

Organizational Communication dan Employee Engagement Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ulu Cliffhouse

Ni Nyoman Sri Wahyuni ^{1*}, I Wayan Siwantara ², I Wayan Sukarta ³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: sriwahyuni39@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational communication* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini faktor yang dibahas yaitu *organizational communication* dan *employee engagement*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 orang responden yang merupakan karyawan Ulu Cliffhouse. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain dengan angket, studi kepustakaan, serta observasi. Pengolahan data dilakukan dengan uji instrumen penelitian, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, analisis korelasi berganda, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian *menunjukkan organizational communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta *organizational communication* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi berganda yaitu *organizational communication* dan *employee engagement* memiliki hubungan yang sangat kuat. Perolehan hasil koefisien determinasi menyatakan *organizational communication* dan *employee engagement* berkontribusi sebesar 72,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi penelitian ini adalah pihak Ulu Cliffhouse perlu mengadakan *sharing session*, penghargaan *employee of the month*, serta pelatihan *upgrade skill* sehingga kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: *organizational communication, employee engagement, kinerja karyawan, dan Sumber Daya Manusia.*

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational communication and employee engagement on employee performance. There are many factors that affect employee performance, in this study the factors discussed are organizational communication and employee engagement. The sample used in this study was 81 respondents who were employees of the Ulu Cliffhouse. Data collection methods used include questionnaires, literature study, and observation. Data processing is done by research instruments testing, descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing, multiple correlation analysis, and the coefficient of determination. The results showed that organizational communication had a positive and significant effect on employee performance partially, employee engagement had a positive and significant effect on employee performance partially, organizational communication and employee engagement had a significant effect on employee performance simultaneously. The results of multiple correlation analysis that organizational communication and employee engagement have a very strong relationship. The results obtained from the coefficient of determination stated that organizational communication and employee engagement contributed 72.7% to employee performance, while the remaining 27.3% was influenced by other variables not examined in this study. The implication of this research is that Ulu Cliffhouse needs to arrange sharing sessions, employee of the month rewards, and training to upgrade employee performance skills so that they can be maximized in achieving company goals.*

Keywords: *organizational communication, employee engagement, employee performance, and Human Resources.*

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022.

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan bisnis saat ini sudah semakin luas, lebih agresif, dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis makin cepat. Perusahaan yang ingin bertumbuh dan berkembang di tengah perkembangan global yang lebih pesat, harus memfokuskan diri kepada perubahan internalnya. Faktor

pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk kemampuan berkomunikasi dan komitmen dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi organisasi memiliki kaitan pada kondisi dan situasi yang luas dan menyeluruh. Teori komunikasi organisasi umumnya berkaitan dengan fungsi organisasi, termasuk iklim, aturan dan personel (West & Turner, 2017:35). Selain komunikasi organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan atau *employee engagement*. Hasil survey yang dilakukan *State of the Global Workplace 2021 Report* (Gallup, 2020) menemukan bahwa tingkat *engagement* karyawan sebesar 20%, sehingga masih terdapat 80% karyawan yang kurang berkomitmen pada perusahaan tempat bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan.

Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan, salah satunya pada Ulu Cliffhouse yang merupakan salah satu hotel bintang tiga dan *beach club* yang terletak di kawasan Uluwatu, Bali. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Berikut merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse pada bulan Juni – Desember 2021:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan pada Ulu Cliffhouse Periode Juni – Desember 2021

Kategori	Nilai	Periode Juni – Desember 2021	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	91 ke atas	18	22%
Baik	80 – 90	43	53%
Cukup	70 – 79	17	21%
Kurang	61 – 69	3	4%
Buruk	60 kebawah	0	0%
Jumlah		81	100%

Sumber : HRD Ulu Cliffhouse 2022 (data diolah)

Apabila dilihat dari Tabel 1 diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan kategori kinerja baik. Namun kategori tersebut dapat dianggap belum optimal. Hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Ulu Cliffhouse yaitu seluruh karyawannya mendapat kategori sangat baik guna mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan usaha membandingkan prestasi kerja yang diharapkan dalam suatu jabatan tertentu (*job standar*) dengan prestasi kerja secara nyata yang dicapai oleh seorang tenaga kerja (*job performance*). Selain tingkat kinerja karyawan, kemampuan berkomunikasi juga berperan dalam membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Salah satu contoh gejala yang menunjukkan kurang efektifnya komunikasi pada Ulu Cliffhouse dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 1. Permasalahan Komunikasi pada Ulu Cliffhouse

