

Pengaruh *Job Involvement* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Indah Dwi Andini¹, Wilson Bangun²
Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Maranatha
2052034@eco.maranatha.edu, wilson.bangun@eco.maranatha.edu

Abstrak

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Pada penelitian ini, salah satu perusahaan *lifescience* mengalami tingkat *job involvement* yang rendah, yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi. Ada 1300 karyawan tetap dan diambil 306 sampel. Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian penjelasan. Pengumpulan data dilakukan secara acak melalui metode *stratified random sampling* yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *job involvement* dan komunikasi ditempat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, *job involvement* dan komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Job Involvement*, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The progress and survival of the company depends heavily on the human resources it has. The success of a company is greatly influenced by the performance of employees. In this study, one of the companies engaged in lifescience experienced a low level of job involvement caused by lack of communication. Permanent employees at this company amounted to 1300 people and 306 people were sampled. The study used explanatory research methods. The data collection technique is carried out randomly by applying the stratified random sampling method based on the level of education. Partial test results show that job involvement and communication have a significant effect on employee performance. That is, job involvement and communication in this study have an important contribution in improving employee performance.

Keywords : *Job Involvement, Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan dapat maju dan bertahan hidup tanpa SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mewujudkan visi dalam pencapaian tujuan organisasi (Silalahi & Bangun, 2020). SDM memiliki peran yang dominan dalam suatu organisasi karena mereka sebagai penggerak utama perusahaan (Alfajri, 2019; Tanjung, 2020; Wokas et al., 2022). Karyawan memiliki peran dalam menciptakan, mengimplementasikan, dan

menjalankan strategi perusahaan. Karyawan berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan agar mereka mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai target kerja baik segi

kualitas dan kuantitas berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja yang rendah dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak memuaskan dan berdampak negative pada pencapaian Perusahaan (Alfajri, 2019; Letsoin & Ratnasari, 2020; Wandu, 2022). Kerja individu mencakup kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan pekerjaan, dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai target kerja. Kinerja yang rendah dapat berdampak pada ketidakpuasan pada hasil kerja dan juga dapat berdampak negative pada pencapaian perusahaan.

Dalam perusahaan, *job involvement* memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan oleh perusahaan akan merasa dihargai dan akan mengembangkan rasa kepemilikan, keterikatan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan mendorong komitmen dalam melaksanakan tugas mereka dan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Job involvement adalah tingkat dimana karyawan menghadapkan diri mereka sepenuhnya dalam pekerjaan, memberikan perhatian dan usaha mereka untuk pekerjaan. Hal ini mencakup partisipasi aktif karyawan yang disertai kesadaran bahwa pekerjaan itu penting bagi para karyawan dan menjadi pusat kehidupan (Susanti et al., 2021; Tarman & Ruski, 2019). Oleh karena itu, dapat dimaknai bahwa *job involvement* adalah tingkat dimana karyawan secara penuh terlibat dalam pekerjaan, mengalokasikan waktu dan energi dengan penuh dedikasi, dan menganggap pekerjaan sebagai aspek penting dalam hidup mereka. Ini melibatkan partisipasi aktif karyawan dengan kesadaran bahwa pekerjaan itu memiliki nilai penting dalam kehidupan mereka dan menjadi fokus utama.

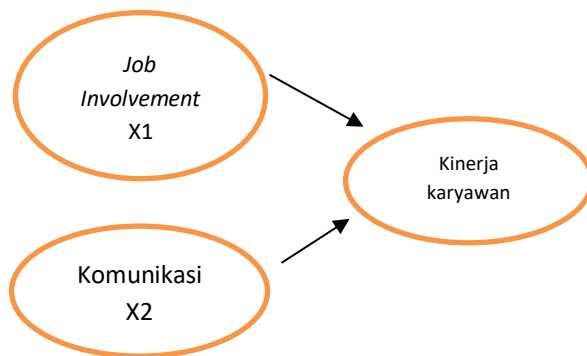
Selain dipengaruhi oleh *job involvement*, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah proses interaksi sosial yang melibatkan penyampaian dan penerimaan informasi melalui simbol-simbol yang bermakna. Komunikasi dalam perusahaan sangat penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan. Di dalam organisasi, komunikasi memiliki peran kunci dalam memastikan pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami dengan baik diantara pegawai dengan atasan begitupun sebaliknya (Lombogia et al., 2022; Edbertkho et al., 2021; Wandu et al., 2019). Pada perusahaan, komunikasi memiliki peran kunci dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan. Di dalam perusahaan, komunikasi memastikan bahwa pesan-pesan tentang pekerjaan dipahami dengan baik antara pegawai dan atasan serta sebaliknya.

