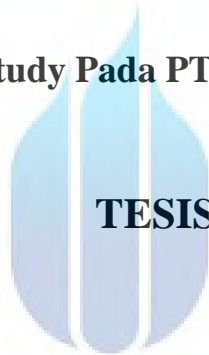




**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN *EMPLOYEE*
WELL-BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI
MEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

(Study Pada PT WUZA)



TESIS

UNI ADI SUMARNO
55119120114

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA

2022



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN *EMPLOYEE*
WELL-BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI
MEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

(Study Pada PT WUZA)

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi di Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS
Universitas Mercu Buana
MERCU BUANA

ADI SUMARNO

55119120114

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Employee Well-being Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Study Pada PT WUZA)

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Adi Sumarno

NIM : 55119120114

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan
Pembimbing

(Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE., M.Si)

(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST., MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Employee Well-being Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Study Pada PT WUZA)

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif

Nama : Adi Sumarno

NIM : 55119120114

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Juli 2022



Adi Sumarno

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh:

Nama : Adi Sumarno

NIM : 55119120114

Program : Magister Manajemen

Dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Employee Well-being Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Study Pada PT WUZA)” telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 24 Juni 2022, didapatkan nilai persentase sebesar 30%.


UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 24 Juni 2022
Administrator Turnitin

(Arie Pangudi, A.Md)

ABSTRACT

Keywords: Internal Communication, Employee Well Being, Employee Performance and Employee Engagement.

In general, this study is to analyzes employee performance impacted by communication and well-being. This study aims to analyze the effect of internal communication and employee well-being on employee performance through employee engagement mediation. The number of samples was determined using the Slovin formula and the results were found to be 97 samples. This study uses a quantitative analysis approach with data collection methods through questionnaires given to 220 respondents. The data analysis method in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS analysis tool. The results show that internal communication has no significant effect on employee engagement, internal communication has a significant effect on employee performance, employee well-being has a significant effect on employee engagement, employee well-being has a significant effect on employee performance, employee engagement has no significant effect on employee performance, employee engagement does not mediate internal communication on employee performance and employee engagement does not mediate employee well-being on employee performance.

ABSTRAK

Secara umum penelitian ini menganalisis kinerja karyawan dari komunikasi dan well-being. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan *employee well-being* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *employee engagement*. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan didapati hasilnya sebesar 97 sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 220 responden. Metode analisis data pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *SmartPLS*. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee well-being* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, *employee well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* tidak memediasi komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* tidak memediasi *employee well-being* terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Komunikasi Internal, Well Being, Kinerja Karyawan, dan Employee Engagement*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan *Employee Well-being* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Employee Engagement* (Study Pada PT WUZA)”**. Proposal Tesis ini merupakan syarat untuk menyelesaikan mata kuliah *Human Resource Research* pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Proposal Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan motivasi yang sangat berharga dan berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan pengetahuan, saran, semangat, bimbingan, waktu serta nasihat yang sangat bermanfaat kepada penulis.

Pada kesempatan ini pula, penulis juga menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Tesis ini, terutama kepada:

1. Dr. Harwikarya, M.T, selaku Plt Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Dr. Mafizaton Nurhayati, SE., MM, selaku dosen *Human Resource Research* yang telah banyak membantu dalam memahami arti dari sebuah *research* yang baik.
5. Seluruh dosen pengajar Universitas Mercu Buana khususnya Program Pascasarjana yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh pegawai Universitas Mercu Buana yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya.
6. Manajemen PT WUZA yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan juga team HR yang telah berkenan untuk diwawancarai.
7. Teristimewa, penulis ucapkan terima kasih kepada istri tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral maupun material yang tiada henti-hentinya kepada penulis, serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
8. Teman-teman Mahasiswa MM seperjuangan dan seangkatan tahun angkatan 2019.
9. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung penulis dalam bentuk doa untuk penyelesaian penyusunan Proposal Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa, Proposal Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dari sisi penulisan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu kritik dan saran sangat dibutuhkan dan diharapkan untuk kesempurnaan penulisan ini di masa yang akan datang. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai sumber informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Akhir kata, semoga Proposal Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Terima kasih.

