MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*DI PT BAYU FAS MERAPI

Imelda Paripurna[1], Rycha Kuwara Sari[2], Eri Bukhari[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
[2]Rycha.kuwara@ubharajaya.ac.id

Abstract
Employee engagementis an essential factor in improving employee performance and organizational effectiveness. Internal communication and leadership style are among the key factors that influence employees' level of engagement. This study aims to examine the effects of internal communication and leadership style on Employee engagementat PT Bayu Fas Merapi. A quantitative approach with a survey method was employed. Data were collected through questionnaires distributed to all 60 employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS software. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on Employee engagement(β = 0.339; p = 0.041). Leadership style also has a positive and significant effect on Employee engagement(β = 0.521; p = 0.010). Simultaneously, internal communication and leadership style significantly influence Employee engagement(F = 44.501; p < 0.001), explaining 61% of the variance in employee engagement. These findings suggest that improving effective internal communication and implementing an appropriate leadership style can strengthen Employee engagementand support the achievement of organizationalgoals.
***Keywords**: Internal Communication, Leadership Style, Employee Engagement.*

Abstrak
Employee engagementmerupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Tingkat keterikatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai

Article history
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: August 2026

Plagiarism checker no: 80

Copyright: Author
Publish by: Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

faktor, di antaranya komunikasi internal dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap Employee engagementpada PT Bayu Fas Merapi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh 60 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement(β = 0,339; p = 0,041), demikian pula gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (β = 0,521; p = 0,010). Secara simultan, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Employee engagement(F = 44,501; p < 0,001) dengan kemampuan menjelaskan variabel dependen sebesar 61%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi internal dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

***Kata Kunci**: komunikasi internal, gaya kepemimpinan,* employee engagement

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Selain memiliki kompetensi yang memadai, organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan *(employee engagement)* terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya *Employee engagement*dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta rendahnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mampu meningkatkan keterikatan karyawan.

Salah satu faktor yang berperan dalam membangun *Employee engagement*adalah komunikasi internal. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan penyampaian informasi

berlangsung secara jelas, terbuka, dan dua arah sehingga menciptakan koordinasi kerja yang lebih baik serta mengurangi kesalahpahaman antaranggota organisasi (Hidayat, 2021). Selain komunikasi internal, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dukungan, dan membangun hubungan interpersonal yang baik akan meningkatkan rasa percaya dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Mahaputra, 2023). Namun, berdasarkan kondisi di PT Bayu Fas Merapi masih ditemukan penyampaian informasi yang dilakukan di luar jam kerja, komunikasi pimpinan yang belum sepenuhnya optimal, serta pemberian umpan balik yang belum konsisten sehingga berpotensi memengaruhi tingkat *employee engagement*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan: (1) apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap *employee engagement*; (2) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement*; dan (3) apakah komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *Employee engagement* pada PT Bayu Fas Merapi? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini menganalisis komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersamaan pada konteks perusahaan karoseri. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya sekaligus memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan keterikatan karyawan melalui komunikasi organisasi yang efektif dan kepemimpinan yang mendukung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi di dalam organisasi yang bertujuan menciptakan kesamaan pemahaman, memperlancar koordinasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara terbuka antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan sehingga dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Hidayat, 2021). Dalam penelitian ini, komunikasi internal diukur melalui lima indikator, yaitu komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi nonverbal, jaringan kelompok kecil, dan jaringan komunikasi organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan karyawan, serta mendorong komitmen terhadap organisasi. Menurut Mahaputra (2023), gaya kepemimpinan diukur melalui empat indikator, yaitu kemampuan analitis, komunikasi, keberanian dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab.

*Employee engagement*adalah tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya *Employee engagement*dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator *Employee engagement*yang meliputi motivasi intrinsik, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang mendukung, dan relevansi generasional (Aji, 2025).

