

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INOVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan Bandungan)

Fania Lailatul Kamalia, Edy Raharja¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Climate, Digital Communication, and Work Innovation on Employee Performance. Based on the data, there has been a successive decline in performance in the last three years, namely 2017-2019 at the hotel that is the object of research. With the phenomenon of the decline in performance, the authors used as the basis for conducting this research. On the other hand, it was found that there were contradictory results from previous research on the influence of organizational climate and digital communication on employee performance which proved to have a significant and insignificant effect. This shows that efforts to improve employee performance through organizational climate factors and digital communication still cannot ensure a harmonious relationship.

The data used in this study is primary data in the form of questionnaires as many as 50 respondents of hotel employees in the Bandungan area who are hotel employees of Amanda Hills, Kusma Madya, and Tri Buana. The sampling technique used in this research is random sampling. The analysis of this research uses Partial Least Square (PLS). This research data processing using SmartPLS software version 3.2.8.

The results showed that (1) Organizational climate had a positive and significant effect on employee performance. (2) Organizational climate has a positive and significant effect on Job Innovation. (3) Digital Communication has a positive and significant effect on Employee Performance. (4) Digital Communication has a positive and significant effect on Work Innovation. (5) Work Innovation has a positive and significant effect on Employee Performance.

Key Words: Organizational Climate, Digital Communication, Work Innovation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Berbagai cara dan strategi baru terus dilakukan oleh sejumlah sektor perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi saat ini. Penerapan berbagai strategi tersebut, tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memadai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud harus memiliki daya saing, kreativitas, dan juga inovasi tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang harus diberi perhatian khusus dalam sistem manajemen. Suatu organisasi/perusahaan akan menggunakan SDM sebagai salah satu komponen utama dalam penetapan tujuan serta strategi perusahaan. SDM juga digunakan untuk mengadakan berbagai inovasi kerja dalam sistem manajemen perusahaan. Selain itu, Sumber Daya Manusia juga berperan dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah

¹ Corresponding author

perusahaan. Pendapat dari (Dessler,2015) yang mengatakan bahwa semakin tinggi kualitas karyawan(SDM), maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja SDM dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Inovasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif(Grawe et al, 2009) khususnya memungkinkan lembaga layanan untuk membangun keunggulan kompetitif atas para pesaingnya. Inovasi adalah sebuah proses kreatif yang membutuhkan sebuah penemuan baru dan dikembangkan menjadi sebuah produk atau jasa yang bernilai ekonomis dari suatu barang atau jasa tersebut. Strategi inovasi merupakan salah satu kebijakan yang digunakan perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis. Strategi inovasi lebih mengarahkan perusahaan untuk lebih mengutamakan inovasi sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan yang mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki akan lebih mudah dalam menemukan inovasi yang ada(Rajapathirana dan Hui, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah kondisi lingkungan organisasi.

Industri perhotelan merupakan industri jasa yang menawarkan jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil (Wiyasha, 2007). Hotel merupakan salah satu sarana pendukung utama yang menunjang dalam bisnis di bidang pariwisata. Bandungan merupakan salah satu daerah yang berada di Kabupaten Semarang dimana daerah tersebut memiliki berbagai kawasan pariwisata. Oleh sebab itu, terdapat banyak usaha perhotelan dan penginapan di kawasan Bandungan, seperti Hotel Kusma Madya, Amanda Hills, dan Hotel Tri Buana, dan hotel lain yang terdapat di kawasan Bandungan. Pada umumnya manajemen perhotelan selalu mengupayakan profesionalitas dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan dan kepuasan pengunjung sebagai strategi dalam peningkatan omset perusahaan.

