication* menjadi faktor prediktif yang signifikan terhadap *team effectiveness*. Begitu juga seperti penelitian yang dilakukan oleh Gochhayat *et al.* (2017) ini mendapatkan hasil yang sama yaitu bahwa *organizational communication* berpengaruh signifikan terhadap *organizational effectiveness*.

Fenomena *gap* yang terjadi di PT X yaitu *organizational communication* yang disebabkan adanya ketidakjelasan dalam penyampaian informasi, ini menjadi alasan terhambatnya organisasi untuk mencapai *teamwork effectiveness* yang baik. Temuan ini didasarkan pada hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur kepada beberapa karyawan di PT X, dimana karyawan berharap komunikasi antar karyawan lebih tepat sasaran sehingga tugas organisasi bisa dilaksanakan dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *team leader* pelayanan pelanggan dan administrasi yang dilaksanakan pada Rabu, 13 Maret 2024, menyatakan bahwa *teamwork effectiveness* di PT X dianalisis masih kurang. Hal ini disebabkan oleh *organizational communication* yang belum optimal dilihat dari penyampaian informasi dalam organisasi yang dinilai masih kurang jelas dimana komunikasi masih belum *on point* dan kurang tepat sasaran, karena komunikasi yang dilakukan seringkali belum sepenuhnya tersampaikan. Seperti contoh ketika ada pekerjaan yang belum selesai, tidak diinfokan kepada rekan tim yang lain dan begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya, hasil wawancara menemukan adanya tanggung jawab anggota terhadap tim yang dinilai masih kurang memuaskan. Dilihat dari karyawan yang seringkali tidak mematuhi jadwal piket gangguan atau keluhan pelanggan dengan beberapa alasan seperti lupa dan lain sebagainya. Hal ini membuat tanggung jawab karyawan dinilai kurang memuaskan dan masih belum optimal. Hasil wawancara dengan bapak MP selaku *team leader* teknik pada Jumat 08 Maret 2024, menjelaskan bahwa hasil kerja *teamwork* pada divisi teknik sudah bisa mencapai hasil yang baik. Dilihat dari kondisi

hubungan kerja antar karyawan pada divisi teknik yang juga dinilai cukup baik, maka bapak MP menjelaskan bahwa divisi teknik memiliki kemampuan *teamwork* yang cukup baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak MNF dan bapak MP, ditemukan hasil yang berbeda yaitu *teamwork* pada divisi teknik yang dinilai sudah cukup baik sedangkan *teamwork* pada divisi pelayanan pelanggan yang masih kurang optimal. Maka adanya fenomena tersebut, juga dengan dukungan *research gap* dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *organizational communication* terhadap *teamwork effectiveness* pada PT X.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Emotional Intelligence (EI)

Mayer & Salovey, (1990) menjelaskan *emotional intelligence* sebagai kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi diri sendiri juga orang lain, agar dapat membedakannya, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. *Emotional intelligence* mencakup kemampuan merasakan emosi, menggunakan dan menghasilkan emosi untuk membantu pikiran, memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan mengatur emosi secara reflektif. Menurut Wong & Law, (2017), *emotional intelligence* merupakan kemampuan bawaan untuk merasakan, menggunakan, mengkomunikasikan, mengenali, mengingat, menggambarkan, mengidentifikasi, mempelajari, mengelola, memahami juga menjelaskan emosi. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat dimensi dari Yin *et al.* (2016), yaitu: *self-emotion appraisal* (SEA), *other's emotion appraisal* (OEA), *use of emotion* (UOE), *regulation of emotion* (ROE).

Organizational Communication (OC)

Menurut Eisenberg, (2007), *organizational communication* adalah pengiriman pesan kepada seorang penerima melalui suatu saluran tertentu. *Organizational communication* digambarkan sebagai pendekatan konstruksionis sosial sebagai cara bahasa digunakan untuk membangun jaringan, tim dan juga hubungan. Bagi Robson, (2006) *organizational communication* merupakan proses yang dapat membantu suatu kelompok untuk dapat membangun serta mempertahankan hubungan yang berkelanjutan dan memungkinkan kelompok dan anggota untuk dapat belajar dan mengatur tugas masing-masing. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua dimensi dari Ertürk & Rcan, (2005), yaitu: *career communication*, *task communication*.

Teamwork Effectiveness (TWE)

Menurut Robbins, (2004) *teamwork effectiveness* merupakan evaluasi kinerja tim yang bisa diukur langsung oleh manajer atau dapat juga menggunakan metrik produktivitas tim dan metrik kepuasan anggota. Menurut McShane & Von Glonov, (2008) *teamwork effectiveness* merupakan cara tim memengaruhi organisasi, anggota dan keberlanjutan tim. *Teamwork effectiveness* adalah ketika tim dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan anggotanya dan dapat bertahan lebih lama. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua dimensi dari Whitton & Fletcher, (2014), yaitu: *individual attraction to the group social* (ATGS), *individual attraction to the group task* (ATGT), *group integration social* (GIS), *group integration task* (GIT).

