



Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi

Ifatush Zafania Mahfudz*, Pawestri Winahyu, Jekti Rahayu

Universitas Muhammadiyah Jember

ifatushzafania992@gmail.com pawestri@unmuhjember.ac.id jektirahayu@unmuhjember.ac.id

*Correspondens: Ifatush Zafania Mahfudz

Email: ifatushzafania992@gmail.com

Received: 19 Sep 2023

Accepted: 29 Nov 2023

Published: 30 Nov 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstrak: Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berhasil meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam terkait kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. (2) Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. (3) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 35 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.338. Dengan tingkat signifikansi =0.05, diperoleh nilai t sebesar 2.775 dan signifikansi sebesar 0.009 ($p\text{-value}<0.05$), karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.513. Dengan tingkat signifikansi =0.05, diperoleh nilai t sebesar 2.800 dan signifikansi sebesar 0.009 ($p\text{-value}<0.05$), karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.521. Dengan tingkat signifikansi =0.05, diperoleh nilai t sebesar 2.142 dan signifikansi sebesar 0.040 ($p\text{-value}<0.05$), karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, artinya komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi.

Kata kunci: Komunikasi; Employee Engagement; Karakteristik Individu; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berhasil meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Definisi secara umum, kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja

adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial di mana komunikasi menjadi aktivitas dasar manusia, maka dari itu komunikasi akan berpengaruh di ruang lingkup kerja. Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Melalui komunikasi, karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dengan kata lain, komunikasi merupakan faktor pendukung kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad et al. (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menggambarkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Employee engagement. Tingginya perusahaan Employee engagement pada suatu perusahaan akan memberikan dampak positif dimana karyawan akan terus bekerja untuk perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk resign dari perusahaan. Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Menurut William Macey (2009), Employee engagement merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Employee engagement membuat karyawan memiliki ikatan kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Employee engagement dengan perusahaan dapat terbentuk oleh ikatan emosional, faktor emosional terhubung dengan kenyamanan kerja serta pengalaman kerja. Dalam penelitian Sucahyowati et al. (2020), Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Semakin baik Employee engagement yang dimiliki dan komitmen yang didapatkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan adanya pengaruh Employee engagement yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Employee engagement, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Karakteristik individu sendiri dapat diartikan sebagai karakteristik pribadi yang menyangkut umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi. Karakteristik individu memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki karakteristik yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang dihasilkan. Pada Swalayan Virgin, terjadi kesalahpahaman antara karyawan saat memesan barang yang diperlukan tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya ditentukan. Dengan adanya masalah komunikasi tersebut maka beberapa pekerjaan pun mengalami

keterlambatan dan mengurangi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakter yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Dengan kata lain, karakteristik individu berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati et al. (2022), karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Swalayan Virgin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan eceran atau ritel dan berada di bagian pemasaran maka keberhasilan Swalayan ini terletak pada bagaimana swalayan ini memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk mendapatkan barang-barang kebutuhannya. Pada saat datangnya pandemik, Swalayan Virgin terkena dampak pandemik yaitu menurunnya penjualan karena pemberlakuan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) oleh pemerintah, masyarakat diharuskan untuk membatasi aktivitas di luar rumah. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah terjadinya kesalahpahaman antar karyawan saat memesan barang yang diperlukan tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya ditentukan. Dengan adanya masalah komunikasi tersebut maka beberapa pekerjaan pun mengalami keterlambatan dan mengurangi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakter yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Dengan kata lain, karakteristik individu berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Data Karyawan Swalayan Virgin pada Tahun 2023

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan	1
2	Pengawas	3
3	Kepala Toko	1
4	Asisten Kepala Toko	1
5	Admin	4
6	Kasir	8
7	Pramuniaga	17
	Total	35

Sumber: Data Swalayan Virgin, 2023

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan yang baik mampu melaksanakan sesuai dengan pekerjaannya dan jabatan yang diberikan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa di Swalayan Virgin ini terdapat kegiatan rutinitas agar mendapatkan keuntungan perusahaan. Namun, sorotan terhadap perusahaan ini muncul karena kurangnya perhatian dalam komunikasi kepada karyawan, sehingga berdampak pada proses kinerja karyawan yang kurang semangat. Beberapa karyawan terlihat bermalas-malasan dan tidak antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Maka dari itu, perlu adanya kajian mendalam terkait kinerja karyawan pada Swalayan Virgin, terutama dari aspek komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh

komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin di Purwoharjo, Banyuwangi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kausal dengan menggunakan literatur sebagai dasar referensi penelitian dan desain penelitian lapangan berupa survei untuk mengumpulkan data langsung dari subjek penelitian (Fraenkel et al., 2011; Creswell & Creswell, 2017). Instrumen kuesioner disusun secara daring dan disebarakan kepada responden melalui tautan link.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Swalayan Virgin Purwoharjo, Banyuwangi, yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, kami memilih untuk menerapkan sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi, wawancara, studi pustaka, dan pengisian kuesioner. Untuk analisis data, kami menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), serta uji hipotesis (uji t) (Hair et al., 2018; Gujarati & Porter, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas data masing-masing indikator yang mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 10,05. Sedangkan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5% (0,05) dari total responden sebanyak 35 yaitu 0,2826 yang berarti r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig.	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	X1.1	0,2826	0,645	0	Valid
		X1.2	0,2826	0,506	0	Valid
		X1.3	0,2826	0,731	0	Valid
		X1.4	0,2826	0,779	0	Valid
		X1.5	0,2826	0,784	0	Valid
2	Employee Engagement (X2)	X2.1	0,2826	0,807	0	Valid
		X2.2	0,2826	0,834	0	Valid
		X2.3	0,2826	0,589	0	Valid
		X2.4	0,2826	0,708	0	Valid

No	Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig.	Keterangan
3	Karakteristik Individu (X3)	X2.5	0,2826	0,773	0	Valid
		X2.6	0,2826	0,771	0	Valid
		X2.7	0,2826	0,712	0	Valid
		X3.1	0,2826	0,514	0	Valid
		X3.2	0,2826	0,55	0	Valid
		X3.3	0,2826	0,667	0	Valid
		X3.4	0,2826	0,767	0	Valid
		X3.5	0,2826	0,677	0	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	X3.6	0,2826	0,845	0	Valid
		Y.1	0,2826	0,882	0	Valid
		Y.2	0,2826	0,6	0	Valid
		Y.3	0,2826	0,897	0	Valid
		Y.4	0,2826	0,852	0	Valid
		Y.5	0,2826	0,769	0	Valid
		Y.6	0,2826	0,768	0	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	0,729	Reliabel > 0,60
2.	Employee Engagement (X2)	0,864	
3.	Karakteristik Individu (X3)	0,765	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,887	

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-9.688	4.883		-1.984	.056
	X1	.338	.122	.385	2.775	.009
	X2	.513	.183	.356	2.800	.009
	X3	.521	.243	.253	2.142	.040

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Kinerja Karyawan = -9.688 + 0.338 Komunikasi + 0.513 Employee Engagement + 0.521 Karakteristik Individu

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel atau konsisten, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) lebih dari 0,60. Hal ini sesuai dengan pandangan Ghozali (2011), yang menyatakan bahwa suatu variabel dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Penjelasan persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar -9.688, artinya jika variabel komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu bernilai 0, nilai variabel kinerja karyawan adalah -9.688. Koefisien komunikasi positif sebesar 0.338, artinya jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.338. Koefisien Employee engagement positif sebesar 0.513, artinya jika variabel Employee engagement mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.513. Koefisien karakteristik individu positif sebesar 0.521, artinya jika variabel karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.521.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90213820
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.100
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari residual sebesar 0.072 lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	.433	2.312
	X1	.513	1.950
	X2	.595	1.680
	X3		

Berdasarkan data Tabel 6 dapat dilihat pada kolom *Tolerance* dapat diketahui bahwa nilai seluruh model lebih besar dari 0,1 dan pada kolom *VIF* dapat diketahui bahwa nilai seluruh variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.887	3.126		.604	.550
	x1	-.032	.078	-.110	-.412	.683
	x2	-.074	.117	-.155	-.631	.533
	x3	.106	.156	.156	.684	.499

a. *Dependent Variable: resabs*

Berdasarkan data Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bersifat homogen. Sehingga asumsi homogenitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Dari Tabel 8 diperoleh nilai *d* sebesar 1.925. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *dL* dan *dU* pada tabel titik kritis *Durbin-Watson*. Karena *d* terletak di antara daerah *Du* ($1.6528 < d (1.925) < 4 - dU (2.3472)$), maka disimpulkan bahwa pada model regresi dengan data setelah dilakukan transformasi dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.862 ^a	.743	.718	1.99205	1.925

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: y

Uji Hipotesis

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-9.688	4.883		-1.984	.056
	X1	.338	.122	.385	2.775	.009
	X2	.513	.183	.356	2.800	.009
	X3	.521	.243	.253	2.142	.040

