
Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang

Cahyo Meidi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak
email: meidicahyo02@gmail.com

Abstract

This research was conducted at Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh in Sintang Regency, utilizing three variables: organizational communication as the independent variable, job satisfaction as the mediating variable, and employee engagement as the dependent variable. This study aims to examine the effect of organizational communication on employee engagement, with job satisfaction serving as the mediating variable. The population for this study consisted of 69 employees working at Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh, Sintang Regency, and a total sampling method was applied. The results of the WarpPLS 7.0 analysis indicate that organizational communication and job satisfaction have a positive and significant effect on employee engagement. Furthermore, organizational communication has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction acts as a positive and significant partial mediator in the relationship between organizational communication and employee engagement at Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh, Sintang Regency.

Keywords: *organizational communication, job satisfaction, employee engagement*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang dengan menggunakan tiga variabel. Komunikasi organisasi sebagai variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan *employee engagement* sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang sebanyak 69 karyawan dan menggunakan sampel total. Hasil analisis WarpPLS 7.0 menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja merupakan mediasi parsial yang positif dan signifikan pada hubungan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, kepuasan kerja, *employee engagement*

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan yang ada di Indonesia sangat beragam, mulai dari lembaga perbankan, koperasi, dan lembaga keuangan lainnya. Berdirinya setiap lembaga keuangan tersebut tentunya memiliki keunggulan masing-masing dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menyebabkan ketatnya persaingan di lembaga keuangan. Untuk itu setiap lembaga keuangan harus mampu mengelola organisasi dengan baik agar mampu bersaing melalui sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya modal, sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam menumbuhkan *employee engagement*. Pada dasarnya tingkat *employee engagement* dapat dilihat dari bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini

sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan searah terhadap *employee engagement* (Lienardo & Setiawan, 2017).

Kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif. Didalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan tidak terlepas dari komunikasi, baik dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, di antara anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Simamora, 2021: 35). Komunikasi merupakan sarana untuk menyampaikan tujuan dan gagasan dari organisasi agar dapat dilaksanakan oleh karyawan sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam organisasi tersebut. Organisasi dengan komunikasi organisasi yang baik akan memiliki karyawan yang lebih terlibat dan produktif sehingga komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti meneliti Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh yang terletak di Kabupaten Sintang. Sistem pelayanannya banyak dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan, karena karyawan yang berhadapan langsung memberikan pelayanan kepada anggota. Untuk itu organisasi harus sangat memperhatikan karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan data tingkat perputaran karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang yang bervariasi antara 1,38 persen hingga 8,69 persen dari tahun 2019-2023 menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang. Dengan harapan, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement*, serta menjadi acuan bagi pembaca dalam memahami hubungan antara komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan *employee engagement*.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan prosedur komunikasi dalam organisasi yang bertujuan menjaga keharmonisan dan kerja sama antara pihak terkait, serta mencakup komunikasi antar manusia di lingkungan organisasi (Suranto, 2011: 13). Sedangkan menurut Rangkuti (2017: 96) komunikasi organisasi mempunyai peran penting dalam memadukan fungsi manajemen dalam suatu perusahaan seperti menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan, menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya dengan cara efektif dan memimpin, mengarahkan, memotivasi serta menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk memberikan kontribusi, serta mengendalikan prestasi.

Dalam penelitian ini indikator komunikasi organisasi mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Devito (1997) dalam suranto (2011) yaitu:

1. Keterbukaan (*Openness*)
Keterbukaan dalam komunikasi organisasi merupakan sikap dan perilaku yang jujur dalam menyampaikan informasi, perasaan, dan ide-ide. Keterbukaan dalam komunikasi organisasi merupakan pondasi yang penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.
2. Empati (*Empathy*)
Empati dalam komunikasi organisasi merupakan kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain, serta menempatkan diri dalam situasi yang dihadapi. Empati merupakan bagian dari kecerdasan emosional dan dapat membantu membangun hubungan yang kuat dan komunikasi yang efektif.
3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Sikap mendukung dalam komunikasi organisasi merupakan suasana yang memotivasi dan mendukung orang lain untuk berpartisipasi secara efektif dan menciptakan situasi komunikasi yang kondusif.

