MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ALOFT BALI SEMINYAK

Ni Luh Sri Anggreningsih [1], I Wayan Ruspendi Junaedi[2], I Nyoman Tingkes[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
Email: 22110111080@undhirabali.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effects of communication, job involvement, and job satisfaction on employee performance at Aloft Bali Seminyak Hotel. This study used a quantitative approach with an associative method. The population consisted of all 38 employees of Aloft Bali Seminyak Hotel. The sampling technique used was total sampling, in which the entire population was included as the research sample. Data were collected through questionnaires, while data analysis techniques included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination test using SPSS version 27. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.239 and a significance value of 0.003. Job involvement had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.270 and a significance value of 0.007. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.345 and a significance value of 0.023. Simultaneously, communication, job involvement, and job satisfaction affected employee performance, with the multiple linear regression equation of $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$*. The coefficient of determination test showed an R Square value of 0.947, indicating that 94.7% of the variation in employee performance could be explained by communication, job involvement, and job satisfaction, while the remaining 5.3% was influenced by other factors outside the research model*

Keywords: *Organizational Communication, Job Involvement, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 27.Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,239 dan nilai signifikansi 0,003. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,270 dan nilai signifikansi 0,007. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Article history
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,345 dan nilai signifikansi 0,023. Secara simultan pengaruh komunikasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi linier berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,947, yang berarti sebesar 94,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu penggerak utama perekonomian nasional, sektor pariwisata tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan negara, tetapi juga menjadi jembatan pengenalan budaya dan kekayaan alam Indonesia ke kancah internasional (Kusumawardhana, 2023). Di antara berbagai destinasi di Tanah Air, Bali menempati posisi unggulan yang keberlangsungannya amat ditopang oleh kualitas sumber daya manusia di sektor perhotelan, mengingat daya saing dan citra pariwisata daerah ini bergantung pada layanan yang diberikan. Hotel Aloft Bali Seminyak merupakan salah satu entitas yang turut menopang pertumbuhan pariwisata tersebut; berlokasi strategis di kawasan Seminyak, Kabupaten Badung, hotel berbintang empat ini beroperasi di bawah naungan jaringan internasional Marriott International.

Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa, keberlangsungan Hotel Aloft Bali Seminyak sangat bergantung pada bagaimana karyawannya menjalankan tugas pelayanan kepada tamu. Fakta ini tergambar dari data ulasan pada platform Marriott International dan Agoda, yang masing-masing mencatatkan skor 4,8 dari 5 dan 9,5 dari 10, sebuah indikasi kepuasan tamu yang tinggi. Meski demikian, sejumlah catatan tetap muncul, seperti kasus keterlambatan penggantian handuk selama dua hari, yang mengisyaratkan bahwa konsistensi kinerja karyawan masih menjadi perhatian yang perlu ditelaah lebih jauh.

Berbagai pendorong dapat memengaruhi naik turunnya performa kerja personel, dengan komunikasi internal, ikatan keterlibatan kerja, serta kepuasan individu sebagai faktor-faktor yang dominan. Dalam pandangan Robbins dan Judge (2022), keberadaan saluran komunikasi yang lancar berperan vital mempercepat alur pertukaran data, memperkuat efisiensi koordinasi, sekaligus meminimalisasi kekeliruan operasional; sebaliknya, distorsi informasi berisiko menimbulkan kerancuan kerja yang dapat memicu kemunduran pencapaian individu. Sementara itu, dimensi keterlibatan kerja menyoroti tingkat ikatan emosional dan partisipasi penuh seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keterlibatan yang makin solid akan berbanding lurus dengan besarnya dedikasi serta kontribusi nyata terhadap target instansi (Robbins dkk., 2020). Di sisi lain, Luthans (2021) menggarisbawahi urgensi kepuasan kerja; pemenuhan harapan terkait imbalan, kondisi lingkungan, dinamika hubungan sosial, hingga kepastian jalur karier cenderung mendorong dorongan kerja yang lebih berdedikasi dan terarah.

Namun demikian, hasil pendataan awal di Hotel Aloft Bali Seminyak memperlihatkan adanya kesenjangan pada ketiga ranah tersebut. Pertukaran informasi antarbagian dirasa belum padu, kran partisipasi staf dalam proses pengambilan kebijakan operasional masih terbilang minim, serta timbul keluhan dari beberapa anggota tim mengenai proporsi beban tugas dan kejelasan prospek karier. Disparitas ini berisiko menurunkan efisiensi output kerja individu, yang dalam jangka panjang berpotensi menggerus standar mutu pelayanan bagi konsumen hotel.