Pada lingkungan industri perhotelan, salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur efektivitas kinerja adalah standarisasi pelayanan. Dikatakan oleh pihak personalia Hotel Kusma Madya bahwa salah satu kunci keefektifitasan perusahaan adalah kemampuan dalam pencapaian tujuan omset perusahaan. Kusma Madya mengalami penurunan target omset selama beberapa tahun belakangan. Hal tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan, khususnya petugas lapangan pada masing-masing area penginapan yang masih kurang maksimal dalam memberikan *service* dan promosi pelayanan. Faktor lain penyebab penurunan target omset perusahaan adalah dari diri masing-masing individu karyawan yang melakukan tanggung jawab tidak untuk mencapai tujuan perusahaan, melainkan untuk bersaing menjadi yang terbaik di mata atasan. Permasalahan tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan iklim organisasi yang tidak sehat.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada suatu organisasi tidak terlepas dari masalah yang terkait dengan pencapaian kinerja yang harus didukung dengan beberapa faktor, seperti iklim organisasi, komunikasi digital, dan inovasi kerja. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan variabel inovasi kerja yang digunakan sebagai variabel intervening dalam pengaruh iklim organisasi dan komunikasi digital terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi pada Karyawan Perhotelan Kawasan bandungan)”**.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Asri Wahyuni dan Endang Supardi(2016) mengatakan jika variabel iklim organisasi kondusif maka tingkat kinerja pegawai tinggi. Beberapa penelitian lain juga mendapatkan hasil yang menguraikan bahwa Iklim organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Dodi, Yunus, & Amri, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, 2006) menunjukkan hasil variabel iklim organisasi (perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, proses interaksi, proses pengambilan keputusan, dan kontrol) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor pendorong kinerja karyawan adalah bagaimana kondisi iklim organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Haider(2012) menyatakan adanya dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudiro dan Sumanang(2005) menyebutkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kepuasan-kepuasan kerja karyawan. Rachmadi(2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana sistem komunikasi diterapkan dalam suatu lingkungan kerja. Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan bagaimana sistem komunikasi di suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif. Salah satu sistem komunikasi yang dapat diterapkan adalah penggunaan media digital sebagai sarana dalam penyampaian berbagai informasi kerja sehingga dapat memudahkan para karyawan dalam menerima maupun menyalurkan berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komunikasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Inovasi Kerja

Hasil penelitian Hutahaean (2005), Sari dan Ulfa (2013), dan Noor dan Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi perilaku inovatif dalam bekerja dari karyawan tersebut. Sugianto dan Sutanto(2013) berpendapat bahwa salah satu pengaruh iklim organisasi adalah mengenai kemampuan berinovasi. Suatu organisasi yang memiliki iklim organisasi sehat akan menghasilkan suasana terbuka dalam menggali ide-ide dan inovasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Inovasi Kerja

Pengaruh Komunikasi Digital Terhadap Inovasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Pungki Setiadi & I Made Narsa(2019) menyatakan bahwa komunikasi dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muzakki, Heru Susilo, dan Saiful Yuniarto(2016) memperoleh hasil bahwa pemanfaatan Teknologi Informasi yang digunakan sebagai media komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja inovatif pada karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki hubungan yang berkualitas antar-anggota, maka hal tersebut dapat mendorong munculnya ide-ide dan inovasi dari para pekerja untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Suatu hubungan dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki sistem komunikasi yang baik dan saling terbuka dalam penyampaian maupun penerimaan

informasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

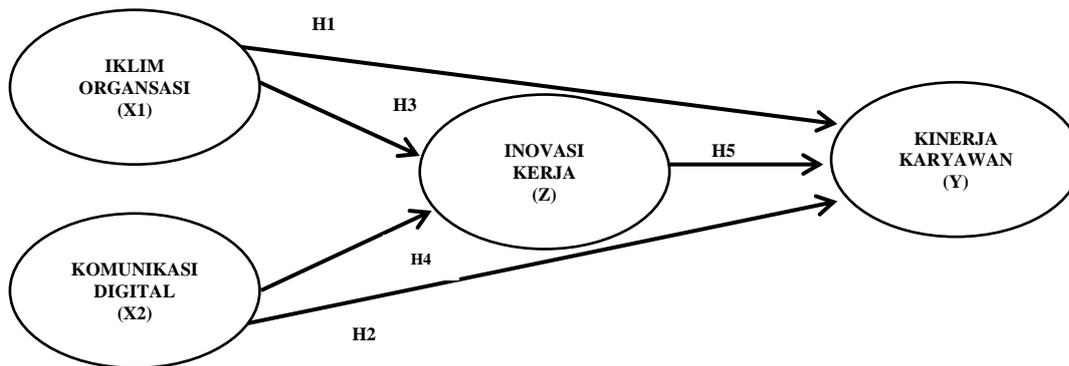
H4 : Komunikasi Digital berpengaruh positif terhadap Inovasi Kerja

Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Zakariah, et al. (2018) berpendapat inovasi telah lama dikatakan sebagai hal yang penting untuk daya saing dan kesuksesan organisasi. Inovasi telah dikutip sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing. Ambarwati (2019) mengatakan bahwa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi harus mengutamakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang cara karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dan menghubungkan perilaku interpersonal mereka dengan norma organisasi. Inovasi dan kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Marín-Idárraga & Cuartas-Marín (2019) menyatakan bahwa variabel inovasi dan variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian Osman et al. (2016) dan penelitian Diyanto et al. (2019) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan didorong oleh kemampuan dalam menciptakan ide-ide dan inovasi baru mengenai strategi dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Inovasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Pengembangan model penelitian, 2022

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa variabel antara lain Iklim Organisasi, Komunikasi Digital, Inovasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Peneliti dalam melakukan penelitian ini memilih seluruh karyawan dari beberapa perhotelan yang ada di kawasan Bandung untuk menjadi populasi yang akan dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari Hotel Kusma Madya, Hotel Tri Buana, dan Amanda Hills. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini diambil melalui teknik pendekatan random sampling, dimana teknik tersebut dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh data anggota populasi yang kemudian akan dipih secara acak untuk dijadikan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian ini, semua karyawan tetap dari 3 hotel yang sudah ditetapkan sebagai populasi, dipilih secara acak oleh peneliti.

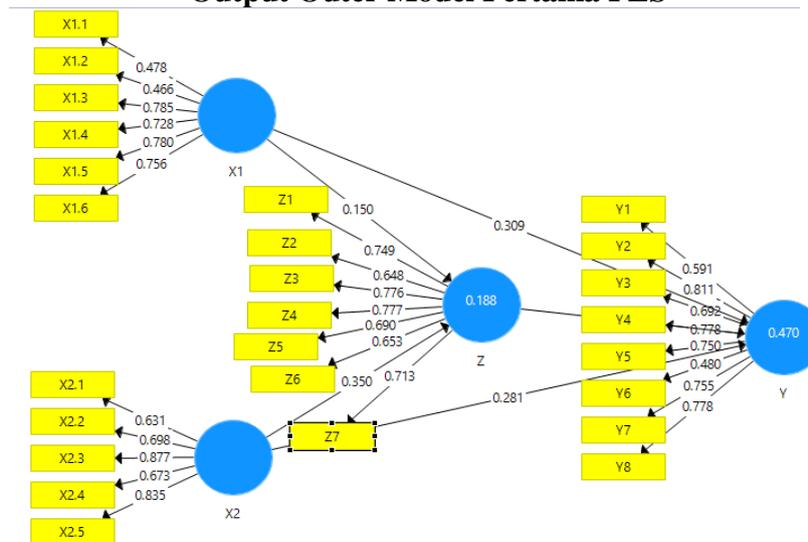
Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

yang berlaku untuk umum atau generalisasi(Sugiyono, 2008). Jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008). Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga simpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu dalam penelitian, metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