4. Sikap Positif (*Positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi organisasi ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Dalam komunikasi organisasi kesetaraan dapat diartikan sebagai kondisi dimana tidak ada yang merasa memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari yang lain antara komunikan dan komunikator.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang diperlihatkan seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara kuantitas penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini dengan yang seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2015: 46). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat (Sutrisno, 2009: 75).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2016: 59). Sinambela (2016: 302) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pandangan atau perasaan seorang terhadap suatu pekerjaannya yang didapatkan atau dihasilkan oleh usahanya sendiri, serta juga bisa didukung dari hal-hal dari luar dirinya sendiri atas kondisi atau situasi kerja pada hasil kerja itu sendiri. Kepuasan kerja melihat atau menunjukkan kesesuaian antara lain harapan seseorang yang muncul serta hadiah atau imbalan yang disediakan dari pekerjaannya, maka pada kepuasan kerja ini bisa juga berkaitan dengan keadilan, perjanjian, psikologis serta motivasi.

Menurut Hasibuan (2017: 202) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku didalam organisasi.

2. Moral Kerja

Moral kerja merupakan sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerja sama secara sukarela mengarahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. *Turnover* Kecil

Turnover kecil dapat berarti tingkat pergantian jumlah karyawan yang keluar dari suatu perusahaan dalam periode tertentu relatif sedikit. *Turnover* kecil adalah indikator positif karena menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan ikatan yang kuat antara karyawan dengan Perusahaan.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan keterikatannya untuk mempergunakan dan memperlihatkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional ketika anggota organisasi tersebut menjalankan fungsi dan perannya dalam berkinerja pada organisasi atau perusahaannya (Firmansyah, 2023: 19). Macey *et al.*, (2011:7) mendefinisikan *employee engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan

energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. *Employee engagement* adalah sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi (Albrech, 2010:368).

Employee engagement merupakan gagasan yang menarik, di mana karyawan menjadi bersemangat, terlibat dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalam suatu organisasi (Febriansyah & Ginting, 2020: 3). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang positif dan berkelanjutan yang berhubungan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Robbins & Judge (2015:48) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Schaufeli & Bakker (2004) melakukan pengukuran tingkat *engagement* melalui tiga dimensi sebagai berikut:

1. *Vigor*

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang dibuktikan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energy yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha, keinginan, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

2. *Dedication*

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* mencerminkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap terinspirasi pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.

3. *Absorption*

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* mencerminkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dukungan bagi empat hipotesis yang terdiri dari tiga hipotesis pengaruh langsung dan satu hipotesis mediasi.

- H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.
- H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.
- H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.
- H₄: Kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pada hubungan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono, (2022: 15) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2022: 51).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang yang berjumlah 69 orang. Sampel adalah bagian yang diambil dari jumlah populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sensus atau sampel total. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skale likert yang diolah dengan komputer menggunakan program WarpPLS 7.0. Penulis menggunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji *cronbach alpha reliability* dan *composite reliability*, uji singnifikansi *weight*, uji model struktural, dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Pengujian menggunakan WarpPLS 7.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan *Outer Model* Dengan Indikator Bersifat Reflektif

Variabel	Indikator	X	Z	Y	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Z	Z1.1	0,049	0,606	0,000	0,835	0,874
	Z1.2	0,028	0,632	0,035		
	Z1.3	0,178	0,721	-0,036		
	Z1.4	0,282	0,699	-0,073		
	Z1.6	0,093	0,745	-0,040		
	Z1.7	-0,082	0,752	0,032		
	Z1.8	-0,338	0,610	0,085		
	Z1.9	-0,257	0,680	0,013		
Y	Y1.1	0,048	-0,037	0,579	0,821	0,864
	Y1.2	0,045	-0,125	0,741		
	Y1.3	0,124	0,078	0,621		
	Y1.4	-0,062	0,291	0,603		
	Y1.5	-0,215	0,036	0,581		
	Y1.6	-0,144	-0,160	0,716		
	Y1.7	0,179	-0,083	0,726		
	Y1.8	0,026	-0,046	0,584		
	Y1.9	-0,027	0,114	0,621		

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 hasil pengolahan data dengan menggunakan WarpPLS 7.0 ditemukan bahwa item pengukuran Z1.5 dari variabel kepuasan kerja tidak valid, oleh karena itu peneliti menghapus item pengukuran Z1.5. Peneliti menggunakan delapan item pengukuran dari variabel kepuasan kerja karena delapan indikator tersebut valid dengan nilai loading faktor lebih besar dari 0,5. Pada variabel *employee engagement* semua item pengukuran valid karena memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,5. Pada pengujian diskriminan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan *employee engagement* semua item pengukurannya dinyatakan valid karena nilai loading faktor lebih besar dari nilai *cross loading*.