Hubungan antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Ehigie *et al.* (2023), Lee & Wong (2017), Lee *et al.* (2018), menjelaskan bahwa variabel *emotional intelligence* memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Komponen dari *emotional intelligence* seperti *self-emotion appraisal*, *other's emotion appraisal*, *use of emotion*, dan *regulation of emotion* memiliki hubungan positif terhadap *teamwork effectiveness*. *Emotional intelligence* dapat membantu memperjelas peran anggota tim dalam meningkatkan emosi positif dan menangani emosi negatif mereka yang akan berdampak pada proses dan hasil tim.

Prastiwi Widiarni & Dwiarko Nugrohoseno. *Emotional intelligence* dan *organizational communication* terhadap *teamwork effectiveness*.

H1 : Diduga *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*

Penelitian yang dilakukan oleh Wattanapanit, (2019), Choi *et al.* (2018) menjelaskan bahwa variabel *organizational communication* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Musheke & Phiri (2021) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif bisa memengaruhi kinerja dari suatu organisasi. *organizational communication* yang efektif mendorong *teamwork* dan kerja sama di dalam suatu organisasi (Gochhayat *et al.*, 2017). Proses komunikasi yang baik memberikan dampak keterlibatan karyawan, konsistensi dan misi budaya yang membuat *organizational effectiveness* meningkat. Karena umumnya ide-ide baru, pemikiran yang tidak biasa dan juga inovasi sering dihasilkan melalui jalur komunikasi yang terbuka. *Organizational communication* yang merupakan proses pertukaran informasi dan pendapat dalam sebuah tim merupakan komponen yang sangat penting yang dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional tim juga membantu menciptakan kolaborasi dalam tim yang akan mengarah pada *teamwork effectiveness*.

H2 : Diduga *organizational communication* berpengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap PT X yang juga didukung dengan wawancara. Populasi yang diuntukkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X dengan jumlah keseluruhan responden 91 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* dengan artian penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Adapun langkah-langkah analisis yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas juga uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik rata-rata pada variabel *emotional intelligence* menunjukkan nilai 4,57 yang menyatakan variabel *emotional intelligence* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada indikator *self-emotion appraisal* yaitu 4,42 yang menyatakan indikator *self-emotion appraisal* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator *other's emotion appraisal* yaitu 4,42 yang menyatakan indikator *other's emotion appraisal* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator *use of emotion* yaitu 4,71 yang menyatakan indikator *use of emotion* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada indikator *regulation of emotion* yaitu 4,61 yang menyatakan indikator *regulation of emotion* pada PT X.

Hasil statistik rata-rata pada variabel *organizational communication* menunjukkan nilai 4,59 yang menyatakan variabel *organizational communication* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada indikator *career communication* yaitu 4,54 yang menyatakan indikator *career communication* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator *task communication* yaitu 4,64 yang menyatakan indikator *task communication* pada PT X berada pada kategori tinggi.

Hasil statistik rata-rata pada variabel *teamwork effectiveness* menunjukkan nilai 4,50 yang menyatakan variabel *teamwork effectiveness* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada indikator *individual attractions to the group social* yaitu 4,43 yang menyatakan indikator *individual attractions to*

the group social pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator *individual attachments to the group task* yaitu 4,63 yang menyatakan indikator *individual attachments to the group task* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata indikator *group integration social* yaitu 4,32 yang menyatakan indikator *group integration social* pada PT X berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada indikator *group integration task* yaitu 4,65 yang menyatakan indikator *group integration task* pada PT X berada pada kategori tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1.
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-10,629	5,011		-2,121	,037
Emotional Intelligence (X1)	,954	,122	,680	7,834	,000
Organizational Communication (X2)	,535	,192	,242	2,781	,007

Dependent Variable: Teamwork Effectiveness (Y)

