

**PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MEDIASI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).**

Marmin¹, Dian Surya Sampurna²

¹STIE Indonesia Jakarta, Magister Manajemen, Jakarta, Indonesia.

²STIE Indonesia Jakarta, Magister Manajemen, Jakarta, Indonesia.

okemarmin@gmail.com¹, dian_surya_sampurna@stei.ac.id²

Abstract

This research aims to analyze the role of interpersonal communication in mediating the influence of work discipline and emotional intelligence on employee work loyalty at the Indonesian College of Economics. The research method used was quantitative with a survey approach, using a questionnaire distributed to 86 respondents. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS 4 software. The research results showed that work discipline and emotional intelligence had a positive effect on interpersonal communication. Interpersonal communication is also proven to have a significant mediating role in the relationship between work discipline and emotional intelligence and employee work loyalty. These findings confirm that effective interpersonal communication can strengthen the relationship between these variables, thereby increasing employee loyalty to the organization.

Keywords: Interpersonal communication; work discipline; emotional intelligence and loyalty.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi interpersonal dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 86 responden. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal juga terbukti memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kecerdasan emosional dengan loyalitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci : Komunikasi interpersonal; disiplin kerja; kecerdasan emosional dan loyalitas.

Corresponding author : okemarmin@gmail.com.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat mengelola perusahaan dengan optimal, meningkatkan kinerja manajemen, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas kerja sangat penting karena mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan antara lain komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu dalam menyampaikan informasi dengan jelas, meningkatkan koordinasi, serta mencegah kesalahpahaman yang dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengelola emosi, menghadapi tekanan kerja, serta menjalin hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga menjadi faktor penentu dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, meningkatkan efisiensi, serta menjaga kualitas kerja.

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk loyalitas karyawan. Komunikasi interpersonal berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan akan lebih memahami tujuan perusahaan, merasa dihargai, dan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga

meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini akan mengkaji peran komunikasi interpersonal dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan..

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Riyanti (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, mampu melaksanakan dan tidak menghindari penerimaan sanksi jika melanggar peraturan, serta melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, Nuraini (2017). Sedangkan Hasibuan (2018) mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Tridhonanto (2010) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam

menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Hardjana, 2003:85). Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:125) menerangkan komunikasi yang berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (personal contact) disebut komunikasi antarpersonal (interpersonal communication).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berjumlah 86 orang responden. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia sebanyak 86 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh. Data primer serta sekunder menjadi sumber data dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, 1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju. Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode partial

least square (PLS) melalui program atau aplikasi komputer smart PLS

Analisis Outer Model

Convergent Validity Nilai convergent validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai loading factor > 0.7 dikatakan ideal.

Discriminant Validity Nilai tersebut merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki cukup diskriminan dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dimaksud, yang harus lebih besar dari nilai loading dengan konstruk lain.

Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.8 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE) Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .

Cronbach Alpha Nilai ini diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk.

Analisis Inner Model

Uji kecocokan model Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat tiga indeks pengujian, yaitu average path coefficient (APC). Average R-square (ARS) dan average variance factor (AVIF). APC dan ARS diterima dengan syarat p-value $< 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 5.

Koefisien determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 0.75 baik, 0.50 moderat,

sedangkan 0.25 lemah Ghozali (2016) dalam (Tanzeh & Arikunto, 2016).

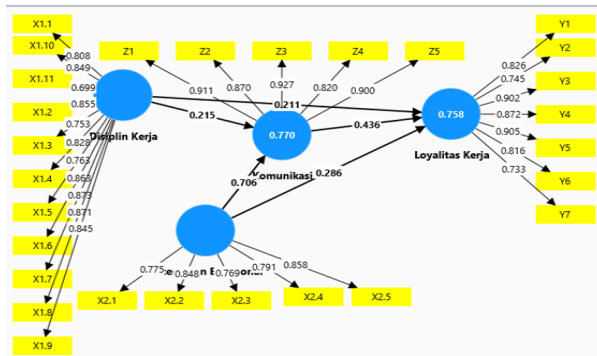
Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Berikut dasar pengambilan keputusan:

- Ho ditolak, jika Significance $t < 0.05$
- Ho diterima, jika Significance $t \geq 0.05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Outer Model



Gambar 1. Hasil Pengelolaan Data Sumber : olah data SmartPLS (2025)

