

Moderasi Organization Performance Pengaruh Komunikasi Bipartit dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhotelan

Muhammad Junaid Kamaruddin¹, Febrisi Dwita^{2*}, Anita Novialumi³

¹ Program Studi Manajemen; Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta;
junaid.kamaruddin@uta45jakarta.ac.id

^{2*} Program Studi Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani;
dwitafebrisi@binainsani.ac.id

³Program Studi Manajemen; Universitas Bina Insani; anytha.lumi7@gmail.com

*Corresponding email: dwitafebrisi@binainsani.ac.id

Diterima: 24/07 ; Review: 29/09 ; Disetujui: 11/11

Cara Sitasi: Muhammad Junaid Kamaruddin, Febrisi Dwita, Anita Novialumi. 2023. Moderasi Organization Performance Pengaruh Komunikasi Bipartit dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhotelan. Jurnal Administrasi Kantor. 11 (2): 81-97.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh organization performance dan komunikasi bipartit terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi employee relation. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 160 responden yang merupakan masyarakat umum sekitar. Cakupan responden didasarkan pada pendekatan Hair. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling dengan menyebarkan kuesioner penelitian dalam format Google kemudian membagikannya di media sosial. Metode pengolahan data penelitian ini menggunakan software Smart PLS (Partial Least Square) yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1, organization performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee relation. Hipotesis 2, komunikasi bipartit berpengaruh positif dan signifikan employee relation. Hipotesis 3, kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee relations. Hipotesis 4, organization performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee relations melalui kinerja karyawan. Hipotesis 5, komunikasi bipartit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee relations melalui kinerja karyawan.

Kata kunci: Organization Performance, Komunikasi Bipartit, Employee Relation, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study was to examine and analyze the influence of organization performance and bipartite communication on employee performance moderated by employee relations. The sample in this study consisted of 160 respondents who were the general public around. Respondent coverage is based on the Hair approach. The data collection technique used simple random sampling by distributing research questionnaires in Google format and then sharing them on social media. The research data processing method uses Smart PLS (Partial Least Square) software which is used for hypothesis testing. The results showed that hypothesis 1, organizational performance has a positive and significant effect on employee relations. Hypothesis 2, bipartite communication has a positive and significant effect on employee relations. Hypothesis 3, employee performance is proven to have a positive and significant effect on employee relations. Hypothesis 4, Organizational performance has a positive and significant effect on employee relations through employee performance. Hypothesis 5, bipartite communication has a positive and significant effect on employee relations through employee performance.

Keywords: *Organization Performance, Bipartite Communication, Employee Relations, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Hotel adalah entitas bisnis yang aktif di sektor layanan akomodasi atau tempat menginap. Perannya sangat vital dalam industri pariwisata karena menawarkan fasilitas dan layanan seperti tempat tinggal, makanan, minuman, dan berbagai layanan lainnya kepada orang-orang yang tinggal sementara, dan semuanya dijalankan secara komersial (Sihite & Saleh, 2019). Seiring dengan kemajuan zaman, bisnis perhotelan tidak lagi terbatas pada penyediaan tempat menginap, makanan, dan minuman. Kini, industri ini telah berkembang untuk memenuhi berbagai kebutuhan lain seperti terapi, hiburan, olahraga, dan rekreasi. Perkembangan ini dipicu oleh pertumbuhan pesat industri pariwisata di suatu daerah, yang mengakibatkan peningkatan jumlah akomodasi yang tersedia. Industri jasa, khususnya dalam konteks negara berkembang yang mengandalkan sektor pariwisata sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi, dianggap sebagai salah satu industri dengan pertumbuhan tercepat di dunia (Yoopetch et al., 2021).