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.338. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, nilai t sebesar 2.775, dan signifikansi sebesar 0.009 (p-value < 0.05). Karena signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H0 ditolak, dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0.338, artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Komunikasi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi "Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.513. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, nilai t sebesar 2.800, dan signifikansi sebesar 0.009 (p-value < 0.05). Karena signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H0 ditolak, dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0.513, artinya Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Employee Engagement, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi "Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan secara parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.521. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, nilai t sebesar 2.142, dan signifikansi sebesar 0.040 ($p\text{-value} < 0.05$). Karena signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0.521, artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Karakteristik Individu, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi "Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.718	1.99205

a. Predictors: (Constant), iX3, X1, X2

b. Dependent Variable: y

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R-squared) sebesar 0.718 menunjukkan bahwa 71.8% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu komunikasi, Employee engagement, dan karakteristik individu. Sebanyak 28.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi

Dalam pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengatasi masalah komunikasi dalam segala hal kegiatan yang dilakukan di Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Rata-rata

karyawan yang dijadikan responden, yang berjumlah 35 orang, memberikan nilai 5 terhadap kemampuan mereka berkomunikasi di dalam ruang lingkup swalayan tersebut. Jawaban mengenai kemampuan yang dihasilkan oleh responden menunjukkan bahwa untuk komunikasi antar karyawan yang menjawab dengan mampu memberikan nilai 5, dengan presentase 82.9%. Selain itu, untuk hubungan komunikasi dengan atasan bagian ruang lingkup kerja dalam 35 responden yang dijadikan responden dengan jawaban terbanyak menilai "bisa" dengan presentase sebanyak 77.1%. Jawaban terbanyak pada pernyataan komunikasi yang terjadi secara langsung yang menyenangkan karyawan dan menjawab "bisa" dengan presentase sebesar 71.4%.

Hal ini merupakan hal baik dalam swalayan di mana dalam usaha tersebut kinerja karyawan akan meningkat ketika kenyamanan komunikasi saat bekerja akan meningkatkan kinerja yang dilakukan. Hadirnya kompleksitas karyawan mengenai komunikasi akan membantu menciptakan citra baik pada swalayan dan akan menjadikan konsumen merasa akan datang lagi ke tempat tersebut karena komunikasi yang diberikan oleh pihak karyawan sangat baik, seperti hasil responden yang telah dipaparkan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, di mana diperoleh koefisien regresi sebesar 0.338 yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang dilakukan sesama karyawan pada Swalayan Virgin sangat baik, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman tanpa ada perselisihan antar karyawan. Komunikasi yang baik ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian P. M. Sukmawati et al., (2022) menghasilkan dari analisis yang telah mereka lakukan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dilakukan secara holistik terhadap data yang akan memberikan hasil yaitu komunikasi memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Muhammad et al., (2022) yang mana pada hasil penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi memberikan dampak yang cukup signifikan dalam pengembangan perusahaan, kinerja karyawan sangat baik dikarenakan dalam perusahaan dan karyawan bekerja sama dengan baik dalam menerapkan citra baik pada perusahaan.

Penerapan komunikasi pada Swalayan Virgin sangat membantu para karyawan menciptakan dan menyelesaikan problem-solving yang akan memberikan dampak besar kepada swalayan, pentingnya komunikasi akan memberikan sebuah pembelajaran dan

memberikan ruang lingkup kerja yang positif pada swalayan terhadap berbagai hal yang dikakukan komunikasi baik dengan pihak atasan, rekan kerja hingga konsumen akan meningkat jika penerapan komunikasi yang dilakukan karyawan berjalan baik. Hadirnya komunikasi akan membantu swalayan memiliki kinerja yang baik, karena dalam hal tersebut kenyamanan pada karyawan akan memberikan dampak yang baik dan memberikan kesan yang baik pada swalayan di mata publik.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi

Dalam pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis yang ditemukan pada variabel di atas menunjukkan bahwa Employee engagement pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi menunjukkan pada kategori yang baik. Rata-rata karyawan yang dijadikan responden, yang berjumlah 35 orang, memberikan nilai 5 terhadap lingkungan kerja yang selalu mendukung untuk berkembang dan merasa pimpinan selalu memberikan dukungan dan perkembangan terhadap kinerja karyawan. Jawaban mengenai selalu yang dihasilkan responden memberikan jawaban bahwa untuk mendapatkan peluang dan tantangan yang diberikan swalayan terhadap karyawan yang menjawab dengan selalu memberikan nilai 4 dengan presentase 45.7%. Selain itu, untuk menerima penghargaan karena telah melakukan pekerjaan yang baik dalam 35 responden yang dijadikan responden dengan jawaban terbanyak menilai "menerima" dengan presentase sebanyak 60.0%. Jawaban terbanyak pada pernyataan patuh dan melaksanakan peraturan dalam berpakaian dengan jawaban paling banyak pada kata "setuju" dengan presentase sebanyak 48.5%. Dan jawaban terbanyak mengenai pernyataan tentang kesejahteraan di lingkungan kerja menjawab "setuju" dengan presentase 62.8%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan secara parsial pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan, di mana diperoleh koefisien regresi sebesar 0.513 yang artinya Employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Employee engagement, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Employee engagement yang dilakukan karyawan pada Swalayan Virgin sangat baik, komitmen yang diciptakan mampu mencapai tujuan strategis Swalayan Virgin. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Empiris (2020) yang menunjukkan bahwa Employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Sucahyowati (2020) yang bertujuan untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis eksploratori. Persamaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya loyalitas, produktivitas karyawan terus berkontribusi dalam mencapai tujuan secara terus menerus, bahkan karyawan yang terikat dengan baik dengan swalayan akan memiliki dedikasi yang tinggi, keterikatan emosional yang positif, memberikan ide serta gagasan, dan loyalitas tinggi pada swalayan di mata publik. Swalayan membutuhkan karyawan yang memiliki Employee engagement tinggi yang dimiliki oleh karyawan agar kinerja juga semakin tinggi.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi

Dalam pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengatasi masalah karakteristik individu pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Rata-rata karyawan yang dijadikan responden, yang berjumlah 35 orang, memberikan nilai 5 terhadap kemampuan melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan. Jawaban mengenai mampu yang dihasilkan responden memberikan jawaban bahwa untuk karakteristik karyawan yang menjawab dengan mampu memberikan nilai 5 dengan presentase 71.4%. Selain itu, untuk keterampilan yang memuaskan dan sikap ramah antar ruang lingkup kerja dalam 35 responden yang dijadikan responden dengan jawaban terbanyak menilai "setuju" dengan presentase sebanyak 60.0%. Jawaban terbanyak pada pernyataan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan menjawab "setuju" dengan presentase sebanyak 57.1%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan secara parsial pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, di mana diperoleh koefisien regresi sebesar 0.521 yang artinya karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi karakteristik individu, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Variabel karakteristik individu mempengaruhi variabel kinerja, apabila pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, pimpinan memiliki hubungan baik dengan semua pegawainya dan pegawai juga ikutsertakan dalam pengambilan keputusan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karakter yang ada pada karyawan Swalayan Virgin sangat membentuk dengan baik, keterampilan dan pelatihan yang ada akan mendorong perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan demikian dapat menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dan komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas akan bekerja pada perusahaan untuk waktu yang lama, pada kuesioner didapatkan jawaban bahwa karyawan bangga atas pencapaian bekerja pada swalayan menunjukkan swalayan berhasil membangun citra positif menjadi swalayan impian untuk bekerja. Hal ini menunjukkan perlunya dan pentingnya perilaku karyawan yang memiliki Employee engagement yang baik. Swalayan membutuhkan karyawan yang memiliki Employee engagement tinggi yang dimiliki oleh karyawan agar kinerja juga semakin tinggi. Dengan adanya karakteristik individu memberikan dampak yang cukup besar untuk Swalayan Virgin, dengan adanya hal tersebut karakteristik individu menjadi sebuah ciri khas yang akan dilihat dalam ruang lingkup masyarakat, dalam swalayan penting adanya yang namanya karakter, karakter ditemukan dalam karyawan-karyawan yang bekerja pada bidang yang dilaksanakan sesuai dengan keahlian mereka, karakteristik yang baik membuat karyawan mampu melakukan semua pekerjaan yang diberikan atasan, sikap ramah karyawan itu sendiri, sikap yang sesuai dengan pekerjaan, sikap yang bisa membuat orang senang akan ide-ide tertentu, pekerjaan yang karyawan miliki sesuai tingkat Pendidikan, dan siap membantu jika dibutuhkan karyawan lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Virgin adalah sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Swalayan Virgin. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan Employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik Employee engagement, semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Swalayan Virgin. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik karakteristik individu pada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Swalayan Virgin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to Design and Evaluate Research in Education*. McGraw-Hill.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Macey, H., William, & others. (2009). *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantages*. Singapore: Willey Blackwell.
- Muhammad, O., Akbar, A., Sopyani, R., Teknik, M., Sekolah, I., Wastukencana, T. T., Iskandar, H., & Ulum, R. B. (2022). Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Spector, P. E. (2019). *Research Designs*. Sage Publications.
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance. *Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Torang, Dr. Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Vaus, D. de. (2001). *Research Design in Social Research*. Sage Publications.
- Venz, L., & Brown, A. (2019). *Modern Multivariate Statistical Techniques: Regression, Classification, and Manifold Learning*. Springer.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.