

## PENGARUH *DIGITAL CAPABILITY*, KOMUNIKASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAS ALAM SENTOSA SURABAYA

El Shaddai Putri Octavia<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[elshaputri13@gmail.com](mailto:elshaputri13@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze whether there is an influence between digital capability, communication and employee engagement on employee performance at the Surabaya City Environmental PT, Gas Alam Sentosa. The type of research conducted in this study uses quantitative research. In this study, 50 respondents were used in the Office (Human Resources Development, Marketing, Finance, Tax and Accounting) section of the Surabaya PT Gas Alam Sentosa. Collecting data in this study using a questionnaire. By using the method of multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS 25.0 application Based on the results of this study, it shows that digital capability, communication and employee engagement simultaneously or partially have a significant effect on the performance of employees of the Office (Human Resources Development, Marketing, Finance, Tax and Accounting) section PT Gas Alam Sentosa of the City of Surabaya. The results of the Coefficient of Determination Test (R<sup>2</sup>), show that the digital capability variable (X1), communication (X2) and employee engagement (X3) are simultaneously able to explain the Performance variable (Y) 68.5% while 31.5% is explained by other variables that do not. found in this study*

**Keywords :** *Digital Capability, Communication, Employee Engagement, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh antara *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gas Alam Sentosa Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan 50 responden pada bagian Kantor (HRD, Marketing, Finance, Tax dan Accouting) PT Gas Alam Sentosa Surabaya. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Capability*, Komunikasi

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dan *Employee Engagement* secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian Kantor (HRD, Marketing, Finance, Tax dan Accouting) PT Gas Alam Sentosa Surabaya. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa variabel *Digital Capability* (X1), Komunikasi (X2) dan *Employee Engagement* (X3) secara simultan mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,5% Sedangkan 31,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Kata kunci :** *Digital Capability*, Komunikasi, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam kinerja kegiatan organisasi dan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang buruk juga dapat berdampak negatif bagi perusahaan seperti: Dunia bisnis bidang distributor Gas Alam saat ini semakin banyak dan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi banyak tempat usaha rumah makan.

Persebaran bisnis PT Gas Alam Sentosa tersebut membuat perusahaan memiliki kerumitan tersendiri dalam melakukan kontrol kinerja karyawannya yang berada diberbagai wilayah tersebut. Seiring dengan perkembangannya waktu, mulai dibentuk struktur organisasi untuk mengatur hal-hal yang ada di lingkungan kerja PT Gas Alam Sentosa Surabaya. PT Gas Alam Sentosa Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor Compressed Natural Gas (CNG) yang menangani tentang bahan bakar yang dianggap lebih ramah lingkungan, berasal dari gas alam yang terkompresi, dapat digunakan sebagai bahan bakar pengganti LPG, solar, dan bensin.

Di PT Gas Alam Sentosa, penerapan *teknologi digital* tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan dan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antar tim. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menurunkan motivasi karyawan, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan tingkat kesalahan. Komunikasi yang efektif, baik secara internal antar karyawan maupun dengan pihak eksternal, memainkan peran penting dalam menciptakan alur kerja yang lancar dan meningkatkan koordinasi. *Employee Engagement* merupakan hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan (Wahyuni, 2019).

*Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka adalah elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Namun berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dajani (2015) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikemukakan sebelumnya diketahui bahwa perusahaan menghadapi beberapa permasalahan mengenai "*Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Gas Alam Sentosa Surabaya".

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handayani (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki perasaan, akal dan dorongan untuk berkarya dan mengembangkan diri. Menurut Wartono (2017), Sumber Daya Manusia merupakan asset organisasi yang memiliki peran yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya.