Peningkatan sumber daya manusia secara langsung dapat mendukung pertumbuhan industri ini. Di dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi mengharapkan setiap departemen, termasuk sumber daya manusia, untuk secara transparan menunjukkan dampak positif mereka terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan turut berperan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Jackson & Schuler, 1995); (Mariyanti et al., 2022).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam industri jasa padat karya seperti industri perhotelan. Dalam konteks ini, pencapaian bisnis sebagian besar tergantung pada keterampilan sosial dan teknis para personel, kecerdikan serta dedikasi karyawan, dan komitmen serta sikap positif karyawan. Faktor-faktor ini menjadi kunci keberhasilan kompetitif dalam industri ini (Mariyanti et al., 2022). Dalam pencapaian tujuan bisnisnya (Delery & Doty, 1996); Industri perhotelan mencakup berbagai kegiatan dan tujuan termasuk penginapan, catering, dan perusahaan lain selain hotel. Namun, (Mariyanti et al., 2022) berpendapat bahwa industri perhotelan merupakan segmen kunci dari industri perhotelan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, banyak hotel terpaksa harus tutup karena terjadi penurunan jumlah tamu yang datang serta kekosongan dalam bisnis makanan dan acara pertemuan. Dampaknya juga dirasakan di Indonesia, di mana Pemerintah Pusat telah menerapkan berbagai kebijakan untuk mengendalikan penyebaran virus, termasuk kebijakan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang mempengaruhi semua lapisan masyarakat tanpa memandang pangkat, golongan, atau strata sosial. Anjuran pemerintah untuk tetap berada di rumah, bekerja, dan belajar dari rumah juga menyebabkan banyak industri perhotelan mengalami gejala kebangkrutan.

Menurut data dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), saat ini sudah ada 1.642 hotel di seluruh Indonesia yang terpaksa harus tutup akibat pandemi Covid-19. Haryadi Sukamdani, Ketua Umum PHRI, mencatat bahwa sebagian besar hotel yang tutup terletak di Jawa Barat (501 hotel), diikuti oleh Bali (281 hotel) dan Jakarta (100 hotel). Penutupan hotel-hotel ini berpotensi menyebabkan industri pariwisata mengalami kerugian pendapatan hingga puluhan triliun rupiah. Diperkirakan kerugian potensial dari wisatawan asing mencapai Rp60 triliun, sementara kerugian dari wisatawan domestik yang menginap di hotel bisa mencapai Rp30 triliun (Kotler et al., 2019)

Salah satu temuan baru dari riset ini adalah bahwa hotel di Indonesia kini lebih fokus pada menciptakan pengalaman daripada hanya menawarkan produk atau layanan hotel itu sendiri. Harapannya adalah dapat memberikan variasi dan mengatasi kebosanan dalam rutinitas sehari-hari, memberikan pengalaman unik saat menginap di hotel. Hotel-hotel konvensional dianggap terlalu formal dan membosankan oleh sebagian generasi muda, terutama millennial dan generasi Z (kelahiran 1981-2000). Hasil riset yang dilakukan oleh Marriott International Management Hotel menunjukkan bahwa sekitar 85% dari para pengunjung hotel dari kelompok usia ini merasa tidak nyaman dengan konsep hotel konvensional yang terkesan kaku, sangat formal, dan dengan pelayanan yang terlalu intensif. Para tamu lebih memilih pengalaman yang lebih santai dan tidak terlalu formal, seperti memilih makanan grab and go daripada mengonsumsi makanan di restoran formal hotel (Rizki et al., 2023).

Penelitian ini memilih perusahaan perhotelan sebagai objek penelitian karena hotel-hotel di Indonesia menawarkan berbagai keunikan dan desain menarik yang memiliki daya tarik tinggi bagi wisatawan dan warga lokal yang ingin menghabiskan

waktu menginap atau staycation bersama keluarga. Selain itu, performa organisasi hotel-hotel di Indonesia dinilai cukup baik, dan komunikasi yang efektif dalam organisasi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti kinerja organisasi dalam perusahaan perhotelan yang berhubungan dengan komunikasi bipartit dan hubungan karyawan, dengan harapan dapat mengidentifikasi faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan “**Moderasi Organization Performance Pengaruh Komunikasi Bipartit Dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhotelan**”.

2. Literatur Review

2.1 Organization Performance

Menurut (Fata, 2020) Dukungan organisasi mencakup kesiapan perusahaan dalam menghargai peningkatan kinerja serta membangun keyakinan karyawan secara global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks ini, diharapkan bahwa perusahaan-perusahaan perhotelan dapat menyediakan dukungan organisasi yang tepat. Dengan memberikan dukungan yang sesuai, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Penting untuk diingat bahwa kualitas kinerja karyawan, baik itu positif atau negatif, sangat dipengaruhi oleh tingkat dukungan organisasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, memperhatikan aspek dukungan organisasi merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di industri perhotelan.