Secara empiris, interaksi antavariabel ini telah dikaji dalam berbagai literatur terdahulu. Penelitian Pranita dkk. (2023) pada Hotel Pilar Mosa di Kalimantan Timur mengonfirmasi adanya dampak positif serta signifikan dari komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap capaian kerja, dengan memasukkan aspek gaya kepemimpinan sebagai elemen independen tambahan. Konsistensi temuan tersebut turut diperkuat oleh deretan riset di lingkup bisnis hospitabilitas lainnya, yang membuktikan bahwa keterikatan kerja, kepuasan emosional, dan komunikasi berkontribusi langsung pada efektivitas kinerja staf (Fahrizal dkk., 2020; Puspitawati dkk., 2023; Monil, 2024). Guna mengisi celah penelitian terdahulu, studi ini mengintegrasikan ketiga variabel tersebut (komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja) ke dalam satu kerangka analisis utuh yang berfokus pada dinamika operasional Hotel Aloft Bali Seminyak, suatu lokus yang hingga kini belum pernah diteliti.

Berdasarkan paparan fenomena dan kajian pustaka di atas, perumusan penelitian ini ditujukan untuk mengestimasi besarnya kontribusi komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak, baik melalui pengujian parsial maupun pengujian secara simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain analisis kuantitatif dengan tipe hubungan asosiatif diterapkan dalam riset ini untuk mengevaluasi magnitudo pengaruh antara komunikasi organisasi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data berfokus di Hotel Aloft Bali Seminyak, yang beralamat di Jalan Batu Belig No. 228, Seminyak, Kabupaten Badung, Bali.

Secara konseptual, penentuan batasan bagi keempat variabel operasional dirumuskan sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi (X_1): Dinamika penyampaian gagasan dan pertukaran pesan antarstaf maupun dengan tingkatan manajemen demi menciptakan koordinasi tugas yang terstruktur.
2. Keterlibatan Kerja (X_2): Bentuk keterikatan mental dan emosional individu pada profesinya, yang diwujudkan lewat peran aktif, kepedulian terhadap hasil, dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Kepuasan Kerja (X_3): Respon afektif bernilai positif atas pengalaman kerja, yang mengukur kesesuaian antara ekspektasi pribadi dan realitas kerja pada ranah imbalan, suasana tempat kerja, hingga interaksi sosial.
4. Kinerja Karyawan (Y): Variabel terikat yang menggambarkan taraf pencapaian individu dalam memenuhi standar operasional instansi, dengan indikator mencakup mutu hasil, volume kerja, ketepatan durasi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta tingkat komitmen (Wibowo, 2022).

Penentuan subjek riset mengaplikasikan pendekatan *total sampling* atau sampling jenuh (Sugiyono, 2020), di mana keseluruhan populasi karyawan yang berjumlah 38 personel ditetapkan langsung sebagai unit sampel. Proses penghimpunan data mengombinasikan instrumen utama berupa angket/kuesioner dengan metode pengamatan langsung, wawancara mendalam, dan penelusuran dokumen pendukung. Respon dari 38 kuesioner terisi dikategorikan sebagai data primer, sementara acuan sekunder bersumber dari publikasi jurnal ilmiah, studi kepustakaan, serta data internal instansi.

Tahap verifikasi kualitas instrumen pengumpulan data dikalkulasikan menggunakan perangkat lunak SPSS 27 melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Suatu butir kuesioner dinilai sah (*valid*) apabila besaran r-hitung melampaui ambang r-tabel ($0{,}320$), sedangkan indeks konsistensi internal dianggap andal (*reliable*) jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0{,}60$ (Ghozali, 2018). Pemodelan regresi didahului oleh pemenuhan asumsi klasik yang mencakup uji distribusi normal

(*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (menganalisis batas *Tolerance* dan *VIF*), serta pengujian heteroskedastisitas memanfaatkan metode *Glejser*.
Teknik inferensi statistik memanfaatkan formulasi regresi linear berganda dengan skema $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Rivandi dkk., 2019). Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$ (5%), yang memuat uji t guna membuktikan efek parsial serta uji F untuk mengukur pengaruh simultan. Sebagai penutup analisis, besarnya kontribusi proporsional dari seluruh variabel independen dalam memprediksi varians variabel dependen diukur melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Seluruh anggota populasi yang terdiri atas 38 karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak berpartisipasi secara penuh sebagai responden dalam kajian ini. Profil demografis subjek riset (memuat variabel gender, tingkat usia, kualifikasi pendidikan akhir, serta durasi masa kerja) disajikan secara terperinci pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 38)

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	55,3
	Perempuan	17	44,7
Usia	< 20 tahun	17	44,7
	21-30 tahun	10	26,3
	31-40 tahun	7	18,4
	> 40 tahun	4	10,5
Pendidikan Terakhir	Diploma	17	44,7
	SMA/SMK	8	34,2
	S1	13	21,1
Lama Bekerja	< 1 tahun	18	47,4
	1-3 tahun	14	36,8
	4-6 tahun	6	15,8

Sumber: data diolah, 2026.