### *Digital Capability*

Mukti & Suryadi (2020) mendeskripsikan *digital capability* sebagai kemampuan yang mencakup pengetahuan teknologi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital, serta keahlian dalam menggunakan alat dan platform digital untuk mendukung tujuan strategis organisasi. Dalam memahami *digital capability* perlu mengetahui apa saja yang efektif menurut Mukti & Suryadi (2020) "indikator tersebut yaitu :

1. Literasi Digital
2. Komunikasi Digital
3. Inovasi Digital

### Komunikasi

Wibowo (2019) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Berikut ini merupakan indikator Komunikasi yang di kembangkan oleh Wibowo (2014,p.168) yaitu :

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi.
- b. Intensitas Komunkasi
- c. Efektivitas Komunikasi
- d. Tingkat Pemahaman Pesan
- e. Perubahan Sikap

### *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan suatu hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi (Wahyuni, 2019). Joushan et al. (2015) menyatakan *employee engagement* sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Berikut ini merupakan indikator *Employee Engagement* yang dikembangkan oleh Hali (2019) :

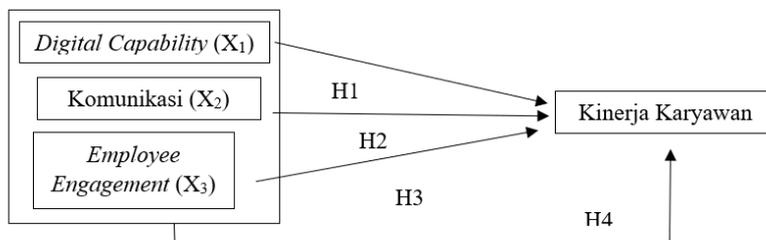
- a. Kepuasan Pekerjaan
- b. Komitmen Organisasi
- c. Motivasi

## Kinerja Karyawan

Menurut Widodo, Suparo Eko (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) mengungkapkan bahwa Kinerja Karyawan terdiri dari tujuh indikator yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Ketepatan Waktu
- c. Kuantitas

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

H1 : *Digital Capability* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

H2 : Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

H3 : *Employee Engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

H4 : *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Tahapan Penelitian, sebagai berikut : Identifikasi Masalah, Pengembangan Kerangka Teoritis dan Hipotesis, Pengumpulan Data, Analisis Data, Kesimpulan dan Saran.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya yang tempat nya berada di jalan di Ruko CBD Puncak 7F Toll, Jl. Keramat I, Jajar Tunggal, Kec. Wiyung, Surabaya Barat, Jawa Timur. Penelitian ini akan dilakukan bulan September hingga November 2024.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Gas Alam Sentosa Surabaya yang berada di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel ini yaitu sampling. Berdasarkan teori tersebut maka populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bidang HRD, Marketing, Accounting, Tax dan Finance PT Gas Alam Sentosa Surabaya yang populasinya berjumlah kurang lebih 50 karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS				
Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Digital Capability (X1)</i>	X1.1	0,728	0,279	VALID
	X1.2	0,732	0,279	VALID
	X1.3	0,604	0,279	VALID
	X1.4	0,646	0,279	VALID
	X1.5	0,686	0,279	VALID
	X1.6	0,694	0,279	VALID
Komunikasi (X2)	X2.1	0,704	0,279	VALID
	X2.2	0,642	0,279	VALID
	X2.3	0,649	0,279	VALID
	X2.4	0,619	0,279	VALID
	X2.5	0,730	0,279	VALID
	X2.6	0,671	0,279	VALID
	X2.7	0,754	0,279	VALID
	X2.8	0,709	0,279	VALID
	X2.9	0,799	0,279	VALID
	X2.10	0,660	0,279	VALID
<i>Employee Engagement (X3)</i>	X3.1	0,750	0,279	VALID
	X3.2	0,629	0,279	VALID
	X3.3	0,597	0,279	VALID
	X3.4	0,856	0,279	VALID
	X3.5	0,701	0,279	VALID
	X3.6	0,780	0,279	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,745	0,279	VALID
	Y.2	0,702	0,279	VALID
	Y.3	0,758	0,279	VALID
	Y.4	0,775	0,279	VALID

	Y.5	0,799	0,279	VALID
	Y.6	0,747	0,279	VALID

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing - masing instrument pernyataan dari variable *Digital Capability* ( $X_1$ ), *Komunikasi* ( $X_2$ ), *Employee Engagement* ( $X_3$ ) dan *Kinerja Karyawan* ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variable penelitian telah valid.

## Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Digital Capability</i> ( $X_1$ )	0,770	Reliabel
<i>Komunikasi</i> ( $X_2$ )	0,879	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> ( $X_3$ )	0,810	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i> ( $Y$ )	0,848	Reliabel

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

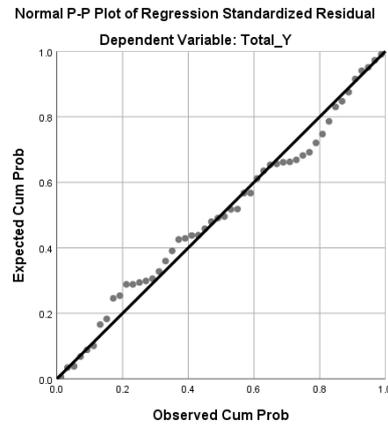
## Analisis Data

### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,56793313
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih sebesar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.



Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik - titik plotting mengikuti dan mendekati garis diagonalnya dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

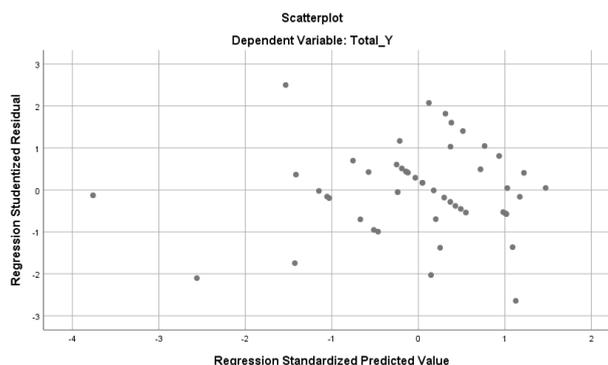
## Uji Multikolinearitas

### Hasil Uji Multkolinieritas

Variabel Independent	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Digital Capability</i> (X1)	0,354	2,824
Komunikasi (X2)	0,262	3,814
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,502	1,993

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil setiap variable bebas yang terdiri dari *Digital Capability* (X1), Komunikasi (X2), *Employee Engagement* (X3) mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing - masing variable penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi dalam penelitian.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,466	0,861		0,176
	Total_X1	0,651	0,000	0,582	4,457
	Total_X2	-0,220	0,029	-0,336	-2,253
	Total_X3	0,711	0,000	0,658	5,912

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3 + e$$

$$Y = 0,466 + 0,651X1 + -0,220X2 + 0,711X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error trem / Unsur Kesalahan

X1 = *Digital Capability*

X2 = Komunikasi

X3 = *Employee Engagement*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 0,466. Artinya jika nilai variabel *Digital Capability*, Komunikasi, dan *Employee Engagement* dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,466.
2. Nilai koefisien *Digital Capability* ( $B_1$ ) sebesar 0,651 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *Digital Capability* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,651 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Komunikasi ( $B_2$ ) sebesar -0,220 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan

mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0,220 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien *Employee Engagement* ( $\beta_3$ ) sebesar 0,711 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,711 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

### Analisis Korelasi

Correlations					
		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y
<i>Digital Capability</i> (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	.804**	.568**	.691**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	50	50	50	50
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	.804**	1	.706**	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	50	50	50	50
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	.568**	.706**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	50	50	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.691**	.700**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan menggunakan metode Pearson Correlation, diperoleh hubungan signifikan antara variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada salah satu variabel dapat diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya, meskipun tingkat kekuatan hubungan bervariasi. Hubungan terkuat ditemukan antara *digital capability* dan komunikasi dengan koefisien korelasi  $r = 0.568$  dan nilai signifikansi  $p = 0.000$ .

Secara keseluruhan, hasil uji korelasi ini menunjukkan bahwa variabel *digital capability*, komunikasi dan *employee engagement* memiliki hubungan yang saling mendukung dan secara

kolektif berkontribusi positif terhadap employee engagement. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan kesadaran diri, keseimbangan kerja-kehidupan, dan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang optimal di tempat kerja.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	0.705	0.685	1.537
a. Predictors: (Constant), <i>Employee_Engagement</i> , <i>Digital_Capability</i> , Komunikasi				
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (RSquare) pada kolom R Square sebesar 0,705 berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel *Digital Capability* (X1), Komunikasi (X2) dan *Employee Engagement* (X3). Hasil dari Perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,685 yang berarti bahwa sebesar 68,5% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Digital Capability* (X1), Komunikasi (X2) dan *Employee Engagement* (X3).