	X1.5	0.763	0.7	Valid
	X1.6	0.863	0.7	Valid
	X1.7	0.873	0.7	Valid
	X1.8	0.871	0.7	Valid
	X1.9	0.845	0.7	Valid
	X1.10	0.849	0.7	Valid
	X1.11	0.699	0.7	Tidak Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.775	0.7	Valid
	X2.2	0.848	0.7	Valid
	X2.3	0.769	0.7	Valid
	X2.4	0.791	0.7	Valid
	X2.5	0.858	0.7	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0.826	0.7	Valid
	Y2	0.745	0.7	Valid
	Y3	0.902	0.7	Valid
	Y4	0.872	0.7	Valid
	Y5	0.905	0.7	Valid
	Y6	0.816	0.7	Valid
	Y7	0.733	0.7	Valid
Komunikasi Interpersonal (Z)	Z1	0.911	0.7	Valid
	Z2	0.870	0.7	Valid
	Z3	0.927	0.7	Valid
	Z4	0.820	0.7	Valid
	Z5	0.900	0.7	Valid

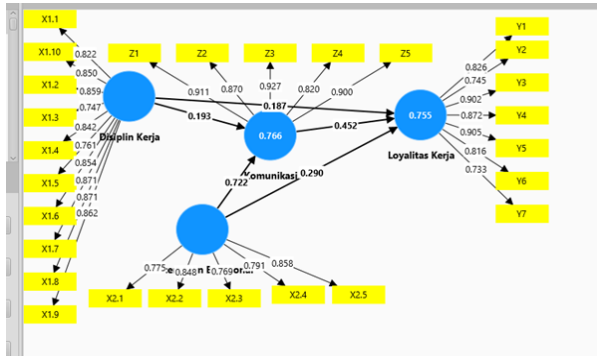
Sumber : Olah data SmartPLS 2025

Didapatkan 1 indikator yang tidak valid karena nilai loading factor berada dibawah 0.7 yaitu indikator X1.11 yang memiliki angka sebesar 0.669 sehingga di eliminasi dari model.

Convergent Validity

Tabel 1. Loading Factor I

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.808	0.7	Valid
	X1.2	0.855	0.7	Valid
	X1.3	0.753	0.7	Valid
	X1.4	0.828	0.7	Valid



Gambar 1. Hasil Pengelolaan Data
Sumber : olah data SmartPLS (2025)

Komunikasi interpersonal (Z)	Z2	0.870	0.7	Valid
	Z3	0.927	0.7	Valid
	Z4	0.820	0.7	Valid
	Z5	0.900	0.7	Valid

Sumber : Olah data SmartPLS 2025

Hasil pada pengolahan data kedua convergent validity yang baik menunjukkan setiap indikator pada setiap variabel telah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700 dan dinyatakan valid.

Tabel II. Loading Factor II

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.822	0.7	Valid
	X1.2	0.859	0.7	Valid
	X1.3	0.747	0.7	Valid
	X1.4	0.842	0.7	Valid
	X1.5	0.761	0.7	Valid
	X1.6	0.854	0.7	Valid
	X1.7	0.871	0.7	Valid
	X1.8	0.871	0.7	Valid
	X1.9	0.862	0.7	Valid
	X1.10	0.850	0.7	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0.775	0.7	Valid
	X2.2	0.848	0.7	Valid
	X2.3	0.769	0.7	Valid
	X2.4	0.791	0.7	Valid
	X2.5	0.858	0.7	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	Y1	0.826	0.7	Valid
	Y2	0.745	0.7	Valid
	Y3	0.902	0.7	Valid
	Y4	0.872	0.7	Valid
	Y5	0.905	0.7	Valid
	Y6	0.816	0.7	Valid
	Y7	0.733	0.7	Valid
	Z1	0.911	0.7	Valid

Discriminant Validity

Tabel II. Discriminant Validity

	Disiplin Kerja (X1)	Kecerdasan Emosional (x2)	Komunikasi interpersonal (Z)	Loyalitas karyawan (Y)
X1.1	0.822	0.509	0.503	0.563
X1.2	0.859	0.644	0.605	0.668
X1.3	0.747	0.559	0.503	0.544
X1.4	0.842	0.610	0.557	0.617
X1.5	0.761	0.668	0.688	0.627
X1.6	0.854	0.569	0.649	0.620
X1.7	0.871	0.619	0.609	0.629
X1.8	0.871	0.664	0.603	0.577
X1.9	0.862	0.646	0.608	0.586
X1.10	0.850	0.704	0.726	0.666
X2.1	0.561	0.775	0.623	0.595
X2.2	0.665	0.848	0.693	0.660
X2.3	0.589	0.769	0.667	0.664
X2.4	0.503	0.791	0.713	0.664
X2.5	0.690	0.858	0.792	0.727
Y1	0.617	0.653	0.656	0.826
Y2	0.491	0.491	0.635	0.745
Y3	0.648	0.692	0.705	0.902
Y4	0.636	0.717	0.745	0.872
Y5	0.614	0.780	0.772	0.905
Y6	0.624	0.731	0.671	0.816
Y7	0.623	0.670	0.683	0.733
Z1	0.693	0.828	0.911	0.801