No.	Tanggal	Keterangan
1	20 November 2021	Terjadi kesalahpahaman antara sesama <i>manager</i> terkait dengan reservasi dari tamu sehingga mengakibatkan terjadinya <i>double booking</i> dan menimbulkan kesan yang kurang profesional bagi tamu. Kejadian tersebut berlanjut hingga pengunduran diri salah satu manager karena kurang puasnya dengan perlakuan yang diterima.
2	27 November 2021	Terjadi kesalahpahaman antara <i>staff</i> dengan manager terkait dengan akses masuk ke dalam lokasi <i>event</i> yang diminta tamu, hal tersebut mengakibatkan keributan di area kerja dan terjadi kesalahpahaman yang berlanjut antara karyawan.
3	30 November 2021	Terjadi kesalahpahaman komunikasi antara sesama <i>staff</i> melalui komunikasi tidak langsung menggunakan perangkat <i>Handy Talky</i> (HT) sehingga pesan tidak tersampaikan dengan baik sesuai dengan maksud pengirim pesan.
4	3 Desember 2021	Terjadi <i>miss communication</i> antara tamu dengan karyawan karena permasalahan pembayaran yang mengakibatkan terjadi keributan kecil di area kerja.
5	2 Februari 2022	Terjadi kesalahpahaman antara sesama <i>staff</i> terkait dengan penemuan barang milik tamu yang sudah diamankan tetapi barang tersebut hilang dan tamu terus menanyakan kembali terkait barang miliknya tersebut, hal itu mengakibatkan kekecewaan dari pihak tamu.

Sumber : observasi pada Ulu Cliffhouse

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa kurang terjalannya komunikasi dan kerja sama yang harmonis dalam organisasi baik secara vertikal maupun horisontal. Masalah lainnya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse yaitu kurangnya tingkat *engagement* karyawan sehingga memiliki keterikatan emosi yang kurang terhadap organisasi. Pada Ulu Cliffhouse masih sering terjadi permasalahan waktu kerja seperti karyawan datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Survei yang dilakukan berdasarkan data absensi karyawan Ulu Cliffhouse masih terdapat kurang lebih 10% karyawan yang melakukan absensi tidak sesuai dengan waktunya, hal tersebut mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mencoba untuk menemukan antara beberapa faktor dengan mengadakan penelitian dengan judul “*Organizational Communication dan Employee Engagement Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ulu Cliffhouse*”. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan *output* berupa kebijakan yang nantinya dapat diterapkan pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya berdasarkan faktor-faktor dari *organizational communication* dan *employee engagement*. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Communication* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ulu Cliffhouse?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Ulu Cliffhouse?
3. Apakah *Organizational Communication* dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Ulu Cliffhouse?
4. Seberapa besar pengaruh *Organizational Communication* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di Ulu Cliffhouse?

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam bidang pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Mahasiswa
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan serta pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pengaruh *Organizational Communication* dan *Employee Engagement* pada Ulu Cliffhouse.
 - 2) Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse.
 - 3) Bagi Jurusan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

METODE

Lokasi penelitian ini yaitu di Ulu Cliffhouse yang terletak di kawasan Uluwatu, Pecatu, Bali.

Penelitian ini dilakukan di Ulu Cliffhouse dengan waktu penelitian selama enam bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)
Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila penulis tahu variabel apa saja yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2015). Data dikumpulkan dengan angket *online* dengan skala Likert.
2. Studi Kepustakaan
Peneliti mengumpulkan serta mempelajari berbagai macam teori dan konsep dasar yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti, melalui studi kepustakaan dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan.
3. Teknik Observasi
Menurut Sugiyono (2019:203) observasi adalah keterlibatan peneliti dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi penelitian ini yaitu mengamati

secara langsung fenomena komunikasi organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse.

Jumlah populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 81 orang responden. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang responden yang merupakan karyawan Ulu Cliffhouse. Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif. Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Communication* (X1) dan *Employee Engagement* (X2), sedangkan untuk variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, analisis korelasi berganda, serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji ketepatan pernyataan pada kuesioner untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan semua komponen pernyataan dikatakan valid dengan nilai signifikansi di bawah probabilitas 0,05 dan diperkuat dengan perolehan nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} yaitu 0,2185.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel yaitu jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pada penelitian ini, perolehan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar Dari 0,60. Sehingga, 26 pernyataan pada kuesioner terkait variabel *organizational communication* dan *employee engagement* dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov* dalam SPSS versi 21. Nilai yang dihasilkan pada *Asymtotic Significant* sebesar 0,078. Dapat diartikan bahwa nilai *Asymtotic Significant* lebih besar dari pada 0,05 maka distribusi dari populasi dinyatakan normal. Hasil dari uji normalitas berdasarkan SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36894233
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.079
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.273
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