Berdasarkan tabel 1, hasil uji regresi linier berganda dari variabel *teamwork effectiveness* sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu *emotional intelligence* dan *organizational communication*, maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$\text{Teamwork Effectiveness} = - 10,629 + 0,954X_1 + 0,535X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa a adalah konstanta yang akan menunjukkan bahwa *teamwork effectiveness* bernilai -10,629 jika seluruh variabel bernilai nol atau tidak ada. Nilai b_1 merupakan koefisien regresi dari variabel *emotional intelligence* yaitu 0,954, dapat diartikan bahwa perubahan *teamwork effectiveness* dalam satuan akan memengaruhi perubahan *emotional intelligence* sebesar 0,954. Hubungan yang searah antara *teamwork effectiveness* dan *emotional intelligence* ditunjukkan dengan nilai positif pada b_1 . Jika *teamwork effectiveness* meningkat, maka *emotional intelligence* juga akan mengalami peningkatan, dan begitu juga sebaliknya. Nilai b_2 merupakan koefisien regresi dari variabel *organizational communication* yaitu 0,535, dapat diartikan bahwa apabila *teamwork effectiveness* mengalami perubahan dalam satuan, maka akan memengaruhi perubahan *organizational communication* sebesar 0,535. Hubungan searah antara *teamwork effectiveness* dan *organizational communication* ditunjukkan dengan nilai positif pada b_2 . Jika *teamwork effectiveness* mengalami peningkatan, maka *organizational communication* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Melalui hasil regresi linier berganda pada tabel 1, dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil uji t antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan nilai t hitung untuk variabel *emotional intelligence* sebesar 7,834 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98729 dan nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) maka H1 diterima dengan artian variabel *emotional intelligence* berpengaruh terhadap terbentuknya *teamwork effectiveness*. Nilai t hitung pada variabel *organizational communication* sebesar 2,781 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98729 dan nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) maka H1 diterima dengan artian variabel *organizational communication* berpengaruh terhadap terbentuknya *teamwork effectiveness*.

Prastiwi Widiarni & Dwiarko Nugrohoseno. *Emotional intelligence* dan *organizational communication* terhadap *teamwork effectiveness*.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 2.
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,795	,790	4,770

a. Predictors: (Constant), Organizational Communication (X2), Emotional Intelligence (X1)

b. Dependent Variable: Teamwork Effectiveness (Y)

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,795 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,790. Besarnya nilai variabel independen baik *emotional intelligence* serta *organizational communication* mampu menjelaskan 79% *teamwork effectiveness*, dan sisanya 21% dijelaskan oleh variabel lain

PEMBAHASAN

Emotional Intelligence Terhadap Teamwork Effectiveness

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee & Wong, (2017), Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, (2023), dan Lee *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *teamwork effectiveness*. *Emotional intelligence* dapat membantu memperjelas peran anggota tim dalam meningkatkan emosi positif dan menangani emosi negatif mereka yang akan berdampak pada proses dan hasil tim. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik dinilai mampu bekerja secara koopeeratif, mengkoordinasikan interaksi antar anggota sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan memudahkan perusahaan mencapai target yang telah disusun. Selain itu, *emotional intelligence* juga dapat membantu pertukaran ide dan informasi juga mendorong diskusi terbuka di antara anggota tim sehingga dapat meningkatkan inovasi.

Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh para responden, dapat diketahui bahwa tingginya *emotional intelligence* yang dimiliki oleh para karyawan PT X memengaruhi tingginya *teamwork effectiveness*. Hal ini terjadi ketika kesadaran individu terhadap *emotional intelligence* diri sendiri sehingga karyawan tetap dapat membangun hubungan yang baik antar sesamanya dan kemudian akan membentuk sebuah *teamwork effectiveness* yang baik.

Organizational Communication Terhadap Teamwork Effectiveness

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational communication* berpengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musheke & Phiri, (2021), Wattanapanit, (2019), Choi *et al.* (2018) dan Gochhayat *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa *organizational communication* berpengaruh terhadap *teamwork effectiveness*. *Organizational communication* yang merupakan proses pertukaran informasi dan pendapat dalam sebuah tim merupakan komponen yang sangat penting yang dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional tim juga membantu menciptakan kolaborasi dalam tim yang akan mengarah pada *teamwork effectiveness*.

KESIMPULAN

Emotional Intelligence berpengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki orang seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan *teamwork effectiveness* yang kemudian berpengaruh terhadap organisasi. Begitu juga *organizational communication* yang memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *teamwork effectiveness*. Hal ini membuktikan bahwa proses komunikasi yang baik memberikan dampak keterlibatan karyawan dan dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional tim juga membantu menciptakan kolaborasi dalam tim yang akan mengarah pada *teamwork effectiveness*. *Emotional intelligence* dan *organizational communication* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *teamwork effectiveness*.