Berdasarkan distribusi gender, jumlah staf laki-laki mencatatkan persentase sebesar 55,3%, sedikit melampaui kelompok perempuan yang berada di angka 44,7%. Ditinjau dari rentang umur, demografi didominasi oleh kelompok berusia di bawah 20 tahun dengan porsi 44,7%, mencerminkan karakteristik tenaga kerja yang tergolong muda serta adaptif. Pada jenjang kualifikasi akademik, lulusan Diploma menjadi kelompok terbesar yaitu 44,7%, hal mana selaras dengan kebutuhan sektor perhotelan yang menitikberatkan pada penguasaan keahlian terapan. Mengenai durasi kerja, sebagian besar responden terhitung baru bekerja kurang dari satu tahun sebesar 47,4%, diikuti rentang 1 hingga 3 tahun sebanyak 36,8%, dan masa kerja 4 sampai 6 tahun mencatatkan 15,8%. Dari delapan unit divisi yang terdata, kontribusi terbanyak berasal dari departemen *Food and Beverage* yakni 21,1%.
Hasil evaluasi validitas membuktikan bahwa seluruh indikator pertanyaan untuk variabel komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan memperoleh koefisien r-hitung antara 0,626 hingga 0,830. Angka tersebut secara keseluruhan berada di atas nilai ambang r-tabel $(0{,}320)$, sehingga seluruh butir instrumen dikategorikan valid. Syarat keandalan instrumen juga terpenuhi sepenuhnya, yang dibuktikan oleh perolehan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas minimum 0,60 pada setiap variabel, sebagaimana tertera dalam rincian Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	5	0,703-0,819	0,852	Valid & Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	5	0,626-0,776	0,820	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	5	0,642-0,830	0,838	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,629-0,728	0,780	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 27, 2026.

Tahap pemodelan regresi didahului dengan pengujian asumsi klasik guna menjamin keabsahan data. Hasil verifikasi normalitas mencatatkan besaran *Asymp. Sig. (2-tailed)* di angka 0,200 ($p > 0{,}05$), yang membuktikan bahwasanya sebaran data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, evaluasi multikolinearitas tidak memperlihatkan adanya keterikatan kuat antarvariabel independen, ditandai oleh perolehan nilai *Tolerance* untuk X_1, X_2, dan X_3 yang berturut-turut sebesar 0,254; 0,215; serta 0,252 (keseluruhannya $> 0{,}10$), dengan nilai *VIF* secara berurutan mencatatkan 3,939; 4,660; dan 3,974 (seluruhnya < 10). Pengujian heteroskedastisitas lewat pendekatan uji Glejser turut menghasilkan tingkat signifikansi untuk X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing sebesar 0,407; 0,121; serta 0,681 ($p > 0{,}05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa persamaan bebas dari gangguan heteroskedastisitas dan memenuhi kriteria kelayakan untuk pengujian tahap berikutnya.
Rincian menyeluruh mengenai luaran regresi linear berganda, hasil pembuktian hipotesis, dan estimasi koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,896	3,266	0,002	-
Komunikasi Organisasi (X1)	0,239	3,211	0,003	Positif & Signifikan
Keterlibatan Kerja (X2)	0,270	2,867	0,007	Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,345	2,388	0,023	Positif & Signifikan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 27

Mengacu pada hasil pada Tabel 3, formulasi persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2{,}896 + 0{,}239X_1 + 0{,}270X_2 + 0{,}345X_3 + e$. Nilai intersep atau konstanta sebesar 2,896 menggambarkan estimasi tingkat kinerja karyawan saat seluruh prediktor independen bernilai konstan atau nol. Berdasarkan arah koefisien yang bernilai positif pada seluruh variabel, dapat diartikan bahwa setiap intervensi kenaikan pada masing-masing prediktor akan berbanding lurus dengan peningkatan performa staf, dengan mengasumsikan variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
Hasil pengujian parsial (uji t) memperlihatkan nilai t-hitung untuk komunikasi organisasi (X_1) sebesar 3,211 ($p = 0{,}003$), keterlibatan kerja (X_2) sebesar 2,867 ($p = 0{,}007$), dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 2,388 ($p = 0{,}023$). Ketiga nilai statistik hitung ini melampaui ambang t-tabel