2. Uji Linearitas

Perolehan nilai dari *deviation from linearity* Sig. dari *organizational communication* adalah 0,296 sehingga lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,296 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} adalah 1,216 sehingga lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 1,97. Selanjutnya, nilai dari *deviation from linearity* Sig. dari *employee engagement* adalah 0,072 sehingga lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,072 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} adalah 1,865 sehingga lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 2,02. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang berdistribusi

linear secara signifikan antara *organizational communication* dan *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Hasil dari uji linearitas berdasarkan SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel (Sig. 0,05)}	Sig. Deviation From Linearity	Ket.
1	<i>Organizational Communication</i> (X1)	1,216	1,97	0,296	Linear
2	<i>Employee Engagement</i> (X2)	1,865	2,02	0,072	Linear

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

3. Uji Multikolinearitas

Dalam menguji ada tidaknya multikolinearitas, digunakan nilai Toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketentuan yang digunakan adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 dan batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Variabel *organizational communication* (X1) dan *employee engagement* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,508 (kurang dari 1) dan nilai VIF sebesar 1,969 (kurang dari 10). Sehingga, dapat dinyatakan antara *organizational communication* dan *employee engagement* tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas berdasarkan SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Organizational Communication</i> (X1)	0,508	1,969	Tidak terjadi multikolinieritas
2	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,508	1,969	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan melalui uji *rank spearman* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Nilai signifikansi variabel *organizational communication* (X1) sebesar 0,144, dan nilai signifikansi variabel *employee engagement* (X2) sebesar 0,139. Kedua variabel tersebut mendapat nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari pengujian keseluruhan variabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas berdasarkan SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organizational Communication</i> (X1)	0,144	Tidak terjadi heterokedastisitas
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,139	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Perolehan nilai konstanta regresi linear berganda yaitu 5,223, dengan nilai koefisien regresi variabel *organizational communication* (X1) sebesar 0,232, nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* (X2) sebesar 0,564. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel *organizational communication* dan *employee engagement* tidak ada (X1 dan X2 = 0), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 5,223. Nilai variabel *organizational communication* (X1) sebesar 0,232. Menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin *organizational communication* (X1) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,232. Nilai koefisien regresi *employee engagement* (X2) sebesar 0,564. Menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin *employee engagement* (X2) dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564. Koefisien variabel bebas bertanda positif yang artinya terjadi pengaruh positif antara variabel

organizational communication dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan variabel *organizational communication* dan *employee engagement* akan diikuti oleh naiknya tingkat kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Koefisien Regresi Linear Berganda *Organizational Communication* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,223	2,333		2,239	0,028
<i>Organizational Communication</i> (X1)	0,232	0,070	0,276	3,330	0,001
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,564	0,074	0,636	7,669	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika $\beta_i > 0$, nilai Sig. $< 0,05$, serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tabel 5 menunjukkan variabel *organizational communication* (X1) memiliki β sebesar 0,232 dan nilai Sig. 0,001, serta nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,330 > 1,664$) sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational communication* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada variabel *employee engagement* (X2) menunjukkan bahwa β sebesar 0,564 dan nilai Sig. 0,000, serta nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,669 > 1,664$), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Pada Tabel 8 dibawah ini, menyatakan bahwa hubungan antara *organizational communication* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara berganda (simultan) memiliki hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,853. Berdasarkan Tabel 3.4 interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018:274), maka dengan besar koefisien korelasi sebesar 0,853 dapat menunjukkan bahwa antara *organizational communication* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara berganda (simultan) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,853 ^a	0,727	0,720	1,386

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Organizational Communication (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : *output* SPSS versi 21 (2022, data diolah)

Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat dilihat nilai R-Square yaitu sebesar 0,727 atau 72,7%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa *organizational communication* dan *employee engagement* berkontribusi atau memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,727 atau 72,7%. Sedangkan, sisanya ($100\% - 72,7\%$) sebesar 27,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Implikasi teoritis dari variabel *organizational communication* pada penelitian ini sesuai dengan teori Hardjana (2016:47) yang menuturkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang – orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
- b. Implikasi teoritis dari variabel *organizational communication* pada penelitian ini sesuai dengan teori Hardjana (2016:47) yang menuturkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang – orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
- c. Implikasi teoritis dari variabel kinerja karyawan pada penelitian ini sesuai dengan teori Cintani & Noviansyah (2020) kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan atau perilaku sesungguhnya yang diwujudkan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja yang memenuhi standar dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan untuk bertahan ditengah persaingan global.