Perusahaan ini merupakan perusahaan *lifescience* kelas dunia yang ada di Bandung. Perusahaan ini tidak hanya memiliki daya saing global, tetapi juga memiliki peran untuk menyediakan serta mengembangkan produk *lifescience* berstandar internasional dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup. Perusahaan ini sedang mengalami rendahnya tingkat *job involvement* yang diakibatkan oleh kurangnya komunikasi. Karyawan merasa komunikasi pada perusahaan kurang menjadi perhatian sehingga mereka kurang dilibatkan dalam pekerjaannya (sumber: hasil wawancara). Hal-hal tersebut merupakan bagian penting dalam menghadapi persaingan bisnis global karena perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya, yakni dengan memperbaiki komunikasi dan lebih melibatkan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) menentukan hubungan antara tingkat *job involvement* dengan kinerja karyawan; (2) mengetahui bagaimana komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan; (3) menganalisis hubungan antara komunikasi

dan *job involvement* dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang didasarkan pada kerangka pemikiran yang telah dijelaskan



Gambar 1: Model Penelitian

Mengacu pada model penelitian, maka hipotesis yang dirancang dengan demikian:

H1: *Job Involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Analisis ini memakai metode penjelasan (*explanatory research*). Data yang digunakan meliputi data primer, yang dikumpulkan langsung dari karyawan serta data sekunder, yang dikumpulkan dari sumber lain. Kuesioner diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan data primer. Penelitian ini terdiri dari 1.300 karyawan tetap, dan jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = besarnya populasi

e = error level

Berdasarkan hasil perhitungan, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 306 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara acak dengan menerapkan metode *stratified random sampling* berdasarkan tingkat Pendidikan yaitu SMA, Sarjana, dan Magister menggunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 306. Menentukan besarnya sampel pada setiap strata dilakukan secara proporsional dengan menggunakan rumus $n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$ sehingga besarnya sampel pada setiap strata tertera di tabel.

Tabel 1 : Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan pada Perusahaan yang diteliti.

No	Pendidikan	Populasi	Sampel
1	SMA	476	112
2	Sarjana	637	150
3	Magister	187	44
Total		1300	306

Sumber: Hasil pengolahan data

Data diproses menggunakan *multiple regresi* dengan alat bantu SPSS. Rumus pada multiple regresi menurut sugiyono (2014:277) adalah dibawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Dimana :

Y = variabel dependen

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = koefisien regresi (indicator kenaikan atau penurunan)

x_1, x_2, \dots, x_n = variabelen independent

Untuk memeriksa hipotesis digunakan rumus berikut :

$$Y = a + bX_1 \dots (1)$$

$$Y = a + bX_2 \dots (2)$$

Adapun beberapa aspek yang akan diuji mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji pengaruh (parsial) dan uji koefisien determinasi.

Uji Validitas

Perhitungan validitas akan dilakukan dengan menggunakan *Person Product Moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sum X \sum Y}$$

Uji Reliabilitas

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum 1^k}{\sigma_T^2} \right)$$

Dimana:

α = nilai reliabilitas Cronbach

k = jumlah pernyataan dalam instrument pengukuran

σ_i^2 = varian dari skor pada setiap item

σ_T^2 = varian total dari semua skor pada instrument pengukuran.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pada uji t yang diaplikasikan:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = sampel

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggunakan rumus

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari temuan uji validitas memperlihatkan seluruh instrument penelitian yang dipakai dalam studi ini terbukti valid untuk digunakan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Job Involvement*

No	Item	r hitung	r tabel	Interpretasi
1	P1	0,742	0,147	Valid
2	P2	0,858	0,147	Valid
3	P3	0,890	0,147	Valid
4	P4	0,898	0,147	Valid
5	P5	0,895	0,147	Valid
6	P6	0,847	0,147	Valid
7	P7	0,843	0,147	Valid
8	P8	0,872	0,147	Valid
9	P9	0,887	0,147	Valid
10	P10	0,845	0,147	Valid
11	P11	0,893	0,147	Valid
12	P12	0,873	0,147	Valid
13	P13	0,818	0,147	Valid
14	P14	0,805	0,147	Valid
15	P15	0,864	0,147	Valid
16	P16	0,825	0,147	Valid
17	P17	0,869	0,147	Valid
18	P18	0,857	0,147	Valid
19	P19	0,876	0,147	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Item pernyataan kuesioner *Job Involvement* (X1) dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} \geq 0,147$. Dengan demikian, item pernyataan tersebut mampu mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi

No	Item	r hitung	r tabel	Interpretasi
1	P20	0,828	0,147	Valid
2	P21	0,826	0,147	Valid
3	P22	0,882	0,147	Valid
4	P23	0,902	0,147	Valid
5	P24	0,873	0,147	Valid
6	P25	0,919	0,147	Valid
7	P26	0,883	0,147	Valid
8	P27	0,880	0,147	Valid
9	P28	0,925	0,147	Valid
10	P29	0,904	0,147	Valid
11	P30	0,862	0,147	Valid
12	P31	0,873	0,147	Valid
13	P32	0,911	0,147	Valid
14	P34	0,869	0,147	Valid
15	P35	0,825	0,147	Valid
16	P36	0,862	0,147	Valid
17	P37	0,895	0,147	Valid
18	P38	0,909	0,147	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Data diatas, item pernyataan kuesioner Komunikasi (X1) dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} \geq 0,147$. Dengan demikian, pernyataan tersebut mampu mengukur variabel yang menjadi fokus pengamatan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	r hitung	r tabel	Interpretasi
1	P39	0,672	0,147	Valid
2	P40	0,614	0,147	Valid
3	P41	0,669	0,147	Valid
4	P42	0,712	0,147	Valid
5	P43	0,752	0,147	Valid
6	P44	0,714	0,147	Valid

7	P45	0,709	0,147	Valid
8	P46	0,609	0,147	Valid
9	P47	0,628	0,147	Valid
10	P48	0,645	0,147	Valid
11	P49	0,632	0,147	Valid
12	P50	0,660	0,147	Valid
13	P51	0,647	0,147	Valid
14	P52	0,643	0,147	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan data diatas, item pernyataan kuesioner Kinerja Karyawan (X1) dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} \geq 0,147$. Dengan demikian, pernyataan tersebut mampu mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua instrument penelitian reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas *Job Involvement* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	20

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 5, instrument penelitian ini memiliki Cronbach's Alpha 0,771, yang melebihi standar reliabilitas 0,7. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitasnya instrumen ini reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	19

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Tabel 6 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha adalah 0,773 yang melebihi standar reliabilitas 0,7. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument pengamatan ini reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	15

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Hasil menunjukkan nilai Cronbach's yaitu 0,760, yang melebihi standar reliabilitas 0,7. Karena itu, dari hasil uji reliabilitas instrument pengamatan ini reliabel untuk dipakai sebagai alat ukur.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil analisis Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig
	Coefficients				
	Unstandardized	Standardized			
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	42.766	.700		61.055	.000
X1	.113	.044	.374	2.581	.010
X2	.128	.047	.393	2.716	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

a. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut tabel 8, t_{hitung} untuk variabel *Job Involvement* adalah 2,581. Sedangkan nilai t kritis untuk uji t dengan jumlah sampel 306, jumlah variabel bebas 2, dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,645. Oleh sebab itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,581 > 1,645). Hasil uji statistik menunjukkan H1 diterima dan Ho ditolak, maka signifikansi yang ditetapkan (0,010 < 0,05). Maka dari itu, *Job Involvement* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis "H1: *Job Involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan" dapat diterima atau dibuktikan berdasarkan hasil riset. Ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Hadi et al., 2020)

yang menemukan bahwa *Job Involvement* berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan (*shipping lines*) untuk kargo container. Selain itu, penelitian yang sebelumnya (Rum et al., 2019) menyatakan bahwa *Job involvement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT Telkom (Persero) Area Manado. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *komunikasi* memiliki t_{hitung} 2,716, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7. Dengan derajat kebebasan (df) $t = 306 - 2 - 1 = 303$, pada taraf signifikansi 0.05, maka dapat menghasilkan nilai t_{tabel} 1,645. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,716 > 1,645). Ini memvalidasi bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, dan 0,007 lebih rendah dari 0,05 (0,007 < 0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara parsial.

"H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan" dapat disetujui dan meyakinkan berdasarkan hasil riset. Ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya (Wandi, 2022) yang menerangkan bahwa komunikasi memiliki dampak penting pada kinerja karyawan pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang. Selain itu, peneliian (Desani et al., 2019) mengatakan bahwa komunikasi memilki substantial terhadap kinerja pada PT. Garuda Mesin Agri. Jadi, disimpulkan Komunikasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 9. Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	.761 ^a	.579	.576	3.544

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2024)

Dari tabel, koefisien korelasi dihitung dengan rumus koefisien determinasi, yaitu $R^2 \times 100\%$ maka $0,579 \times 100\% = 57,9\%$. Maka, disimpulkan bahwa *job involvement* dan komunikasi memengaruhi 57,9 persen kinerja karyawan di Perusahaan ini, sedangkan 42,1% terpengaruh oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Terlihat dari perusahaan yang diteliti, penelitian tentang "Pengaruh *Job Involvement* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan" menghasilkan beberapa kesimpulan :

Kinerja karyawan terpengaruh secara parsial dan signifikan oleh *job involvement*. Tingkat *Job involvement* yang ada di perusahaan ini masih memerlukan peningkatan. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa kurang dalam kesempatan untuk mengembangkan diri. Karyawan yang menunjukkan Tingkat *job involvement* yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam memberikan hasil optimal.