2.2 Komunikasi Bipartit

Menurut Utami, (2015) Berdasarkan definisi yang diberikan, forum bipartit merupakan wadah komunikasi dan konsultasi di suatu perusahaan yang melibatkan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah terdaftar di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam forum ini, para pihak dapat membahas berbagai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial, seperti perundingan mengenai upah, kondisi kerja, peraturan perusahaan, dan masalah-masalah ketenagakerjaan lainnya. Tujuan dari forum bipartit adalah untuk mencapai kesepakatan

dan solusi bersama antara pengusaha dan pekerja/serikat buruh, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil di dalam perusahaan tersebut.

2.3 Employee Relation

Employee relations mengacu pada hubungan antara sekelompok orang yang masih bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kelompok ini memiliki fungsional, struktur organisasi, dan jenis pekerjaan yang jelas. Dalam konteks ini, employee relations mencakup interaksi antara manajemen perusahaan dan karyawan yang tergabung dalam kelompok ini. Hubungan karyawan dengan manajemen, serta antara sesama karyawan, dapat memengaruhi atmosfer kerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Manajemen employee relations yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di dalam Perusahaan (Ningsih & Puspitosari, 2018).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi Organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Mogot et al., 2019). Karyawan dapat memberikan kontribusi pada organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang berada dalam kategori tidak langsung tidak terlibat dalam proses pembuatan produk atau penyediaan jasa, namun mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi atau layanan. Di sisi lain, karyawan langsung terlibat dalam seluruh proses produksi atau penyediaan layanan. Karyawan yang efektif adalah mereka yang memiliki kombinasi keterampilan yang baik dan melaksanakan pekerjaan dengan efisien. Dalam lingkungan organisasi, manajer perlu menyadari faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan harus senantiasa berupaya meningkatkannya (Iskamto, 2021).

1. Pengaruh Organization Performance terhadap Employee Relation

Menurut Diharjo & Khuzaini, (2017) Menjelaskan bahwa seorang manajer sangat memperhatikan kepuasan kerja karena memiliki tanggung jawab moral untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan. Manajer percaya bahwa karyawan yang merasa puas akan berkontribusi positif terhadap organisasi.

2. Pengaruh Komunikasi Bipartit terhadap Employee Relation

Bipartit mengatur prosedur musyawarah untuk mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan di perusahaan. Prosedur ini bertujuan

menghindari potensi konflik antara karyawan, serikat pekerja, dan pengusaha (Ginting, 2019).

3. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Employee Relation

Kegiatan employee relations di dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh langsung pada suasana komunikasi di dalam organisasi tersebut. Suasana komunikasi ini mencakup interaksi yang timbul dari pandangan karyawan terhadap aktivitas komunikasi yang terjadi di perusahaan (Irawan & Venus, 2016)

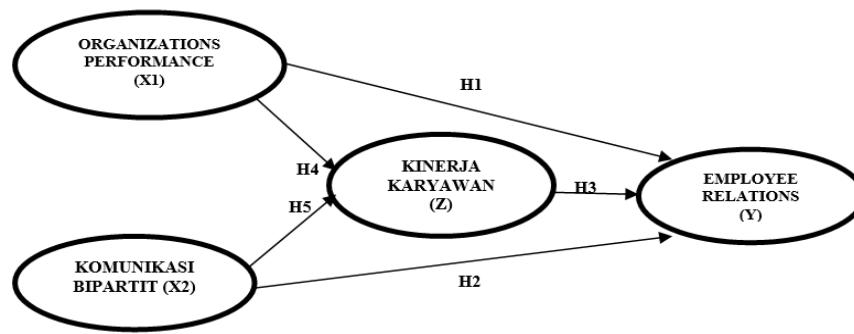
4. Moderasi Kinerja Karyawan atas Organization Performance terhadap Employee Relation

Semua perusahaan dan organisasi menginginkan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar mereka dapat mencapai potensi maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Nitisemito, 2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

5. Moderasi Kinerja Karyawan atas Komunikasi Bipartit terhadap Employee Relation

Salah satu manfaat dari integrasi ekonomi suatu wilayah adalah peningkatan pasar dengan memperbesar skala ekonomi, pengalokasian sumber daya yang ditingkatkan melalui pergerakan bebas faktor-faktor produksi, peningkatan cadangan sumber daya melalui aliran modal, investasi, dan tenaga kerja, serta meningkatkan persaingan yang mendorong efisiensi dan inovasi. Untuk bersaing di MEA, Indonesia membutuhkan pemerintahan yang kuat dan efisien.