Komunikasi internal yang efektif memungkinkan penyampaian informasi berlangsung secara jelas, terbuka, dan tepat waktu sehingga meningkatkan pemahaman serta rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya employee engagement. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dukungan, serta membangun komunikasi yang baik akan meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Gehrau et al. (2024) dan Hakim (2025) menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Sementara itu, Infitharina et al. (2025) serta Pratiwi dan Rizky (2024) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Employee engagement*dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap *Employee engagement*pada PT Bayu Fas Merapi untuk memperkaya bukti empiris pada konteks perusahaan karoseri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap *Employee engagement*pada PT Bayu Fas Merapi. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling). Objek penelitian meliputi komunikasi internal sebagai variabel independen pertama (X_1), gaya kepemimpinan sebagai variabel independen kedua (X_2), dan *Employee engagement*sebagai variabel dependen (Y).

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada seluruh responden. Selain data primer yang diperoleh langsung dari responden, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari jurnal ilmiah, buku, dan dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk

mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi employee engagement.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 60 karyawan PT Bayu Fas Merapi sebagai responden. Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,254), sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,881 untuk komunikasi internal, 0,805 untuk gaya kepemimpinan, dan 0,775 untuk *employee engagement*, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal serta tidak terdapat gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi ≥ 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1 Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	2,086	2,002	0,041	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	2,656	2,002	0,010	Signifikan

Sumber: Data Primer Peneliti (2026).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 2,086 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,002, dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 (<0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin efektif komunikasi internal yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi tingkat *Employee engagement*karyawan.

Selanjutnya, hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,656 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat *Employee engagement*karyawan di PT Bayu Fas Merapi.

Uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 44,501 yang lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut

menunjukkan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regression	44,501	3,16	0,000[b]	Signifikan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 44,501 yang lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan serta membuktikan bahwa kombinasi komunikasi internal yang efektif dan gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan keterikatan karyawan di PT Bayu Fas Merapi.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap employee engagement. Komunikasi yang berlangsung secara jelas, terbuka, dan efektif mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tugas dan tujuan organisasi sehingga mendorong keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Meskipun demikian, masih ditemukan penyampaian informasi di luar jam kerja yang berpotensi mengurangi kenyamanan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu memperkuat hubungan organisasi dengan karyawan, serta didukung oleh penelitian Gehrau et al. (2024) dan Hakim (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan.

Gaya kepemimpinan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mengambil keputusan secara tepat, serta menunjukkan tanggung jawab mampu meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa pemberian umpan balik dan apresiasi kepada karyawan masih perlu ditingkatkan agar keterikatan karyawan semakin optimal. Hasil ini sesuai dengan teori Mahaputra (2023) serta penelitian Infitharina et al. (2025) dan Pratiwi dan Rizky (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan.

Secara simultan, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement. Sinergi antara komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan *Employee engagement*tidak hanya bergantung pada kualitas komunikasi ataupun kepemimpinan secara terpisah, tetapi juga pada keterpaduan kedua aspek tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arbadiah et al. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement*pada PT Bayu Fas Merapi, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penyampaian informasi yang jelas dan koordinasi yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif juga terbukti meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap variasi *employee engagement*, sehingga tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap *Employee engagement*telah tercapai.

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu membangun hubungan kerja yang positif guna meningkatkan *employee engagement*. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif sedikit serta hanya mengkaji dua variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek penelitian yang lebih luas dan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, I. M. (2025). Peran *Employee engagement*terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi, 2*(4), 311–321.

Arbadiah, R., Hasibuan, M., Ritonga, N., Amin, M., & Levianti, R. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PT Pegadaian Syariah Cabang. *Ilmu Ekonomi, Sosial, Bisnis dan Hukum, 1*(1), 39–48.

Gehrau, V., Lührmann, J., Stehle, H., & Röttger, U. (2024). The impact of internal communication on individual empowerment: Findings of a representative employee survey in Germany. *International Journal of Strategic Communication, 18*(3), 208–227. https://doi.org/10.1080/1553118X.2024.2312859

Hakim, M. R. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Toko Maya Padang. *Journal of Business Economics and Management, 1*(4), 899–904.

Hidayat, R. (2021). The influence of internal communication, work discipline and teamwork toward employee performance. *Jurnal Dimensi, 10*, 58–75.

Infitharina, E., Widjajanti, K., & Indarto, I. (2025). Efek gaya kepemimpinan, jenjang karir, dan *recognition* dalam upaya meningkatkan *employee engagement*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 17*(3), 276–289.

Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan kinerja manajerial terhadap pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan. *JHESM: Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah, 1*(1), 44–55.

Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7*(September), 161–171.