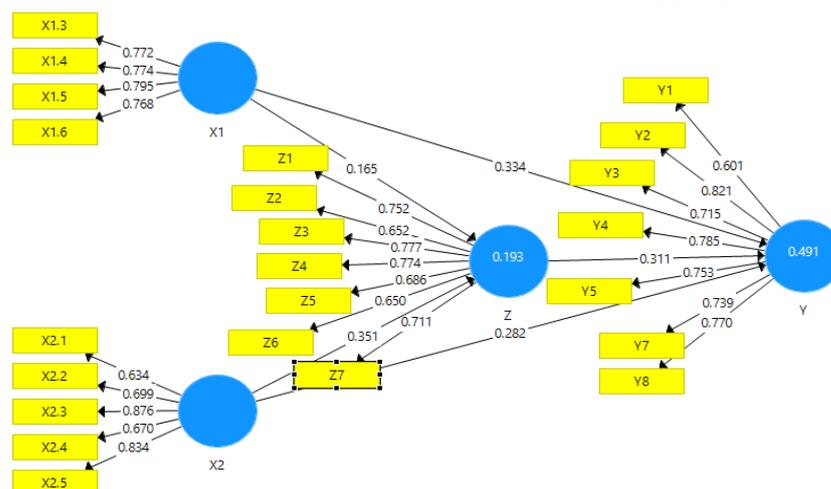
Uji *Convergent Validity*

Gambar 2
Output Outer Model Pertama PLS



Nilai outer loading model pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dua indikator dari variabel Iklim Organisasi serta satu indikator dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai dibawah batas kritis(>0,5). Menurut (Sugiyono, 2012), jika nilai melebihi batas kritis(>5) maka indikator tersebut dikatakan valid. Berdasarkan perhitungan nilai *outer loadings* dari variabel Iklim Organisasi, Komunikasi Digital, Inovasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, masih terdapat beberapa indikator dengan hasil nilai dibawah 0,5. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat dikatakan bahwa masih terdapat beberapa indikator penilaian yang belum memadai karena belum memenuhi kriteria batas nilai.

Gambar 3
Output Outer Model Kedua(Setelah dilakukan Dropping Indikator)



Berdasarkan nilai perhitungan *outer loadings* pada tabel 4.8, setelah dilakukan *dropping* dari seluruh variabel penelitian yang meliputi variabel iklim organisasi, komunikasi digital, inovasi kerja, dan kinerja karyawan sudah memiliki nilai diatas batas kritis (>0.50). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari masing masing variabel sudah memenuhi kriteria *convergent validity* atau dinyatakan valid.

Uji *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*

Tabel 1
Hasil Uji *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted(AVE)
Iklim Organisasi	0.783	0.786	0.859	0.604
Komunikasi Digital	0.807	0.853	0.863	0.561
Inovasi Kerja	0.866	0.88	0.896	0.553
Kinerja Karyawan	0.846	0.864	0.880	0.513

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted(AVE)* dari seluruh variabel penelitian sudah memenuhi syarat ($>0,50$), semua variabel penelitian sudah memiliki nilai *Composite Reliability* yang memenuhi kriteria ($>0,70$), dan sudah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi kriteria ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan *dropping* terhadap beberapa indikator, seluruh konstruk dari seluruh variabel sudah memiliki validitas diskriminan dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan telah terpenuhinya kriteria dari setiap tahap penilaian yang ada.

Uji *R-Square*

Tabel 2
Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square
Inovasi Kerja	0.193
Kinerja Karyawan	0.491

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan *R-Square* dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Komunikasi Digital memiliki pengaruh terhadap Inovasi kerja sebesar 19,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, variabel Iklim Organisasi, Komunikasi Digital, dan Inovasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Uji Predictive Relevance(Q-Square)