Z2	0.693	0.774	0.870	0.705
Z3	0.650	0.788	0.927	0.771
Z4	0.558	0.672	0.820	0.725
Z5	0.640	0.765	0.900	0.715

Sumber : Olah data SmarPLS 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam table 4.6 menunjukkan bahwa nilai loading dalam setiap indicator dalam setiap variable terhadap konstruksinya memiliki nilai yang lebih besar daripada Cross Loadingnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel III. Average Variance Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Rule of Thumb
Disiplin Kerja (X1)	0.697	0.5
Kecerdasan Emosional (X2)	0.655	0.5
Komunikasi interpersonal (Z)	0.786	0.5
Loyalitas Kerja karyawan (Y)	0.690	0.5

Sumber: data di olah smarPLS 2025

Hasil analisis pada table 4.7 menunjukkan bahwa construct disiplin kerja (X1) memiliki nilai AVE terbesar yaitu sebesar 0.697, kemudian construct kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai AVE terbesar berikutnya sebesar 0.655, construct komunikasi interpersonal (Z) dengan nilai

AVE sebesar 0.786 dan loyalitas kerja karyawan (y) dengan nilai AVE sebesar 0.690 yang artinya menunjukkan bahwa setiap construct sudah memenuhi discriminant validity yang baik

Composite Reliability

Tabel IV. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.958	0.7	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.904	0.7	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (Z)	0.948	0.7	Reliabel
Loyalitas Kerja karyawan (Y)	0.939	0.7	Reliabel

Sumber : Olah data SmarPLS 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam tabel Composite Reliability menunjukkan bahwa nilai composite structural pada setiap variabel lebih besar dari 0.700 sehingga disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Model Fit

Tabel V. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.718	0.718

Sumber: data di olah smarPLS 2025

Pada penelitian ini model fit dilihat dari nilai NFI (Normed Fit Index) yang merupakan ukuran perbandingan antara null model dengan model yang telah dibentuk. Nilai NFI sendiri bervariasi dari 0 (no fit at all) hingga 1.0 (perfect fit). Model akan dinyatakan perfect fit jika mendekati angka 1 (Ghozali 2017:38). Berdasarkan hal tersebut maka nilai NFI pada tabel 4.9 berada pada 0.718 yang berarti model dinyatakan mempunyai kecocokan yang cukup.

Disiplin Kerja -> Komunikasi	0.193	0.214	0.101	1.905	0.057
Disiplin Kerja -> Loyalitas Kerja	0.187	0.224	0.118	1.590	0.112
Kecerdasan Emosional -> Komunikasi	0.722	0.698	0.097	7.426	0.000
Kecerdasan Emosional -> Loyalitas Kerja	0.290	0.273	0.131	2.206	0.027
Komunikasi -> Loyalitas Kerja	0.452	0.428	0.133	3.401	0.001

Sumber: data di olah smarPLS 2025

R Square

Tabel VI. R Square

	R-square
Komunikasi	0.766
Loyalitas Kerja	0.755

Sumber: data di olah smarPLS 2025

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai R Square pada variabel Loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.755, hal tersebut diartikan bahwa variasi atau perubahan loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) sebesar 75.5% sedangkan sisanya sebesar 24.5% dipengaruhi-oleh-faktor lainnya.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel VII. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values

Uji Hipotesis 1 pengaruh disiplin kerja terhadap komunikasi

H01: Tidak berpengaruh disiplin kerja terhadap komunikasi interpersonal

Ha1: Berpengaruh disiplin kerja terhadap komunikasi interpersonal.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas pada tabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.057 > 0.05$ dan juga nilai pada t-statistik sebesar $1.905 < 1.96$, maka disimpulkan bahwa H01 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap komunikasi interpersonal.

