



Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Surya Di Kecamatan Kota Ponorogo

Nola Dwi Cahyanti *
Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo
Email : novanauva01@gmail.com

Susantriana Dewi
Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo
Email : dewi_susan@gmail.com

Rahmad Kurniawan
Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo
Email : kurniawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo. Studi ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai aset strategis untuk meningkatkan daya saing organisasi, sejalan dengan Pandangan Berbasis Sumber Daya (Resource-Based View) yang berfokus pada keunggulan kompetitif yang berasal dari sumber daya internal. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain eksploratif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Swalayan Surya, menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah penilaian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara independen maupun kolektif. Employee engagement secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efisien, dan penguatan employee engagement dengan perusahaan.

Kata kunci : Lingkungan kerja; Komunikasi organisasi; Engagement; Kinerja; RBV

Abstract

This study aims to examine the influence of the work environment, organizational communication, and employee engagement on employee performance at Surya Supermarket in Ponorogo City. This study underscores the importance of human resource management as a strategic asset for enhancing organizational competitiveness, in line with the Resource-Based View, which focuses on competitive advantage derived from internal resources. This study employed a quantitative methodology with an exploratory design. The study population consisted of all Surya Supermarket employees, using a census sampling method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression after assessing validity, reliability, and classical assumptions. The research findings indicate that the work environment, organizational communication, and employee engagement have a beneficial and significant impact on employee performance, both independently and collectively. Employee engagement significantly influences employee performance. This study found that improving employee performance requires a supportive work environment, efficient communication, and strengthening employee engagement with the company.

Keywords: Work environment; Organizational communication; Engagement; Performance; RBV.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menghadirkan persaingan usaha yang semakin dinamis. Organisasi dituntut mengoptimalkan sumber daya internal guna mempertahankan keunggulan kompetitif. Pandangan Berbasis Sumber Daya (Resource Based View) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif muncul dari kemampuan suatu organisasi untuk mengelola aset yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984). Sumber daya manusia termasuk aset strategis yang berperan penting dalam menentukan efektivitas serta efisiensi organisasi (Mangkunegara, 2021).

Sektor ritel memiliki karakteristik berupa intensitas kerja tinggi, interaksi langsung dengan pelanggan, serta kebutuhan koordinasi antar bagian. Kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan operasional perusahaan ritel (Suparyanto dan Rosad, 2020). Fenomena empiris menunjukkan adanya fluktuasi semangat kerja, lemahnya koordinasi, serta rendahnya keterlibatan emosional yang berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang beragam. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja (Christiyaningsih & Marsudi, 2024; Zhenjing et al., 2022), Sejumlah penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (Mahmudin et al., 2020). Hasil yang inkonsisten juga ditemukan pada variabel komunikasi organisasi serta employee engagement (Astuti & Sholehah, 2024; Jacelyn & Nelson, 2023). Kondisi tersebut mendorong

pengujian ulang hubungan antarvariabel pada konteks Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

LITERATUR REVIEW

Resource Based View

Pandangan Berbasis Sumber Daya (Resource Based View) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif suatu organisasi berasal dari pemanfaatan sumber daya internal secara mahir yang memenuhi kriteria VRIN: valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable (Barney, 1991). Lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta employee engagement diposisikan sebagai sumber daya strategis yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Metrik kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas upaya, akuntabilitas, kolaborasi, inisiatif, dan disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor nyata dan tidak nyata yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam kinerja pekerjaan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Indikator lingkungan kerja meliputi keadaan emosional, hubungan interpersonal

dengan rekan kerja, dan aksesibilitas fasilitas tempat kerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dipahami sebagai proses penyampaian pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021). Indikator komunikasi organisasi terdiri dari kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, Tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap.

H2: Komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang tercermin melalui indikator vigor, dedication, serta absorption (Schaufeli, 2013).

H3: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta employee engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Employee engagement menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

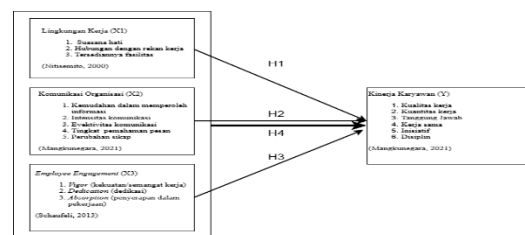
METODE PENELITIAN

Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi mencakup seluruh karyawan dari lima Swalayan Surya

di Kecamatan Kota Ponorogo. Strategi pengambilan sampel menggunakan metode sensus, memastikan bahwa setiap anggota populasi berpartisipasi sebagai responden.

Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert lima poin. Langkah analisis mencakup pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi asumsi klasik termasuk normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan memanfaatkan uji t untuk efek parsial, uji F untuk efek simultan, dan analisis koefisien beta untuk menentukan variabel dominan.

Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual

HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Tabel 1

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

No	Hipotesis Pertama (H1)	Nilai	Status
1.	Variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	$t_{hitung} = 2,627$ Sig = 0,011 $t_{hitung} = 1,67252$	H1 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Tabel 2

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

No	Hipotesis Pertama (H1)	Nilai	Status
1.	Variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	$t_{hitung} = 2,361$ Sig = 0,022 $t_{tabel} = 1,67252$	H2 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai t hitung untuk variabel komunikasi organisasi (X_2) adalah 2,361, dengan tingkat signifikansi 0,022, seperti yang disajikan pada Tabel 2. Nilai t hitung > nilai t tabel, dan tingkat signifikansinya < 0,05; oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memberikan dampak positif yang parsial namun cukup besar terhadap kinerja karyawan di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo. Akibatnya, hipotesis kedua divalidasi dan dapat diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa employee engagement (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

No	Hipotesis Pertama (H1)	Nilai	Status
1.	Variabel Lingkungan Kerja (X ₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	t _{hitung} = 4,631 Sig = 0,000 t _{hitung} = 1,67252	H3 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai t hitung untuk variabel employee engagement (X3) adalah 4,631, dengan tingkat signifikansi 0,000, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Mengingat nilai t hitung > nilai t tabel dan ambang batas signifikansi < 0,05, hipotesis nol (H₀) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Surya Supermarket di Kecamatan Kota Ponorogo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga telah divalidasi dan dapat diterima.

Uji F digunakan untuk memastikan dampak simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen

Tabel 4
Hasil Uji F

No	Hipotesis pertama	Nilai
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan	F _{hitung} = 261,471 Sig F = 0,000 F tabel = 2,47

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji F menilai apakah koefisien faktor independen secara bersama-sama memberikan dampak substansial pada variabel dependen. Tabel 23 menyajikan nilai F hitung sebesar 261,471, disertai dengan tingkat signifikansi 0,000, yang

berada di bawah 1%. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > nilai F tabel 2,47, sehingga H_a disetujui dan H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel independen—lingkungan kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan employee engagement (X3)—secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y). Maka dari itu hipotesis keempat dapat diterima dan dibuktikan.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa di antara ketiga variabel penelitian, salah satunya memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis koefisien beta menunjukkan nilai terbesar pada variabel employee engagement sebesar 0,680. Lingkungan kerja memiliki nilai 0,327. Komunikasi organisasi memiliki nilai 0,189. Employee engagement menjadi variabel dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis kelima dinyatakan terbukti sebagaimana berikut:

Tabel 5. Unstandardized Coefficient Beta

Variabel	Variabel	<i>Unstandardized Coefficient Beta</i>
X1	Lingkungan Kerja	0,327
X2	Komunikasi Organisasi	0,189
X3	<i>Employee engagement</i>	0,680

Sumber: Data primer yang diolah

PEMBAHASAN

Deskripsi Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja di Swalayan Surya Kecamatan Kota Ponorogo dibentuk oleh suasana kerja, fasilitas, serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan yang saling mendukung dan kolaborasi yang efektif merupakan faktor penentu utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut mempermudah koordinasi, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan semangat dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Komunikasi organisasi dibangun berdasarkan aksesibilitas informasi, intensitas, efektivitas, pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Perubahan sikap menjadi indikator paling dominan karena informasi yang jelas dan relevan mampu meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang efektif menciptakan kesamaan pemahaman, memperkuat kepercayaan, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Employee engagement didominasi oleh aspek absorption, yaitu keterlibatan penuh dalam pekerjaan hingga merasa menikmati tugas yang dijalankan. Kondisi ini menunjukkan fokus dan konsentrasi tinggi yang berdampak pada kualitas kerja. Kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh disiplin, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan ketepatan waktu, sehingga menjadi fondasi utama dalam membentuk kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kualitas dan kuantitas pekerjaan, akuntabilitas, kerja tim, inisiatif, dan disiplin sangat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menjadi indikator paling dominan yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan ketepatan waktu. Disiplin mencerminkan komitmen serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Lingkungan kerja di Swalayan Surya, yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan psikologis, secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antar rekan kerja menjadi faktor dominan karena operasional swalayan menuntut koordinasi dan kerja sama yang intens.

Hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung mampu menekan konflik, meningkatkan rasa kebersamaan, serta menciptakan rasa aman secara psikologis. Lingkungan kerja ini menumbuhkan antusiasme, komitmen, inisiatif, dan akuntabilitas karyawan, sehingga memfasilitasi penyelesaian tugas secara efektif dan efisien.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja menjadi aspek dominan dalam pembentukan kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian (Christiyaningsih & Marsudi, 2024; Handayani Dwi dkk., 2024; Nyoman dkk., 2023; Zhenjing dkk., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Komunikasi organisasi yang tercermin melalui perubahan sikap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo. Penyampaian informasi yang jelas, terarah, dan konsisten meningkatkan pemahaman mengenai tugas, tanggung jawab, serta target kerja sehingga mendorong semangat, disiplin, dan komitmen dalam pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan arahan dan pembagian tugas menciptakan koordinasi yang lebih efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan dan ketepatan penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat pernyataan bahwa komunikasi organisasi sangat penting dalam menumbuhkan sikap kerja yang positif. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui komunikasi organisasi yang efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bawantu & Suwandana, 2024; Gunawan & Zulhaida, 2022; Handayani Dwi et al., 2024; Mulyono et al., 2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo dipengaruhi oleh tingkat employee engagement, khususnya pada dimensi absorption. Absorption mencerminkan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan yang ditandai dengan konsentrasi tinggi, ketekunan, serta keterlarutan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang menikmati pekerjaan dan mampu memusatkan perhatian secara optimal menunjukkan energi kerja yang maksimal sehingga penyelesaian tugas meningkat. Kondisi ini memperkuat tanggung jawab, komitmen, serta konsistensi kinerja dalam jangka panjang.

Hasil pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan tingkat employee engagement, khususnya pada dimensi absorption, berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo. Keterlibatan kerja yang mendalam menjadi faktor strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasadjaningsih & Alexandra, 2022; Rasool et al., 2025; Rich et al., 2010; Yao et al., 2022) yang menunjukkan bahwa employee engagement sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada

Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo

Kinerja karyawan di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo menunjukkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan ritel. Lingkungan kerja yang optimal, yang mencakup unsur fisik dan non-fisik, menumbuhkan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan konsentrasi, disiplin, akuntabilitas, dan produktivitas karyawan.

Komunikasi organisasi yang efektif memberikan kejelasan informasi, memperkuat koordinasi, dan menyamakan pemahaman terhadap tujuan kerja sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

Employee engagement yang tinggi ditunjukkan melalui keterikatan emosional, antusiasme, dan komitmen kerja yang berdampak pada kualitas penyelesaian tugas. Lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement merupakan elemen penting untuk peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Christiyaningsih & Marsudi, 2024; Mulyana, 2019; Prasadjaningsih & Alexandra, 2022) yang menyoroti pengaruh simultan dari lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan.

Variabel Berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kota Ponorogo

Employee engagement memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan diikuti peningkatan kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta komitmen kerja. Keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional membentuk perilaku kerja yang lebih fokus, antusias, dan berorientasi pada pencapaian hasil optimal.

Employee engagement menunjukkan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lain karena berkaitan langsung dengan kondisi psikologis karyawan. Karyawan dengan tingkat engagement tinggi bekerja dengan dedikasi, konsentrasi, dan loyalitas yang kuat, serta memanfaatkan potensi kerja secara maksimal sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Pengaruh ini bersifat berkelanjutan karena membentuk disiplin, kerja sama, dan inisiatif yang konsisten. Studi ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan employee engagement terhadap kinerja.

Studi ini menguatkan penelitian sebelumnya (Adinda & Reyna, 2024; Amalia Rika dkk., 2025; Hulu dkk., 2025; Zebua dkk., 2025) yang menyoroti pengaruh signifikan employee engagement terhadap kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di Surya Supermarket di Kecamatan Kota Ponorogo, dapat

ditarik sebuah kesimpulan. Studi ini membuktikan bahwa kriteria-kriteria tersebut berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan: 1. Lingkungan kerja diapresiasi lebih utama oleh hubungan dengan rekan kerja, selanjutnya secara berurutan yaitu tersedianya fasilitas, dan suasana hati; 2. Komunikasi organisasi terutama dievaluasi berdasarkan perubahan sikap, aksesibilitas informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, dan pemahaman pesan; 3. Employee engagement yang diapresiasi lebih utama oleh absorption, selanjutnya dedication, dan vigor; 4. Kinerja karyawan diapresiasi lebih utama oleh Disiplin, selanjutnya secara berurutan Kerja Sama, inisiatif, tanggung jawab, Kuantitas Kerja dan kualitas kerja.