Jika nilai $Q^2 > 0$, maka dapat dikatakan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Dalam penelitian ini, didapatkan nilai Q^2 sebesar 0,270, dimana nilai tersebut dapat dikatakan memiliki *predictive relevance* yang baik karena >0 . Berikut merupakan proses perhitungan Q-Square :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) \times (1 - R2^2) \dots (1 - RP^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2 \text{Inovasi Kerja}) \times (1 - R2^2 \text{Kinerja Karyawan})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,193^2) \times (1 - 0,491^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,037) \times (1 - 0,241)$$

$$Q^2 = 1 - (0,963) \times (0,759)$$

$$Q^2 = 1 - 0,730$$

$$Q^2 = 0,270$$

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X1 → Y	0.289	0.290	0.118	2.462	0.014
X1 → Z	0.289	0.313	0.116	2.500	0.013
X2 → Y	0.309	0.305	0.155	1.988	0.047
X2 → Z	0.662	0.639	0.108	6.111	0.000
Z → Y	0.373	0.378	0.184	2.025	0.043

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.11 dapat terlihat bahwa seluruh hipotesis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena seluruh nilai original sample dan T-statistics bernilai positif serta seluruh nilai P-values $< 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1. Hipotesis pertama yaitu menguji pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel Kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-statistic $< 1,96(t\text{-tabel})$ yaitu 2,462 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,014. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Uji Hipotesis 2. Hipotesis kedua yaitu menguji pengaruh antara variabel komunikasi digital terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-statistic $< 1,96(t\text{-tabel})$ yaitu 1,988 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,047. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Uji Hipotesis 3. Hipotesis ketiga yaitu menguji pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel inovasi kerja. Diperoleh nilai t-statistic $< 1,96(t\text{-tabel})$ yaitu 2,500 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,013. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Uji Hipotesis 4. Hipotesis keempat yaitu menguji pengaruh variabel komunikasi digital terhadap variabel inovasi kerja. Diperoleh nilai t-statistic $< 1,96(t\text{-tabel})$ yaitu 6,111 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

5. Uji Hipotesis 5. Hipotesis kelima yaitu menguji pengaruh variabel inovasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-statistic < 1,96(t-tabel) yaitu 2,025 dengan tingkat signifikansi < 0,05 yaitu 0,043. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Uji Intervening

Tabel 4
Spesifik *Indirect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X1 → Z → Y	0.108	0.118	0.077	2.408	0.160
X2 → Z → Y	0.247	0.24	0.126	2.958	0.051

Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji intervening pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel inovasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel iklim organisasi dan variabel Komunikasi Digital terhadap variabel kinerja karyawan, karena memiliki nilai Pvalues sebesar yang melebihi batas signifikan yaitu sebesar 0,05, artinya variabel inovasi kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan maupun antara variabel Komunikasi Digital dengan variabel Kinerja Karyawan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *online customer rating* dan *celebrity endorser* terhadap keputusan pembelian konsumen di *e-commerce* Shopee pada masyarakat Kota Cilacap dengan *online customer review* sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan perhotelan di kawasan Bandungan. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi dalam suatu organisasi perusahaan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan akan lebih baik apabila berada dalam lingkungan kerja yang memiliki iklim organisasi yang nyaman.
2. Komunikasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kualitas komunikasi melalui media digital dalam suatu organisasi perusahaan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja pada karyawan perhotelan di kawasan Bandungan. Hal ini berarti bahwa kondisi iklim organisasi yang kondusif akan mendukung dalam kemampuan para karyawan dalam berinovasi terhadap ide dan strategi dalam pemecahan masalah serta pemenuhan tugas dan tanggung jawab.
4. Komunikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja pada karyawan perhotelan di kawasan Bandungan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas berkomunikasi melalui media digital oleh suatu perusahaan, maka semakin baik kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut.
5. Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan di kawasan Bandungan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat inovasi kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para karyawan.
6. Inovasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti iklim organisasi yang relatif kondusif dalam suatu

perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan tetapi tidak melalui ide-ide dan perilaku inovatif.