$(2{,}032)$ pada derajat signifikansi di bawah 0,05. Keputusan uji menunjukkan penolakan H_0 serta penerimaan H_1 , H_2 , dan H_3 , yang membuktikan bahwasanya komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, maupun kepuasan kerja secara terpisah berkontribusi positif dan signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Pada pengujian simultan, uji F menghasilkan nilai statistik hitung sebesar 200,642, nilai yang berada jauh di atas F-tabel $(2{,}88)$ dengan tingkat signifikansi $0{,}000$ $(p < 0{,}05)$. Hasil ini mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_4 , menegaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara kolektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja karyawan.

Pengukuran proporsi pengaruh menunjukkan angka *R Square* (R^2) sebesar 0,947. Artinya, sebesar 94,7% varians pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sinergi komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 5,3% disumbang oleh faktor eksogen di luar model analisis. Sebagai bentuk penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, besaran *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,942.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembuktian hipotesis melalui uji t menghasilkan besaran t-hitung sebesar 3,211, nilai yang melampaui t-tabel 2,032 pada taraf signifikansi 0,003 $(p < 0{,}05)$, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,239 menegaskan adanya pengaruh searah yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap performa Staf Hotel Aloft Bali Seminyak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa optimalisasi saluran penyampaian pesan akan memicu peningkatan capaian kerja karyawan, sedangkan minimnya keterbukaan komunikasi berisiko menurunkan efektivitas output.

Alur pertukaran informasi yang tertata memegang peranan krusial dalam memperlancar delegasi tugas, penyampaian instruksi operasional, serta penyelarasan koordinasi antardivisi, yang pada gilirannya mampu menekan angka kekeliruan kerja dan memperkuat ikatan kolaborasi tim. Pola hubungan ini memperkuat sintesis teoretis Robbins dan Judge (2022) yang menggarisbawahi bahwa efektivitas komunikasi berfungsi memperjelas pembagian peran, mempermudah koordinasi, serta mendorong eskalasi performa di tingkat personal maupun instansi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selaras dengan temuan variabel sebelumnya, kalkulasi uji t pada prediktor keterlibatan kerja mencatatkan besaran t-hitung 2,867 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel 2,032 pada angka signifikansi 0,007 $(p < 0{,}05)$, yang bermakna hipotesis kedua (H_2) resmi diterima. Perolehan nilai koefisien regresi bernilai 0,270 memperlihatkan bahwa eskalasi keterikatan kerja akan berdampak langsung pada penguatan kinerja staf.

Personel dengan tingkat ikatan emosional yang kuat terhadap profesinya memperlihatkan partisipasi yang lebih proaktif, rasa kepemilikan peran yang tinggi, serta komitmen penuh dalam merealisasikan target operasional hotel. Hasil ini sejalan dengan proposisi Schaufeli (2021) yang mengemukakan bahwa keterlibatan kerja yang ditandai oleh tingginya energi psikologis (*vigor*) serta dedikasi pada tugas terbukti mampu mendongkrak tingkat efisiensi maupun mutu hasil kerja staf.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pola hubungan yang searah turut dijumpai pada prediktor kepuasan kerja: pengujian statistik uji t menghasilkan besaran t-hitung 2,388 yang melampaui ambang t-tabel 2,032 pada taraf signifikansi 0,023 $(p < 0{,}05)$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Menariknya,

estimasi koefisien regresi pada kepuasan kerja mencatatkan magnitudo tertinggi di antara seluruh variabel independen, yakni sebesar 0,345. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan ekspetasi staf terkait sistem pengupahan, iklim tempat kerja, keharmonisan relasi sosial, dukungan supervisi, hingga kepastian alur karier berbanding lurus dengan optimalisasi performa yang ditunjukkan. Hasil empiris ini memperkokoh tesis Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa persepsi afektif yang positif terhadap aspek-aspek pekerjaan berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas serta penguatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara gabungan, kalkulasi uji F mencatatkan statistik hitung sebesar 200,642, angka yang jauh melampaui F-tabel sebesar 2,88 pada derajat signifikansi $0{,}000$ ($p < 0{,}05$), yang memastikan penerimaan hipotesis keempat (H_4). Hasil ini membuktikan bahwa kombinasi antara komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, serta kepuasan kerja secara simultan berimplikasi positif dan signifikan terhadap capaian kerja staf di Hotel Aloft Bali Seminyak.