Jakarta, Juli 2022

(Adi Sumarno)



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I . PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	18
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.4. Kontribusi Penelitian	20
1.4.1. Secara Teoritis	20
1.4.2. Secara Praktisi	20
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	22
2.1.1. Komunikasi Internal	22
1. Komunikasi Vertikal	29
2. Komunikasi Horizontal	31
3. Komunikasi Diagonal	32
2.1.2. Employee Well-being	33
2.1.3. Employee Engagement	45
2.1.4. Kinerja Karyawan	51

2.2. Penelitian Terdahulu.....	55
2.3. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis	66
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	78
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	79
3.2.1. Definisi Variabel.....	79
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	81
3.2.3 Skala Pengukuran	82
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	83
3.4. Metode Pengumpulan Data	87
3.5. Metode Analisis Data	88
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	104
4.1.1. Sejarah Singkat PT WUZA.....	104
4.1.2. Ruang Lingkup Usaha PT WUZA.....	105
4.1.3. Sumber Daya Manusia PT WUZA	106
4.1.4. Tantangan Bisnis PT WUZA	107
4.1.5. Proses Bisnis PT WUZA.....	108
4.2. Analisis Data	109
4.2.1. Statistik Deskriptif	109
4.2.2. Karakteristik Responen.....	110
4.2.3. Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
4.2.4. Karakteristik Responen Berdasarkan Usia.....	110
4.2.5. Karakteristik Responen Berdasarkan Masa Kerja.....	111
4.2.6. Karakteristik Responen Berdasarkan Level	112
4.2.7. Karakteristik Responen Berdasarkan Departemen.....	113
4.2.8. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	114
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	120

4.3.1. Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)	120
4.3.2. Uji Reliabilitas	127
4.3.3. Uji Model Struktural (Inner Model).....	128
4.3.4. Uji Hipotesis	133
4.3.5. Analisis Korelasi Antar Dimensi	139
4.4. Pembahasan.....	141
4.4.1. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Employee Engagement (Hipotesis 1).....	141
4.4.2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2).....	143
4.4.3. Pengaruh Employee Well-Being terhadap Employee Engagement (Hipotesis 3).....	144
4.4.4. Pengaruh Employee Well-Being terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 4).....	145
4.4.5. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 5).....	147
4.4.6. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement (Hipotesis 6)	148
4.4.7. Pengaruh Employee Well Being terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement (Hipotesis 7)	149
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	150
5.2. Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	155
LAMPIRAN.....	170

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Engagement YoY Comparison	7
Tabel 1. 2. pilar ROPE-YoY	8
Tabel 1. 3 Perbandingan Indikator People-YoY	9
Tabel 1. 4 Survey Kecemasan Karyawan 2020	10
Tabel 1. 5 Perbandingan Indikator Environment-YoY	11
Tabel 1. 6 Perbandingan Hasil Indikator Komunikasi Tahun 2016 dan 2018	12
Tabel 1. 7 Persentase Perbandingan Hasil Kinerja Karyawan PT WUZA	14
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	82
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Likert	83
Tabel 3. 3 Rule of Thumb Uji Validitas Covergent dan Discriminant	95
Tabel 3. 4 Rule of Thumb Uji Reliabilitas Konstruk	96
Tabel 3. 5 Matriks Korelasi Antar Dimensi	102
Tabel 3. 6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	102
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	111
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Level	112
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	113
Tabel 4. 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel	114
Tabel 4. 7. Persepsi Responden Pada Variabel Komunikasi Internal	115
Tabel 4. 8. Persepsi Responden Pada Variabel Employee Well-Being	117
Tabel 4. 9. Persepsi Responden Pada Variabel Employee Engagement	118
Tabel 4. 10. Persepsi Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	119
Tabel 4. 11. Uji Validitas Konvergen dengan Loading Factor	122
Tabel 4. 12. Uji Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE).	124
Tabel 4. 13 Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)	126
Tabel 4. 14. Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)	127

Tabel 4. 15. Uji Reliabilitas	128
Tabel 4. 16. Hasil Nilai R Square	129
Tabel 4. 17. Hasil Nilai f Square	131
Tabel 4. 18. Hasil Uji Model Fit	133
Tabel 4. 19. Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient	134
Tabel 4. 20. Hasil Tabulasi Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	135
Tabel 4. 21. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	137
Tabel 4. 22. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	137
Tabel 4. 23. Korelasi Antar Dimensi	140



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1. Rata-Rata Keterikatan Karyawan di Dunia.....	3
Gambar 1. 2. Metode Penilaian Survey	7
Gambar 2. 1. Ruang Lingkup Komunikasi Internal dan Tujuan.....	25
Gambar 2. 2. Kerangka Konseptual	67
Gambar 3. 1. Skematik Model Hubungan Antar Variabel.....	91
Gambar 4. 1. Pengujian Loading Factor Pada Variabel.....	123
Gambar 4. 2. Pengujian Loading Factor Pada Variabel.....	129