Uji Hipotesis 2 pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

H02: Tidak berpengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Ha2: Berpengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diatas pada tabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.112 > 0.05$ dan juga nilai pada t-statistik sebesar $1.590 < 1.96$, maka disimpulkan bahwa H02 diterima dan Ha2 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis 3 pengaruh kecerdasan emosional terhadap komunikasi interpersonal

H03: Tidak berpengaruh kecerdasan emosional terhadap komunikasi interpersonal
Ha3: Berpengaruh kecerdasan emosional terhadap komunikasi interpersonal

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diatas pada tabel kecerdasan emosional (X2) menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan juga nilai pada t-statistik sebesar $7.426 > 1.96$, maka disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komunikasi interpersonal.

Uji Hipotesis 4 pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan

H04: Tidak berpengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan
Ha4: berpengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diatas kecerdasan emosional (X2) menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.027 < 0.05$ dan juga nilai pada tstatistik sebesar $2.206 > 1.96$, maka disimpulkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh

kecerdasan emosional terhadap loyalitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis 5 pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan

H05: Tidak berpengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan.

Ha5: Berpengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.13 diatas pada tabel komunikasi interpersonal (Z) menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.001 < 0.05$ dan juga nilai pada statistik sebesar $3.401 > 1.96$, maka disimpulkan bahwa H05 ditolak dan Ha5 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan

Uji Hipotesis Tidak Langsung

Tabel VIII. Effect Size disiplin kerja (X1) Terhadap Loyalitas kerja karyawan Karyawan (Y)

Kriteria	T Statistik (O/STDEV) Dirrect	P Values
<i>Dirrect</i>		
Disiplin Kerja -> Loyalitas Kerja	1.590	0.112
<i>Indirrect</i>		
Disiplin Kerja -> Komunikasi -> Loyalitas Kerja	2.022	0.043

Sumber: data di olah smarPLS 2025

Uji Hipotesis 6 komunikasi interpersonal berperan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

H06: Tidak ada pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan.

Ha6: Ada pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan.

Tabel IX. Effect Size kecerdasan emosional (X2) Terhadap Loyalitas kerja karyawan Karyawan (Y)

Kriteria	T Statistik (O/STDEV) Dirrect	P Values
<i>Dirrect</i>		
Kecerdasan emosional -> Loyalitas kerja Kerja	2.206	0.027
<i>Indirrect</i>		
Kecerdasan Emosional -> Komunikasi -> Loyalitas Kerja	2.898	0.004
Kriteria	T Statistik (O/STDEV) Dirrect	P Values
<i>Dirrect</i>		
Disiplin Kerja -> Loyalitas Kerja	1.590	0.112
<i>Indirrect</i>		
Disiplin Kerja -> Komunikasi -> Loyalitas Kerja	2.022	0.043

Sumber: data di olah smarPLS 2025

Uji Hipotesis 7 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan dengan komunikasi interpersonal sebagai mediasi.

H07: Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional yang dimediasi dengan komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan

Ha7: Ada pengaruh kecerdasan emosional yang dimediasi dengan komunikasi

interpersonal terhadap loyalitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Penelitian variable disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun disiplin kerja berhubungan dengan ketaatan terhadap aturan dan prosedur, pengaruhnya terhadap komunikasi interpersonal di lingkungan perusahaan tidak bersifat langsung. Komunikasi interpersonal lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, hubungan sosial antar karyawan, dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang memiliki keterampilan sosial yang baik dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, kenyamanan, dan kolaborasi cenderung dapat berkomunikasi dengan baik meskipun tingkat kedisiplinan mereka berbeda-beda.
2. Penelitian variable disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, seperti perasaan dihargai, tujuan karir yang jelas, dan keterhubungan dengan nilai perusahaan, daripada sekadar disiplin kerja. Kepuasan kerja, termasuk gaji, pengembangan karir, dan hubungan baik, juga berperan penting. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan pengakuan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas tanpa mengandalkan kedisiplinan. Faktor eksternal seperti situasi ekonomi dan

peluang kerja juga mempengaruhi keputusan loyalitas karyawan.