Presisi prediksi dari kerangka analisis ini tercermin lewat perolehan *R Square* (R^2) sebesar 0,947, yang bermakna sebesar 94,7% variansi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga prediktor independen tersebut, sedangkan 5,3% variansi selebihnya ditentukan oleh variabel eksogen di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,942 semakin memperkuat tingkat keandalan model setelah memperhitungkan proporsi variabel bebas yang diuji.

Ketiga variabel independen tersebut memiliki peran yang saling menguatkan dalam ekosistem organisasi:

1. Komunikasi Organisasi: Berfungsi sebagai sarana penyelarasan koordinasi serta kelancaran distribusi informasi antarbagian.
2. Keterlibatan Kerja: Mendorong lahirnya inisiatif, partisipasi aktif, serta akuntabilitas individu terhadap kewajiban kerjanya.
3. Kepuasan Kerja: Memantik motivasi internal, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap instansi.

Sinergi dari ketiga elemen tersebut membentuk iklim operasional yang kondusif, yang pada akhirnya menstimulasi staf untuk mengeksekusi standar pelayanan secara optimal kepada para tamu hotel.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis dan pembuktian statistik yang telah diuji, beberapa simpulan utama dapat dirumuskan secara komprehensif. Pertama, komunikasi organisasi terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,211 yang melampaui t-tabel 2,032 pada signifikansi 0,003 ($p < 0{,}05$) dengan koefisien regresi 0,239. Kedua, keterlibatan kerja juga berimplikasi positif dan signifikan terhadap capaian kinerja staf, yang dibuktikan lewat perolehan t-hitung 2,867 di atas t-tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi 0,007 ($p < 0{,}05$) serta koefisien regresi bernilai 0,270. Ketiga, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap performa karyawan, tercermin dari koefisien regresi sebesar 0,345 dan nilai t-hitung 2,388 yang melampaui t-tabel 2,032 pada signifikansi 0,023 ($p < 0{,}05$).

Keempat, secara simultan, kombinasi komunikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikonfirmasi oleh statistik F-hitung sebesar 200,642 yang jauh melampaui F-tabel 2,88 pada

derajat signifikansi 0,000 ($p < 0{,}05$). Pemodelan regresi ini menghasilkan formulasi matematis $Y = 2{,}896 + 0{,}239X_1 + 0{,}270X_2 + 0{,}345X_3 + e$, dengan perolehan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,947. Artinya, sebanyak 94,7% variansi kinerja karyawan mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel prediktor tersebut, sedangkan 5,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel eksogen di luar lingkup model penelitian (*Adjusted R Square* sebesar 0,942). Dengan demikian, penyempurnaan alur komunikasi, penumbuhan keterikatan kerja, serta pemenuhan faktor kepuasan staf secara kolektif memegang peranan krusial dalam mengakselerasi mutu kinerja SDM di Hotel Aloft Bali Seminyak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan apresiasi setinggi-tingginya kepada Universitas Dhyana Pura Bali, tim dosen pembimbing (Dr. I Wayan Ruspendi Junaedi, S.E., M.A. serta Dr. Drs. I Nyoman Tingkes, M.M.), serta jajaran manajemen dan seluruh staf Hotel Aloft Bali Seminyak atas fasilitas perizinan, arahan, dan partisipasi aktif yang diberikan hingga riset ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 8(2), 121–127.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kusumawardhana, A. (2023). Peran sektor pariwisata dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Jurnal Pariwisata Indonesia, 15(2), 45–56.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.). Charlotte, NC: Information Age Publishing.

Monil, M., Ahamadun, M., Ikhsan, M. I., Mustapa, M., & Ambo, N. I. (2024). Does communication satisfaction influence job performance: A study on the Malaysian hotel industry. Insight Journal (IJ), 11, 147–154.

Pranita, Purwadi, & Syaharuddin. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pilar Mosa. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 75–87.

Puspitawati, N. M. D., Pradnya Semita, N. K. D. K., & Parwita, G. B. S. (2023). The effect of work-life balance, work discipline, and communication on employee performance in the hotel industry (Case study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). Business and Entrepreneurial Review, 23(2), 221–234.

Rivandi, M., dkk. (2019). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian manajemen. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(2), 120–132.

Robbins, S. P., dkk. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). Harlow: Pearson Education.

Robbins, S. P., dkk. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Harlow: Pearson Education.

Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: Theory and Practice. New York: Routledge.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja (6th ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.