Lingkungan kerja telah menunjukkan dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan aman sekaligus meningkatkan pelaksanaan aktivitas kerja. Hubungan kerja antar karyawan yang terjalin secara harmonis membentuk iklim kerja yang positif. Iklim kerja yang kondusif meningkatkan konsentrasi kerja, disiplin, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan dalam lingkungan kerja yang suportif menunjukkan peningkatan tingkat kinerja. Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang efektif di dalam organisasi meningkatkan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab pekerjaan. Informasi kerja yang disampaikan secara jelas membentuk sikap kerja yang positif. Ketepatan penyampaian informasi menekan terjadinya kesalahan kerja. Sistem komunikasi yang berjalan dengan baik meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan terlihat ketika komunikasi organisasi diterapkan secara efektif pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Employee engagement secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel ini merupakan faktor dominan dalam penelitian ini. Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, baik secara emosional maupun kognitif, berperan penting dalam meningkatkan fokus kerja, motivasi, kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat employee engagement tinggi menunjukkan antusiasme dalam pelaksanaan tugas. Tanggung jawab terhadap hasil kerja terlihat lebih kuat. Komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi terbentuk secara konsisten. Kondisi tersebut mendorong karyawan bekerja tidak hanya berdasarkan tuntutan pekerjaan. Orientasi kerja tertuju pada pencapaian kinerja optimal berkelanjutan. Employee engagement menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo.

Lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement secara kolektif dan dramatis memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pengujian

simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang efektif menumbuhkan suasana yang kondusif untuk tanggung jawab profesional. Pola komunikasi organisasi yang efektif meningkatkan kejelasan informasi kerja serta pemahaman karyawan terhadap tugas. Tingkat employee engagement yang tinggi membentuk keterikatan kerja karyawan secara emosional maupun kognitif. Kombinasi ketiga faktor tersebut mendorong peningkatan kualitas kerja, tanggung jawab, serta pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo dipengaruhi oleh keterpaduan faktor organisasi tersebut secara menyeluruh.

Dari ketiga variabel penelitian yang terdiri dari lingkungan kerja, komunikasi organisasi, employee engagement, variabel employee engagement menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kecamatan Kota Ponorogo. Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan kondisi psikologis kerja yang positif. Keterlibatan karyawan secara emosional meningkatkan semangat kerja. Keterlibatan kognitif memperkuat fokus kerja. Komitmen kerja terbentuk secara konsisten dalam pelaksanaan tugas. Karyawan dengan tingkat employee engagement tinggi menunjukkan kesungguhan dalam mencapai target kerja. Kualitas kontribusi kerja meningkat secara nyata. Employee engagement berperan sebagai faktor utama dalam pembentukan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan. Saran untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Peneliti Selanjutnya yaitu: 1. Kemajuan dalam manajemen sumber daya manusia harus mengakui pentingnya lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan employee engagement sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi ritel; 2. Peneliti di masa mendatang didorong untuk meningkatkan model penelitian dengan memasukkan variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan, untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor penentu kinerja karyawan; 3. Peneliti di masa mendatang didorong untuk memperluas cakupan penelitian untuk mencakup sektor bisnis tambahan dengan atribut demografis yang beragam untuk mencapai temuan yang lebih lengkap.

Saran Praktis yaitu Manajemen Swalayan Surya di Kecamatan Ponorogo diminta untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan iklim yang nyaman, aman, dan mendukung bagi para karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan moral karyawan. Manajemen disarankan meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, terarah agar karyawan memahami tugas, peraturan, tujuan organisasi. Perhatian terhadap peningkatan employee engagement perlu ditingkatkan melalui pemberian dukungan kerja, apresiasi kinerja, kesempatan pengembangan diri

agar karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Pogress*, 14, 135–146.
- Barney, J. (1991). (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(2), 158. <https://doi.org/10.20961/performa.23.2.86164>
- Jacelyn, J., & Nelson, A. (2023). The Mediating Role Of Employee Engagaement On Factors Affecting Employee Performance. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 136–151. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8405>
- Mahmudin, sabilalo A., Kalsum Ummy, Nur, m, & Makkulau, A. runis. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Schaufeli, W. B. (2013). *Employment Engagement In Theory and Practice*.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Ritel. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Wernerfelt, biger. (1984). A Resource-Based View of the Firm (L. John Wiley & Sons (ed.)). *Strategic Management Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>