

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP IV  
SEMARANG**

Sakinatur Rohmah

**ABSTRAK**

PT. Kereta Api Daop IV Semarang adalah salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang transportasi darat berupa jasa transportasi kereta api. Dalam laporan penumpang tahun 2018 kinerja karyawan masih kurang optimal yang ditunjukkan dengan presentase andil daop yaitu kurang dari 70%. Dari latar belakang diatas maka ditemukan masalah penelitian yaitu bagaimana hubungan komunikasi organisasi dan employee engagement dengan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi dan *employee engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang. Teori yang digunakan adalah teori empat sistem. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif. Data primer dikumpulkan melalui hasil kuesioner terhadap 100 responden di PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Spearman rank* dengan bantuan SPSS versi 16.

Hasil dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dengan angka korelasi 0,198 menunjukkan korelasi sangat rendah karena terletak pada 0.00 – 0.19 dengan nilai signifikan 0,49, sedangkan hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dengan angka korelasi 0,890 menunjukkan korelasi sangat tinggi karena terletak pada 0,80 - 1,00 dengan nilai signifikan 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi signifikan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan namun tidak signifikan. Peneliti menyarankan agar PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang meningkatkan komunikasi organisasi dan employee engagement, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan teori empat sistem dan hanya menggunakan karyawan tetap sebagai sampel, maka penelitian selanjutnya supaya peneliti menambahkan teori dan karyawan nonmanagerial sebagai sampel.

*Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Employee engagement, Kinerja Karyawan*