7. Inovasi kerja tidak dapat memediasi antara variabel komunikasi digital dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti kualitas komunikasi melalui media digital dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung tetapi tidak terdapat mediasi melalui ide-ide dan perilaku inovatif.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pengisian kuesioner oleh responden membutuhkan waktu lebih lama dari yang diperkirakan karena keterbatasan beberapa responden yang tidak paham mengenai pengisian kuesioner melalui google formulir, sehingga peneliti harus mengadakan pertemuan langsung dengan beberapa responden untuk memberikan lembar kuesioner serta menjelaskan prosedur pengisian kuesioner tersebut. Peneliti juga harus menyesuaikan waktu luang dari masing-masing responden tersebut, sehingga pertemuan dalam rangka pembagian kuesioner bentuk *hardfile* tidak dapat dilakukan secara langsung bersamaan.
2. Variabel Kinerja Karyawan diisi sendiri oleh karyawan yang bersangkutan, sehingga berpotensi menimbulkan bias persepsi yang cenderung tinggi.
3. Diketahui dalam perhitungan nilai R square bahwa variabel Iklim Organisasi dan Komunikasi Digital memiliki pengaruh terhadap Inovasi kerja sebesar 19,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian yang telah dilakukan. Selain itu variabel Iklim Organisasi, Komunikasi Digital, dan Inovasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perencanaan yang lebih sistematis dalam pengumpulan data, penggunaan variabel yang lebih variatif, dan jangkauan populasi yang lebih luas lagi sehingga lebih dapat mewakili mengenai pembahasan penelitian.
2. Bagi perusahaan perhotelan kawasan Bandung diharapkan lebih memperhatikan kondisi iklim organisasi dan sistem komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan dalam upaya mengembangkan tingkat inovasi kerjayang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ali Haider, et al. (2012). Impact of Internal Organizational Communication on Employee Job Satisfaction- Case of Some Pakistani Bank. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. Vol. 1 pp. 038.
- Ambarwati, D. (2019). Achieving Corporate Competitiveness : The Establishment of Learning Organization in a Life Insurance Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol 3 No 1, Hal 169–179.
- Andriani, N. (2006). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger: Studi pada Pt. Bank Mandiri Hub Malang. *Jurnal Investasi*, Vol 2 No 1, Hal 49-62.
- Asri Wahyuni dan Endang Supardi. (2016). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai (Organizational climate and work motivation as determinants of employees performance). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 No. 1.
- Dessler Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Diyanto, A., Susanti, E., & Syah, T. Y. R. (2019). The Employee Innovation Intervening Role on Relationship between Work Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 123–129.
- Dodi, R., Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 98-107.
- Grawe, et al. (2009). The Relationship between strategic orientation, service innovation, and performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. Vol. 39 NO. 4.
- Hutahaean, E.S. (2005). Kontribusi Pribadi Kreatif dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. Hal. 159.
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(2), 95–107.
- Muzakki, et al. (2016). Pengaruh Penggunaan TI terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Noor, H. M., & Dzulkifli, B. (2013). Assessing leadership practices, organizational climate and its effect towards innovative work behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 3 Hal. 129.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). Does Innovation Contribute To Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219(1), 571–579.
- Pungki setiadi & I Made Narsa. (2019). Pengaruh Modal Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Inovasi. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol. 29 No.2.
- Rachmadi, M. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau. *Thesis*. Riau : Fakultas Ekonomi dan Sosial UIN Sultan Syarif Kasim.
- Rajapathirana & Hui. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*. Vol.3 Edisi 1.
- Sari Ulfa. (2013). Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim Organisasi. *PREDICARA*. Vol.2 Hal.1.
- Sugianto, et al. (2013). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi pada SBO TV. *Scientific Repository*.
- Sugiyono. (2011). Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta



- Sumanang, et al. (2005). Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi(Studi pada PT Tirta Investama Pandaan). Thesis. Malang : Universitas Brawijaya.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Wiyasha, I.B.M. (2007). Akuntansi Manajemen untuk Hotel dan Restoran. Yogyakarta : Andi Offset.
- Zakariah, S. H., Zainal, A., & Shariff, F. M. (2018). Enhancing the Role of Innovation towards Employee Job Performance at Malaysian Hotels. *Social Sciences*, 8(15), 146–159.