## Hasil Uji t

### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,466	2,646		0,176	0,861
	Total_X1	0,651	0,146	0,582	4,457	0,000
	Total_X2	-0,220	0,098	-0,336	-2,253	0,029
	Total_X3	0,711	0,120	0,658	5,912	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

- Hipotesis 1 : *Digital Capability* berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. 0,001 < 0,05 artinya Ha1 diterima. Diperoleh t hitung sebesar 4,457 > t tabel 1,678 artinya variabel *Digital Capability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.
- Hipotesis 2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. 0,020 < 0,05 artinya Ha2 diterima.

Diperoleh nilai t hitung sebesar  $-2,253 > t$  tabel  $1,678$  artinya variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 3: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig.  $0,035 < 0,05$  artinya  $H_3$  diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,912 > t$  tabel  $1,678$  artinya variabel *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

## Hasil Uji F

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.144	3	86.381	36.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	108.636	46	2.362		
	Total	367.780	49			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Digital_Capability, Komunikasi						

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Penjelasannya sebagai berikut :

Hipotesis 4: *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai f hitung sebesar  $36,576 > f$  tabel  $2,80$  dan nilai sig.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Digital Capability* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Capability* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,457 > t$  tabel  $1,678$ . Oleh karena itu, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *Digital Capability* memengaruhi Kinerja Karyawan diterima. Artinya, peningkatan kesadaran diri karyawan yang mencakup kemampuan literasi digital, komunikasi digital dan inovasi digital mereka di tempat kerja.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-2,253 > t$  tabel  $1,678$ . Hal ini menunjukkan bahwa kemudahan dalam memperoleh informasi,

intensitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

### **Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,912 > t$  tabel  $1,678$ , ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi di tempat kerja.

### **Pengaruh *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu *Digital Capability* (X1), Komunikasi (X2) dan *Employee Engagement* (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $36,576 > f$  tabel  $2,80$ . Ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan keterlibatan karyawan di PT Gas Alam Sentosa Surabaya. Temuan ini memberikan dukungan terhadap sebuah pendekatan yang mempertimbangkan semua aspek yang saling terkait untuk mencapai hasil yang optimal terhadap manajemen sumber daya manusia, di mana keseimbangan antara pengembangan kesadaran diri, dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, dan peningkatan keyakinan diri menjadi kunci utama dalam membangun keterlibatan karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Digital Capability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.
3. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.
4. *Digital Capability*, Komunikasi dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gas Alam Sentosa Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan . JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(9), 1689-1699.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29 44.
- Dormawati Hutasoit, Detihati Laia, Welima Giawa, Roni Prianto Pasaribu, Herlina Novita. (2021) Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol 18, No 3 (2021).
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hendri Haryanti. (2021) Analisis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM Fashion Di Jakarta, Indonesia. 18(1)
- Julita, Julita and Arianty, Nel (2018) *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN*
- Khairunnisa Az Zahra, Kiki Suidiana. (2022) Pengaruh *Digital Literacy dan Digital Capability* Terhadap *Personal Innovativeness* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Telkom University. Vol 3, No 8 (2022)
- Khin, S., & Ho, T. C. (2018). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177-195.
- Nabilah Ramadhan., & Jafar Sembiring. (2014) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di *Human Capital Center* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Vol 14, No 1 (2014)
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan *Employee Engagement* : sebuah Studi Literatur. BIMA: *Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59 72. Retrieved from <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/310>
- Syamsu Alam. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*. Vol 2, No 1 (2014).
- Septi Diana. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support dan Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 9, No 3 (2021)

Sitti Rizki Mulyani, M. A. S. K., Dan, P. K., Mulyani, S. R., Saputri, M. A., Putra, U., Yptk, I., & Pegawai, K. (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. 12(1), 1-12.