Untuk dapat meningkatkan variabel *emotional intelligence* di PT X, penulis menyarankan bahwa diperlukan program pelatihan secara berkala dan pengembangan diri tentang *emotional intelligence* supaya karyawan dapat menilai perasaan orang lain dengan benar menggunakan emosi yang kontekstual dalam kerja tim. Karena *emotional intelligence* karyawan yang baik akan membekali karyawan dalam memilih gaya komunikasi yang tepat dengan tim yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan *teamwork effectiveness*. Untuk dapat meningkatkan variabel *teamwork effectiveness* di PT X, maka penulis menyarankan untuk perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kemampuan karyawan juga menghargai setiap pencapaian karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT X sebanyak 91 orang responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian serupa yang selanjutnya dengan menggunakan metode teknik sampling lain supaya lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain selain PT X dengan jumlah sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2), 110–130. <https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/566>
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Baskin, O., Aronoff, C., & Lattimore, D. (1997). *Public Relations-The Profession and the Practice*. Boston. McGraw-Hill Education.
- Choi, E. H., Kim, E. K., & Kim, P. B. (2018). Effects of the Educational Leadership of Nursing Unit Managers on Team Effectiveness: Mediating Effects of Organizational Communication. *Asian Nursing Research*, 12(2), 99–105. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.03.001>
- Cooney, R., & Sohal, A. (2004). Teamwork and Total Quality Management: A Durable Partnership. *Total Quality Management and Business Excellence*, 15(8), 1131–1142. <https://doi.org/10.1080/1478336042000255442>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Ehigie, B. O., Odunela, A. A., & Ehigie, R. I. (2023). Emotional intelligence and organizational communication in perceived teamwork effectiveness among bank employees in Nigeria. *Team Performance Management*, 29(3–4), 183–201.

Prastiwi Widiarni & Dwiarko Nugrohoseno. *Emotional intelligence dan organizational communication terhadap teamwork effectiveness.*

<https://doi.org/10.1108/TPM-05-2022-0040>

Ertürk, A., & Rcan, N. G. A. R. D. E. M. (2005). The effects of organizational communication and commitment on organizational identification : a sectoral comparison. *Bogazici Journal* 19(1), 81–98. <https://doi.org/10.21773/boun.19.1.5>

Ezezue, B. O. (2008). Effective Communication. An esesential Tool for Organization Growth and Sustainability. *Nigeria Journal of Management Research*, 3.

Farmer, B. A., Slater, J. W., & Wright, K. S. (1998). The Role of Communication in Achieving Shared Vision Under New Organizational Leadership. *Journal of Public Relations Research*, 10(4), 219–235. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1004_01

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. edisi ke-9. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545

Gochhayat, J., Giri, V. N., & Suar, D. (2017). Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Communication. *Global Business Review*, 18(3), 691–702. <https://doi.org/10.1177/0972150917692185>

Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Herich, L. . (2008). *Effective Communication*. New Delhi: Purkus Publishing Company.

Jaca, C., Viles, E., Tanco, M., Mateo, R., & Santos, J. (2013). Teamwork effectiveness factors in healthcare and manufacturing industries. *Team Performance Management*, 19(3), 222–236. <https://doi.org/10.1108/TPM-06-2012-0017>

Lee, C., Bristow, M., & Wong, J. C. (2018). Emotional Intelligence and Teamwork Skills Among Undergraduate Engineering and Nursing Students: A Pilot Study. *Journal of Research in Interprofessional Practice and Education*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.22230/jripe.2018v8n1a260>

Lee, C., & Wong, C. S. (2017). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *Journal of Management and Organization*, 25(6), 844–859. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.43>

Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59(January), 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality* 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*,

09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>

- O'reilly, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 kaidah tak terbantah mulai dari merekrut hingga memberdayakan karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Scarnati, J. T. (2001). On becoming a team player. *Team Performance Management. An International Journal*, 7(1/2), 5–10. <https://doi.org/10.1108/13527590110389501>
- Suwandana, I. G. M. (2019). Role of transformational leadership mediation: effect of emotional and communication intelligence towards teamwork effectiveness. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(2), 52–62. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n2.608>
- Wattanapanit, N. (2019). An Investigation of the influences of Organization Communication Patterns upon Team Effectiveness among Private Universities in Thailand: A Multivariate Analysis. *JIRSEA Issue 17(1)*. 120-257.
- Whitton, S. M., & Fletcher, R. B. (2014). The Group Environment Questionnaire: A Multilevel Confirmatory Factor Analysis. *Small Group Research*, 45(1), 68–88. <https://doi.org/10.1177/1046496413511121>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Perspectives* (Vol. 13). <https://doi.org/10.4324/9781315250601-10>
- Yin, H. Y., Hussain, I. A., & Jaafar, F. A. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance Among Academic Staffs , A Study in Private Higher Education Institutes in Malaysia. *Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 8–13. <https://doi.org/10.11648/j.jbed.20160101.12>
- Yogatama, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior dan Service Recovery Performance melalui Job Crafting dan HR Flexibility. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1015–1031. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1015-1031>
- Zhang, X., & Jiang, J. Y. (2015). With whom shall I share my knowledge? A recipient perspective of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 277–295. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2014-0184>