Berikut merupakan model penelitian berdasarkan dari hipotesis yang ada sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023.

Gambar 1. Model penelitian

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang dipilih adalah metode kuantitatif, yang sesuai dengan pendekatan penelitian deskriptif dan eksplanatori. Metode ini lebih komprehensif dibandingkan dengan survei deskriptif, dan melibatkan penggunaan model sebab-akibat atau analisis jalur (path analysis) serta analisis regresi dengan uji moderasi. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan teknik analisis model yang tepat yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak analisis Smart PLS (Hair & Alamer, 2022) di mana program ini digunakan untuk mengembangkan model dan menguji hipotesis.

Populasi merujuk pada suatu daerah atau kelompok individu atau objek tertentu yang memiliki karakteristik yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis, serta diambil kesimpulan dari hasil studi tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini berfokus pada seluruh wisatawan atau individu yang berada di lingkungan perhotelan sebagai populasi. Namun, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait variabel penelitian, sampel penelitian dipilih dari populasi tersebut. Jumlah sampel ditetapkan menggunakan metode yang disarankan oleh Hair, yaitu sekitar 5-25 kali dari jumlah indikator atau pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner (Hair & Alamer, 2022). Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah Convenience, dengan banyaknya sampel 160 responden.

Penelitian ini meneliti empat variabel yang terdiri dari variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel organization performance (X1) dan komunikasi bipartite (X2) sebagai variabel independen. Selanjutnya Variabel employee relation sebagai variabel pemoderasi (Z). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki

hubungan kuat dengan tujuan strategi Organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wardana et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 6 poin (Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Sedikit tidak setuju, Sedikit setuju, Setuju, Sangat setuju) sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan telah dimodifikasi dari kuesioner yang telah disusun oleh para ahli untuk mengukur masing-masing variabel. Variabel kinerja karyawan terdiri dari empat indikator, yaitu hasil kerja (P1), kewajiban (P2), tanggung jawab (P3), dan bentuk (P4) (Oktarini, 2021). Menurut (Fata, 2020), dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Dari penjelasan tersebut, diharapkan Perusahaan Perhotelan mampu memberikan dukungan organisasi yang sesuai, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk sangat tergantung pada dukungan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Variabel kinerja organisasi ini mencakup empat indikator, yaitu Kualitas (P1), Kuantitas (P2), Penggunaan Waktu (P3), dan Kerja Sama (P4) (Yuniarti et al., 2022). Menurut Ginting, (2019) Bipartit adalah suatu forum komunikasi dan konsultasi yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan. Anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar di lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Variabel komunikasi bipartit terdiri dari dua indikator, yaitu komunikasi (P1) dan organisasi (P2).

Employee relations merujuk kepada sekelompok orang yang masih aktif bekerja dalam suatu perusahaan, yang memiliki fungsi, struktur organisasi, dan jenis pekerjaan yang jelas (Ningsih & Puspitosari, 2018). Variable employee relation terdiri dari tiga indikator yaitu komunikasi (P1), hubungan kerja (P2) dan bekerja tim (P3) (Tresnadiarto, 2022).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sampel terpilih yakni sebanyak 100 responden dari kalangan masyarakat dengan responden wanita berjumlah 70 orang (%) dan laki – laki berjumlah 30 orang (%). responden pada penelitian ini berdasarkan 3 kelompok usia yakni usia < 25 tahun sebanyak 50 orang usia 25-35 tahun sebanyak 25 orang dan usia >

35 tahun sebanyak 25 orang. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji kualitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS), yang merupakan model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau *component based structural equation modeling*. Software yang digunakan adalah SmartPLS (*Partial Least Square*).