Komunikasi menjadi bagian yang utama untuk menaikkan kinerja karyawan. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, komunikasi di perusahaan ini harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa komunikasi di perusahaan masih kurang efektif terutama pada respon pesan yang diberikan atasan kurang dapat dipahami. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan dapat bekerja sama lebih baik lagi.

Dalam kinerja karyawan perusahaan ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori yang baik. Meskipun demikian, masih

terdapat beberapa kendala pada perusahaan terkait hal yang perlu di perbaiki terutama dalam pemilihan perlatan dan bahan yang tepat.

Saran

Peneliti memberikan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dalam menangani masalah mengenai karyawan. Selain itu, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh *Job Involvement* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu:

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner mengenai aspek *job involvement* pada pernyataan "Saya merasa atasan saya memberikan saya kesempatan untuk berkembang" mendapatkan skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya. Oleh karena itu, disarankan atasan untuk lebih membuka peluang pengembangan karir bagi karyawannya. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan adalah salah satu program yang dapat dilakukan.

Hasil penyebaran kuesioner pada aspek komunikasi pada pernyataan "Pesan yang atasan saya sampaikan selalu relevan dengan konteks yang sedang dihadapi" mendapatkan skor paling rendah dibandingkan pernyataan yang lainnya. Oleh karena itu, disarankan atasan untuk lebih memperhatikan komunikasi dengan karyawan. Cara agar tujuan tercapai yaitu dengan mengadakan rapat diskusi setiap bulan atau tiga bulan sekali, yang memungkinkan atasan dan karyawan untuk bertukar pendapat. Dengan adanya forum ini, karyawan dapat lebih jelas menyampaikan masalah yang mereka hadapi, sehingga komunikasi lebih efektif dan relevan dengan konteks pekerjaan yang dihadapi.

Meskipun kinerja karyawan secara umum sudah baik, namun berdasarkan hasil kuesioner pada aspek kinerja karyawan, terutama pada pernyataan "Saya selalu menggunakan bahan dan

peralatan yang tepat untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas” masih harus dicermati oleh atasan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Sebagai solusi, disarankan atasan melakukan audit peralatan kantor secara berkala untuk memastikan kualitasnya baik. Selain itu, atasan juga bisa mengadakan sesi konsultasi dengan karyawan untuk mendapatkan masukan tentang peralatan yang diperlukan agar tidak terjadi perbedaan yang menghambat kualitas kerja.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa implikasi yaitu:

Hasil riset memperlihatkan bahwa *job involvement* memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan. Maka, perlu ada usaha dari atasan untuk menaikkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, atasan perusahaan diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu karyawan dan menyelenggarakan program pelatihan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

Hasil penelitian, komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, perlu dilakukan cara untuk memperbaiki kualitas komunikasi, dengan tujuan mengurangi potensi persepsi karyawan bahwa mereka tidak mendapatkan perhatian dari pihak atasan. Atasan dapat mengimplementasikan tindakan tersebut melalui penyelenggaraan forum diskusi yang diadakan secara reguler, misalnya setiap bulan atau setiap tiga bulan guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pandangan mereka mengenai isu-isu yang sedang dihadapi. Dengan demikian, diharapkan tercipta suasana yang mendukung diskusi antara atasan dan karyawan untuk mencari solusi bersama yang dapat diterima.

Referensi

- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28019>
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Api. *Jurnal Darma Agung*, 27(2).
<http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1).
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2316>
- Lombogia, A., Dotulong, L. O. H., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.39429>
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/1188>
- Rizwan, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja

- terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Unsyiah*, 2(1).
<https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10317>
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
<https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22459>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2).
<https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal HUMANIORA*, 4(2).
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1278/pdf>
- Tarman, M., & Ruski. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi*, 3(2).
<http://publikasi.stkippgri-bkl.ac.id/index.php/ECS/article/view/134>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Amalinsani*, 1(1).
<https://doi.org/10.56721/jisd.v1i1.35>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2). <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>