Indikator pada variabel kepuasan kerja dan *employee engagement* dinyatakan *reliabel* pada uji *cronbach's alpha* karena telah memenuhi nilai alpa lebih besar dari 0,6 sehingga pada setiap indikator reflektif dapat menjelaskan variabel laten. Pada uji *composite reliability* setiap item kuesioner pada indikator reflektif memiliki reliabilitas *composite* yang tinggi dan baik karena nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Tabel 2. Hasil Perhitungan *Outer Model* Dengan Indikator Bersifat Formatif

Variabel	Item Pernyataan	Weight	P-value	VIF
Komunikasi Organisasi (X)	X1.1	0,097	<0,001	1,893
	X1.2	0,099	<0,001	1,930
	X1.3	0,131	<0,001	1,860
	X1.4	0,116	<0,001	2,775
	X1.5	0,092	<0,001	2,627
	X1.6	0,116	<0,001	1,692
	X1.7	0,084	<0,001	1,801
	X1.8	0,119	<0,001	2,135
	X1.9	0,132	<0,001	1,697
	X1.10	0,127	<0,001	1,939
	X1.11	0,130	<0,001	2,020
	X1.12	0,140	<0,001	2,371
	X1.13	0,136	<0,001	3,635
	X1.14	0,136	<0,001	4.164
	X1.15	0,128	<0,001	1,905

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengolahan data dengan menggunakan WarpPLS 7.0 menunjukkan bahwa 15 item pengukuran indikator formatif variabel komunikasi organisasi memiliki nilai *weight* di bawah 0,2. Hal ini berarti pengaruh item-item pengukuran tersebut terhadap konstruk sangat lemah. Pada 15 item pengukuran memiliki tingkat signifikansi sangat tinggi (<0,01) yang berarti model pengukuran sangat valid dan dapat diandalkan. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua item pengukuran yang bersifat formatif di bawah <5 menunjukkan bahwa multikolinearitas rendah.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Model Struktural (*Inner Model*)

Variabel	R-Square	Q-Square	Direct Effect		Indirect Effect
Komunikasi Organisasi	-	-	-		-
Kepuasan Kerja	0,179	0,187	$\beta = 0.423, p < 0.001$		-
Employee Engagement	0,467	0,471	$\beta = 0.320, p < 0.001$	$\beta = 0.488, p < 0.001$	$\beta = 0.206, p = 0.006$

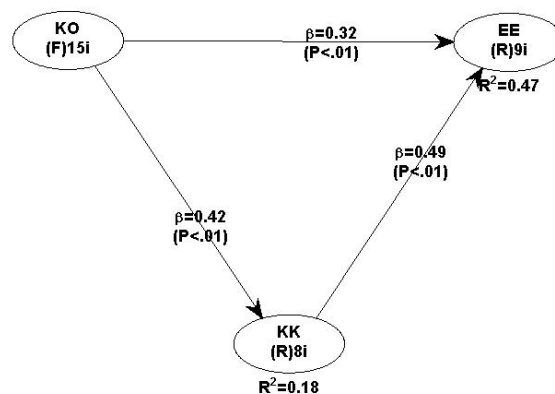
Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 3. hasil pengujian menggunakan WarpPLS 7.0 menjelaskan bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 atau 17,9 persen artinya variabel komunikasi organisasi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 atau 17,9 persen dan sisanya 82,1 persen dijelaskan oleh variabel penelitian lain. Hasil *R-Square* pada variabel *employee engagement* sebesar 0,467 atau 46,7 persen yang artinya variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel *employee engagement* sebesar 0,467 atau 46,7 persen dan sisanya sebesar 53,3 persen dijelaskan oleh variabel penelitian lain.