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

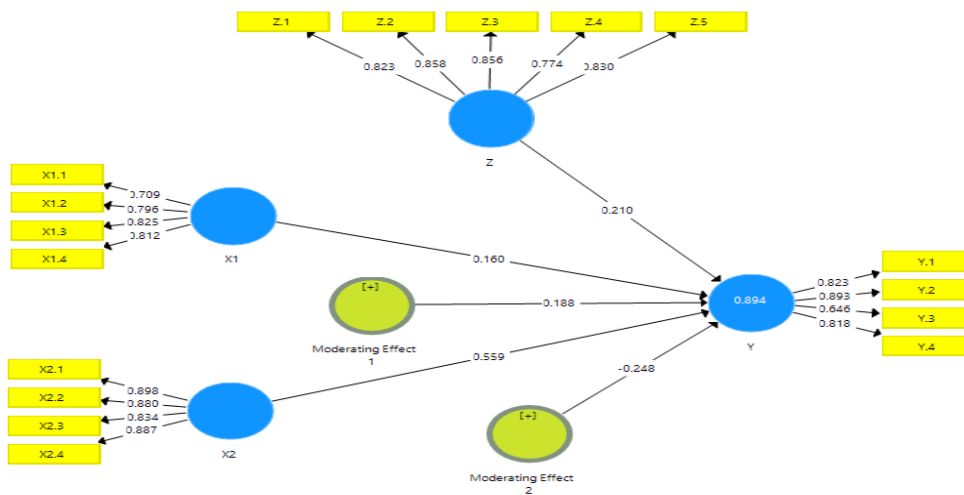
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	2,00	5,00	4,3900	,64971
X2	100	2,25	5,00	4,3725	,75168
Y	100	2,25	5,00	4,3475	,67970
Z	100	2,00	5,00	4,4040	,63372
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, Variabel organization performance memiliki nilai minimum 2, maximum 5, dan mean 4.3900. Untuk nilai mean ini setara dengan 33.9%. Variabel komunikasi bipartit nilai minimum 2.25, maximum 5, dan mean 4.3725. Untuk nilai mean ini setara dengan 38.6%. Variabel employee relation memiliki nilai minimum 2.25, maximum 5, dan mean 4.3475. Untuk nilai mean setara dengan 60,5%. Variabel kinerja karyawan dengan nilai minimum 2, maximum 5, dan mean 4.4040. Untuk nilai mean setara dengan 70,4%.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji hubungan antara indikator dengan variabel. Penilaian atau pengujian awal terhadap model pengukuran dilakukan secara validitas konvergen. Penilaian validitas konvergen dimulai dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan dengan nilai loading factor. Nilai loading faktor nilai minimum 0,5 dapat dianggap valid. Berikut adalah gambar hasil uji validitas



Sumber: Olah Data Penelitian, 2023.

Gambar 2. Faktor Loading SEM PLS

Dari hasil uji validitas, variabel terdiri dari keunggulan opersting system, stabilitas performa, minat beli dan keunikan desain. Sudah memiliki loading factor diatas 0,5. Bahkan loading faktor dalam penelitian ini lebih dari 0,7 oleh karena itu semua instrumen pertanyaan sudah layak mewakili variabel dalam penelitian ini. Dan dapat dilihat dari AVE sebesar 0,5 yang berarti hubungan antar indikator dan variabel sudah memenuhi kriteria/valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian dilakukan model sebagai berikut: *Cronbach's Alpha* diperkuat dengan Nilai minimal 0,7 untuk semua Variabel. *Rho_a* diperkuat dengan Nilai minimal 0,7 untuk semua Variabel. *Composite reliability* memiliki nilai mininum 0,7 untuk memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai AVE diperkuat dengan Nilai minimal 0,5 untuk memenuhi kriteria reliabilitas.

Table 2. Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
X1	0.795	0.807	0.866	0.619
X2	0.898	0.903	0.929	0.766
Y	0.810	0.835	0.876	0.640
Z	0.886	0.893	0.916	0.687

Sumber: Olah Data Penelitian, 2023.

Dalam Model penelitian ini, dalam Variabel organization performance memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.795, *Rho_a* 0,807, *Composite relibiliy* 0.866; komunikasi bipartit memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.898, *Rho_a* 0.903, *Composite relibiliy* 0.929; employee relation memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.810, *Rho_a* 0.835, *Composite relibiliy* 0.876; kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.886, *Rho_a* 0.893, *Composite relibiliy* 0.916. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha*, *Rho_a*, dan *Composite relibiliy* lebih besar dari 0,7 maka dengan demikian menyatakan bahwa variabel tersebut lolos uji reliabilitas sesuai dengan kriteria. Uji realibilitas dalam organization performance memiliki nilai AVE 0,619; komunikasi bipartit memiliki nilai AVE 0,766; employee relation memiliki nilai AVE 0,640; kinerja karyawan memiliki nilai AVE 0,687. Dengan uji reliabilitas menunjukkan AVE lebih besar dari 0,5 maka semua variabel dalam penelitian ini dikatakan lolos uji reliabilitas.