2. Implikasi Praktis

- a. Implikasi praktis dari variabel *organizational communication* berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pihak Ulu Cliffhouse perlu memperhatikan indikator Kesenangan, karena indikator tersebut merupakan indikator dengan rata-rata terendah dari tanggapan responden. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengadakan kegiatan *sharing session* baik secara *online* maupun *offline* sebagai wadah untuk *sharing* dan mempererat hubungan emosional antar karyawan.
- b. Implikasi praktis dari variabel *employee engagement* berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pihak Ulu Cliffhouse perlu memperhatikan indikator *Dedication* (Dedikasi) karena indikator tersebut merupakan indikator dengan rata-rata terendah dari tanggapan responden. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan *reward employee of the month* yaitu penghargaan setiap bulan kepada karyawan yang berprestasi dan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sehingga, karyawan akan semangat dan berdedikasi lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Implikasi praktis dari variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pihak Ulu Cliffhouse perlu memperhatikan indikator Efektivitas Kerja karena indikator tersebut merupakan indikator dengan rata-rata terendah dari tanggapan responden. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan kegiatan *upgrade skill* baik dalam bentuk pelatihan atau *workshop* dengan menghadirkan narasumber yang berkompeten maupun *sharing skill* dari *manager* kepada karyawan di masing-masing departemen. Sehingga, pengetahuan dan keterampilan antara karyawan satu dengan lainnya bisa setara dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat diambil simpulan dari penelitian ini yaitu:

1. *Organizational communication* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,232 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,564 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. *Organizational communication* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse yang ditunjukkan oleh koefisien *Sum of Square Regression* sebesar 0,853 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
4. Pengaruh variabel *organizational communication* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Ulu Cliffhouse adalah sebesar 0,727 (72,7%) dan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran untuk Ulu Cliffhouse antara lain karyawan dapat memanfaatkan media komunikasi seperti *WhatsApp group* yang sudah ada secara maksimal untuk menginformasikan segala informasi secara *up-to-date* setiap harinya, mengadakan kegiatan *sharing session* pada masing-masing departemen dan general secara rutin setiap minggu, mencatat secara rutin tugas-tugas yang sudah dan belum terselesaikan pada *log book* masing-masing departemen agar jelas pelimpahan tugas untuk *shift* kerja selanjutnya, melengkapi segala sarana dan prasarana penunjang pekerjaan seperti peralatan kerja, akses internet yang stabil, dan tempat kerja yang nyaman agar karyawan dapat

melaksanakan pekerjaan secara maksimal, saling bertukar informasi antar karyawan secara *up-to-date* tentang perkembangan pengetahuan maupun *skill* terkait departemen maupun posisi pekerjaan yang sedang dilaksanakan, serta karyawan diharapkan tidak malu bertanya jika terdapat instruksi yang kurang jelas maupun kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Alm. Ibu Tri Tanami Sukraini, S.Si., M.Sc., selaku dosen pembimbing I, Bapak I Wayan Siwantara, SE, M.M., selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua penguji, Bapak I Wayan Sukarta, S.E., M.Agb., selaku dosen pembimbing II, Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM., selaku dosen penguji 1 dan Bapak Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D., yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan waktu, tenaga dan pengetahuan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
- b. Ibu Venny Marissa, selaku *Director of Human Resources* Ulu Cliffhouse yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini.

REFERENSI

- Agustin, F. F. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 12.
- Annisa Nur Islami, M. F. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, 9.
- Bernardin, R. J. (2013). *Human resource management. Sixth Edition*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Cintani, C. &. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29–44.
- Endang Pitaloka, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17.
- Firmansyah, H. &. (2016). *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace 2021 Report*. Washington DC: Gallup, Inc.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job* . Yogyakarta: Deepublish.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M.Saks, A. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 9.
- Malik, H. H. (2018). The Impact of Organizational Communication on. *Journal of Research in Social Sciences - JRSS June, 2018 Vol: 6 Number 2*, 13.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nwata, U. P. (2021). Organizational Communication and Employee Performance in Deposit Money Banks in Nigeria. *South Asian Research Journal of Business and Management / Volume-3 / Issue-6 / Nov-Dec -2021* /, 14.
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta: AIDA Infini Maksima.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yusuf, D. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citramandiri. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3. , No.1* , 16.