Evaluasi model PLS dapat dilakukan dengan *predictive relevance*. Jika nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* namun jika < 0 maka model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Laten, 2015: 78-79). Berdasarkan hasil pengujian *Q-Square* kepuasan kerja sebesar 0,187 dan variabel *employee engagement* sebesar 0,471 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik dan dapat menjelaskan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dapat diketahui model penelitian ini sudah memenuhi kriteria *inner model* karena *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-Squared* (ARS), dan *Average Adjusted R-Squared* (AARS) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti model penelitian ini sudah *fit*. Nilai *Average Block VIF* (AVIF) sebesar 1,192 dan nilai *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) sebesar 1,476 menunjukkan tidak ada multikolinearitas, *Tenenhaus GoF* (GoF) memiliki nilai sebesar 0,358 yang berarti menunjukkan model memiliki kecocokan yang sedang. Nilai *Sympson's Paradox Ratio* (SPR) sebesar 1,000 yang berarti adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada komunikasi organisai terhadap *employee engagement*. Nilai *R-squared Contributin Ratio* (RSCR) sebesar 1.000 yang artinya bahwa variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi dalam mempengaruhi *employee engagement*. *Statistical Suppression Ratio* (SSR) memiliki nilai sebesar 1,000 yang berart kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi pada peningkatan nilai hubungan variabel komunikasi organisasi terhadap *employee engagement*. Nilai *Nonlinear Bivariate Casuality Direction Ratio* (NLBCDR) sebesar 1,000 yang berarti model penelitian ini memiliki kekuatan dan arah hubungan nonlinear atau tidak searah.

Pada tahap pengujian hipotesis peneliti ingin membuktikan seberapa besar penelitian ini membuktikan kebenaran dari beberapa hipotesis yang diajukan. Sebagai dasar pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung. Gambar model penelitian sebagai bagian dari output WarpPLS 7.0 yang merinci besarnya koefisien jalur dan nilai signifikansi untuk setiap hubungan pengaruh langsung sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pengaruh Langsung dari Variabel-variabel Penelitian

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh secara langsung antara komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,320 (positif) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$) yang artinya hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi organisai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh secara langsung antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,423 (positif) dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,488 (positif) dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi pada Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,206 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p = 0,006$) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi parsial yang positif dan signifikan pada hubungan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0, semua hipotesis dapat diterima sehingga komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja merupakan variabel mediasi parsial yang positif dan signifikan pada hubungan komunikasi organisasi terhadap *employee engagement* pada Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang. Secara keseluruhan model penelitian mampu mempengaruhi *employee engagement* sebesar 47 persen, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk Koperasi Simpan Pinjam Tepian Taduh Kabupaten Sintang diharapkan dapat lebih memperhatikan mengenai komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan seperti memastikan komunikasi dua arah, membuat kebijakan komunikasi yang jelas dan transparan, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan *employee engagement*. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel mediasi dalam mengukur kepuasan kerja karena hasil *R-square* dari pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja hanya 17,9 persen dan untuk penelitian selanjutnya supaya meneliti *employee engagement* lebih spesifik berdasarkan lama bekerja atau tingkat generasi yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Albrech, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Febriansyah, Haryy, & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Firmansyah, W. (2023). *Job Deman Control & Employee engagement Within Millenials*. Jawa Tengah: Amerta Media.

- Ghozali, I. & Laten, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmarPLS 3.0: Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, H.M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lienardo, S., Setiawan, R. 2017. Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Jurnal AGORA*, 5(1): pp. 1-6.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. New York: Wiley-Blackwell.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhdini, B. (2020). *Konsep Employee Engagement Dan penguatan Motivasi Kerja karyawan*. Jawa Barat: Goresan Pena.
- Rangkuti, F. (2017). *Customer Care Excellence*. Jakarta: PT Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (judul asli: *Organisational Behavior*). Edisi keenam belas. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 9(3), 267-277,
- Simamora, P.R.T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan: 1. Kuantitatif 2. Kualitatif 3. Kombinasi (Mixed Methods) 4. Penelitian Tindakan (Action Research) 5. Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, AW. (2011). *Komunikasi Interpersoanl*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, H.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.