3. Penelitian variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal. Hal ini karena Kecerdasan emosional membantu individu mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi lebih baik dalam mengelola konflik, menunjukkan empati, dan berkomunikasi efektif. Mereka mampu menanggapi situasi emosional dengan tepat, menjaga komunikasi tetap jelas dan terbuka. Kecerdasan emosional juga mendukung pengelolaan stres, meningkatkan kualitas komunikasi, dan membantu membangun hubungan produktif serta harmonis di tempat kerja.
4. Penelitian variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini karena kecerdasan emosional memengaruhi cara karyawan mengelola emosi, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menghadapi stres dan tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih cenderung merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, yang berujung pada peningkatan loyalitas kerja, karena mereka merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional mereka.
5. Penelitian variable komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini karena komunikasi yang efektif membantu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara karyawan, rekan kerja, dan atasan. Selain itu, komunikasi yang positif dapat mengurangi konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan ide dan perasaan mereka. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang baik dapat memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas kerja.
6. Penelitian variable komunikasi interpersonal berperan dalam memediasi Hal ini menunjukkan Komunikasi interpersonal berperan penting dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan pemahaman, penyelesaian konflik, dan membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Selain itu, hubungan emosional yang terbangun melalui komunikasi yang baik membuat karyawan merasa dihargai, sehingga meningkatkan disiplin kerja mereka dan pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.
7. Penelitian variable kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan komunikasi interpersonal sebagai mediasi. Hal ini menunjukan Pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan dapat dimediasi oleh komunikasi interpersonal yang efektif. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan mengelola emosi mereka dengan baik, berempati terhadap rekan kerja, dan beradaptasi dengan situasi yang penuh tekanan. Ketika komunikasi interpersonal berjalan lancar, karyawan merasa lebih dihargai, terlibat, dan didukung, yang meningkatkan tingkat kepuasan mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap

organisasi karena mereka merasa lebih terhubung secara emosional dan diberdayakan dalam lingkungan kerja yang harmonis. Jadi, kecerdasan emosional berperan dalam memperbaiki komunikasi interpersonal, yang kemudian memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, saran kepada perusahaan mengenai bagaimana memperbaiki komunikasi interpersonal di tempat kerja untuk meningkatkan disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan loyalitas karyawan. Misalnya, pelatihan komunikasi efektif, pengelolaan emosi, atau penguatan budaya disiplin kerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya Perluasan Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja selain disiplin, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau bahkan tingkat stres kerja.
3. Untuk menambah Analisis Pengaruh Variabel Mediasi untuk melihat apakah ada faktor mediasi lainnya yang mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja, seperti hubungan sosial, pengakuan dari atasan, atau perasaan dihargai dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Naveed, Nadeem Iqbal, dan Naqvi Hamad. (2018). Impact Of Organizational Commitment and Employee Performance On The Employee Satisfaction . Jurnal Republik Indonesia, 85.
- Ahyari. (2020). Manajemen Personalia dan Bisnis . Malang : Kabupaten Malang .
- April, Marta. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. Prosiding, Ekonomi dan Bisnis, 35. E-ISSN:2809-3811
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik . Jakarta : Rineka
- As'ad, Mohammad. (2017). Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty .
- Asriandi, A, Mursalim Umar. G, dan A.M. Hasbi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja serta dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar. Journal Economic, Management, And, Accounting , 37.
- Asriandietal.,(2018),“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar”
- Budiyanto dan Utomo. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (STudi Kasus PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. Semarang: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Edy,Sutrisno. (2021). Budaya Organisasi . Jakarta : Prenada Media Group.
- Erlangga Satya Darmawan . (2021, 08 22). Kurir Logistik Kerap Dituntut Tepat Waktu, Perusahaan Wajib Perhatikan Performa Ban. Bridgestone Tire Safety Education, p. 1.
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

- Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 111-135.
- Fatihudin dan D. (2020). *Kapita Selekta Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV Qiara Media.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan realita)*. Bogor: Internasional Media.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goujani Afhsin, J, Arash Shahin, Ali Nasr Isfahani, Ali Safari. (2020). Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Puryandani, E. S., et al. *Manajemen Portofolio dan Investasi*. Edited by Edinov, Shelby, Eureka Media Aksara, 2024.
- Indikator . Palembang : Zanafa .
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi Antar Pribadi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf et al., (2021), "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GF Indonesia"
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–115.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2023). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South-Western Cengage Learning.
- Safrudin, A., Hadi, S., & Sopiha. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Mas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 98-111.
- Wibowo (2017:417), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja,
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1).
- Wulandari, W., & Pranata, O. D. (2023). Analisis Kecerdasan Emosional Siswa dalam Pembelajaran Sains. *Diksains: Jurnal Ilmiah Pendidikan Sains*, 3(2), 124-133.