Uji Hipotesis

Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dihasilkan kuat dan akurat. Analisis ini dapat dianggap signifikan jika T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value kurang dari 0,05. Di bawah ini adalah gambar dan tabel hasil penelitian yang diuji *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui bahwa data yang didapat apakah mempengaruhi atau tidak mempengaruhi.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	0.188	0.182	0.065	2.892	0.004
Moderating Effect 2 -> Y	-0.248	-0.238	0.079	3.149	0.002
X1 -> Y	0.160	0.161	0.071	2.254	0.025
X2 -> Y	0.559	0.548	0.085	6.551	0.000
Z -> Y	0.210	0.224	0.066	3.195	0.001

Sumber: Olah Data Penelitian, 2023.

Temuan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa terdapat lima hipotesis yang dikuatkan, dengan hasil positif dan signifikan, Adapun uraian dari table diatas sebagai berikut:

1. Organization Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Relation.

Dari hasil pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Organizatio Performance* dan *Employee Relation* adalah signifikan secara positif. Nilai

T-statistik sebesar 2,254 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *organization performance* terhadap *employee relation*. Selain itu, nilai p-value sebesar $0,025 < 0,05$ juga mengindikasikan signifikansi statistik. Koefisien sebesar 0,619 yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *organization performance* dan *employee relation*. Artinya, Ketika variable *organization performance* meningkat, *employee relation* juga akan meningkat sebesar 0,619. Dengan kata lain, peningkatan kinerja organisasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan hubungan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *organization performance* memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *Employee Relation*.

2. Komunikasi Bipartit Berpengaruh Positif Dan Signifikan *Employee Relation*.

Dari hasil pengujian yang tercantum dalam table diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari komunikasi bipartit terhadap *employee relation*. Nilai T-statistik sebesar 6,551 menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi bipartit dan *employee relation* memiliki signifikansi statistik yang tinggi. Selain itu, nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ juga menegaskan signifikansi statistik tersebut. Koefisien sebesar 0,766 yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi bipartite dan *employee relation*. Ini berarti bahwa Ketika variable komunikasi bipartite meningkat, *employee relation* juga akan meningkat sebesar 0,766. Dengan kata lain, peningkatan tingkat komunikasi bipartite secara signifikan berkontribusi pada peningkatan *employee relation*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bipartite memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *employee relation*.

3. Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Employee Relations*

Dari data yang tercantum dalam table di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kinerja karyawan terhadap *employee relation*. Nilai T-statistik sebesar 3,195 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan *employee relation* memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Selain itu, nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ menegaskan signifikansi statistik tersebut. Koefisien sebesar 0,687

yang bernilai positif mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan *employee relation*. Artinya, Ketika kinerja karyawan meningkat, *employee relation* juga akan meningkat sebesar 0,687. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan hubungan karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *employee relation*.

4. *Organization Performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Relations* Melalui Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian yang tertera dalam table di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *organization performance* terhadap *employee relation* melalui kinerja karyawan. Nilai T-statistik sebesar 2,892 menunjukkan bahwa hubungan antara *organization performance* dan *employee relation* melalui kinerja karyawan memiliki signifikansi statistik yang cukup tinggi. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 menegaskan signifikansi statistik tersebut. Koefisien sebesar 0,640 yang bernilai positif mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara *organization performance* dan *employee relation* melalui kinerja karyawan. Artinya, peningkatan variable *organization performance* akan berdampak pada peningkatan *employee relation* sebesar 0,640 melalui peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan hubungan karyawan sebagai hasil dari peningkatan *organization performance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organization performance* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *employee relation* melalui kinerja karyawan.

5. Komunikasi Bipartit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Relations* Melalui Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang tercantum dalam table di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bipartite memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee relation* melalui kinerja karyawan. Nilai T-statistik sebesar 3,149 menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi bipartite dan *employee relation* melalui kinerja karyawan memiliki signifikansi statistik yang cukup tinggi. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,002 < 0,05 memastikan signifikansi statistik tersebut. Koefisien sebesar 0,766 yang bernilai positif

mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi bipartite dan employee relation melalui kinerja karyawan. Dengan kata lain, Ketika varabel komunikasi bipartite meningkat, employee relation juga akan meningkat sebesar 0,766 melalui perbaikan kinerja karyawan. Peningkatan hubungan karyawan sebagai hasil dari perbaikan dalam komunikasi bipartite. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bipartit berpengaruh langsung secara signifikan terhadap employee relation melalui perantara kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Simpulan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel organization performance, komunikasi bipartit, employee relation dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis berupa penyebaran kuesioner melalui google form kepada 100 orang dan menggunakan metode penelitian Partial Least Square (PLS). Terdapat beberapa simpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, yakni:

- a. Organization performance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee relation.
- b. Komunikasi bipartit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee relation.
- c. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee relation.
- d. Kinerja karyawan dapat memoderasi organization performance terhadap employee relation perusahaan perhotelan.
- e. Kinerja karyawan dapat memoderasi komunikasi bipartit terhadap employee relation perhotelan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan perhotelan, Perusahaan hotel diharapkan untuk fokus memberikan suatu komunikasi dan meningkatkan kinerja untuk setiap karyawan yang ada. Hal tersebut karena wisatawan atau masyarakat yang hendak menginap

di hotel akan mencari dan memilih hotel dengan fasilitas dan kinerja karyawan yang terbaik dan juga memiliki performa organisasi yang bagus.

- b. Saran untuk peneliti ini untuk lebih banyak mencari indikator-indikator dari judul tersebut yang dimana masih banyak yang harus ditambahkan ke dalam indikator penelitian ini

Referensi

- Diayudha, Lanang. 2020. "Industri Perhotelan Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19: Analisis Deskriptif." *Journal FAME: Journal Food And Beverage, Product And Services, Accommodation Industry, Entertainment Services* 3 (1). <https://doi.org/10.30813/fame.v3i1.2166>.
- Alfarizy, Muhammad Abel, Ahmad Nur, Sheha Gunawan, And Wilman Abdulhadi. 2022. "Perancangan Baru Aloft Hotel Bintang 4 Dengan Target Pengunjung Millennial Dan Gen Z Dengan Pendekatan Teknologi" 8 (6): 3960–75.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.
- Diharjo, W. P., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(4).
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.
- Ginting, P. (2019). Pengaruh Bipartit terhadap Komunikasi dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Pancasila di PT. Kitadin. *Ekonomia*, 8(2), 86–94.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International*

Journal of Social and Management Studies, 2(3), 142–148.

- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual Review of Psychology*, 46(1), 237–264.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kotler, P., Manrai, L. A., Lascu, D.-N., & Manrai, A. K. (2019). Influence of country and company characteristics on international business decisions: A review, conceptual model, and propositions. *International Business Review*, 28(3), 482–498.
- Mariyanti, E., Afriadi, H., Sari, P. E., & Putri, S. L. (2022). Dampak Emotional Intelligence (EI) Pada Kinerja Karyawan Disektor Perhotelan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(2), 287–302.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Ningsih, A. S. R., & Puspitosari, R. (2018). Peran Public Relations Internal Pada Kegiatan Employee Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT XL AXIATA TBK. *PANTAREI*, 2(2).
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber). In *Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*.
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121.
- Rizki, I. A., Saphira, H. V., Alfarizy, Y., Saputri, A. D., Ramadani, R., & Suprpto, N. (2023). Adventuring Physics: Integration of Adventure Game and Augmented Reality Based on Android in Physics Learning. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 17(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi: tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.
- Tresnadiarto, A. R. (2022). *Pengaruh Advertising Terhadap Minat Beli Kredit Pemilikan Rumah Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Di Kota Jakarta*. Politeknik APP Jakarta.
- Utami, T. K. (2015). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675–686.
- Wardana, L. W., Narmaditya, B. S., Wibowo, A., Mahendra, A. M., Wibowo, N. A., Harwida, G., & Rohman, A. N. (2020). The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of attitude and self-efficacy. *Heliyon*, 6(9).
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability*, 13(8), 4101.
- Yuniarti, M. S., Syamsuddin, M. L., Efendi, H. M. F., Wulandari, A., & Suhandi, D. (2022). Implementation of Tourism Development Policy in Geopark Ciletuh-Pelabuhanratu, West Java, Indonesia. *The Institute of Biopaleogeography Named under Charles R. Darwin*, 11, 1–63.