

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN BERADAPTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CELEBRITY FITNESS GALAXY MALL

Melisa Stevani, Theresia Gita Santoso

Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Celebrity Fitness Galaxy Mall merupakan salah satu perusahaan jasa yang memperhatikan pentingnya kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall, baik secara parsial maupun secara bersamaan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Beradaptasi, Kinerja Karyawan.

Abstract: The aim of this research is to find the influence of communication skill and adaptation skill to employee's performance at Celebrity Fitness Galaxy Mall. Celebrity Fitness Galaxy Mall is one of service company that concern to the importance of communication skill and adaptation skill. This is quantitative causal research. Analysis technique used are Mean, Multiple Regression Linear, Classical Assumptions, Determination Coefficient (R^2), and T test. The result of this research shows that communication skill and adaptation skill have positive and significant influence to employee's work performance, either partial or simultaneously. This research also shows that communication skill is the dominant variable influences the employee's work performance.

Keyword: Communication Skill, Adaptation Skill, Employee Performance.

Pada masa ini, peneliti melihat bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi menjadi bahan pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari calon karyawan. Banyak iklan-iklan lowongan pekerjaan yang memberikan persyaratan, seperti komunikatif, mampu membangun tim kerja, bersedia bekerja shift, bersedia ditempatkan di wilayah "X", dan lain sebagainya.

Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik (Edwardin, 2006). Adaptasi merupakan aspek yang sangat penting yang harus dimiliki karyawan dan juga

merupakan faktor penentu keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari (Khotimah 2007).

Salah satu perusahaan jasa yang memperhatikan pentingnya kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi adalah Celebrity Fitness Galaxy Mall. Dari hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall, peneliti menemukan bahwa karyawan merasa takut untuk berkomunikasi. Berdasarkan observasi informal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa mayoritas pelanggan Celebrity Fitness Galaxy Mall berasal dari ras Tionghoa, sedangkan karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall mayoritas berasal dari non-Tionghoa. Karena adanya perbedaan tersebut, ada kemungkinan bahwa karyawan merasa tidak nyaman untuk berkomunikasi dengan pelanggan. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Mulyana dan Rahmat (2002) bahwa hubungan antarbudaya dan komunikasi bersifat timbal balik dan saling mempengaruhi. Selain itu, ada juga karyawan yang pada awalnya merasa kaget dengan sistem kerja perusahaan, terkadang karyawan juga merasa takut menghadapi pelanggan baru, terutama dalam hal perubahan *personal trainer*.

Namun meskipun banyak terdapat permasalahan yang dialami karyawan dalam berkomunikasi dan beradaptasi, jumlah pelanggan Celebrity Fitness Galaxy Mall tetap banyak, bahkan terus mengalami peningkatan. Meningkatnya jumlah pelanggan Celebrity Fitness Galaxy Mall menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut baik.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan di atas, maka peneliti ingin menganalisa lebih lanjut sejauh mana kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

RANGKUMAN KAJIAN TEORITIK

Kemampuan Komunikasi

Menurut Rowley (2002) kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dimana tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan komunikasi merupakan peran penting yang harus dimiliki seorang karyawan dalam proses komunikasi, baik dalam penyampaian informasi, memecahkan permasalahan, maupun dalam pemberian umpan balik. Menurut Payne (2005) indikator pengukur kemampuan komunikasi adalah motivasi komunikasi, pengetahuan komunikasi, dan keterampilan komunikasi.

Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai keadaan lingkungan atau mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan diri sendiri untuk menghadapi kebutuhan dan menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan diri sendiri, dunia luar, maupun lingkungan sekitar. Kemampuan beradaptasi tidak hanya diperlukan saat awal kerja, karyawan juga perlu memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghadapi pelanggan atau rekan kerja yang baru.

Untuk mengungkapkan tinggi rendahnya kemampuan adaptasi digunakan aspek-aspek yang dikemukakan Semiun (2007), yaitu *self knowledge*, *self objectivity*, *self control*, *good interpersonal relationship*, dan *satisfaction in work*.

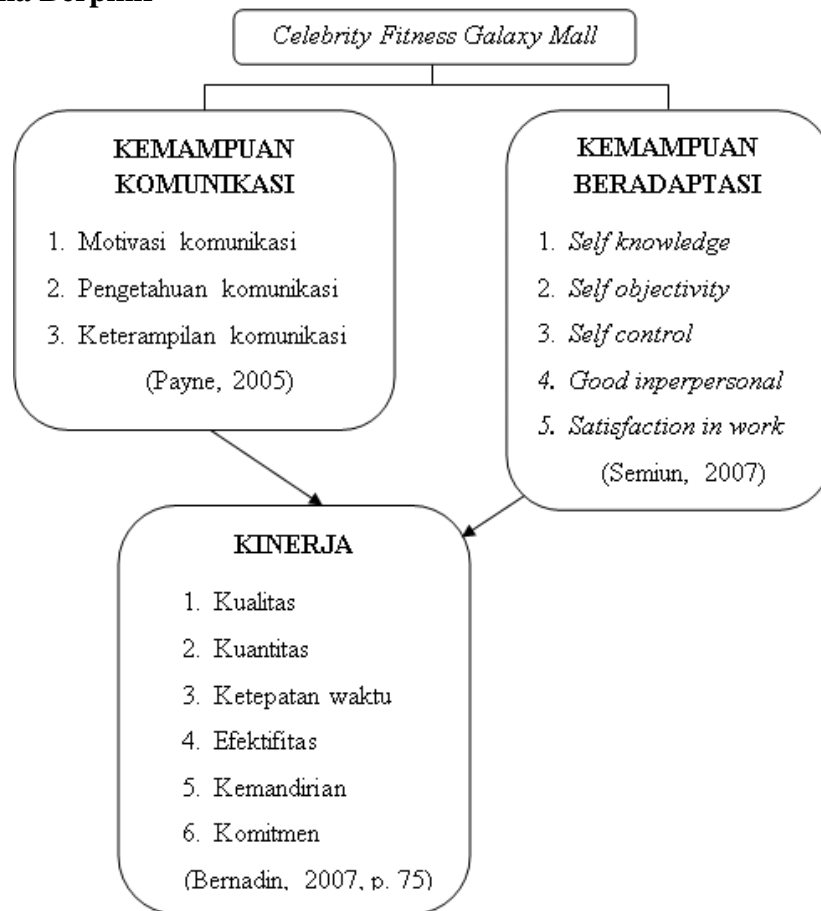
Kinerja

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin. Kinerja karyawan yang optimal mampu membangun keberhasilan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja diartikan sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (p. 9). Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam perusahaan.

Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi dan produktivitas. Kompetensi berarti individu atau perusahaan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya. Sedangkan, produktivitas berarti karyawan mampu menerjemahkan kompetensi ke dalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Bernardin, 2007, p. 75). Keenam kriteria tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen.

Kerangka Berpikir



Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis sejauh mana kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis di antara kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi, manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

H1: Kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan komunikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall, maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif kausal.

Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009, p. 55). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Celebrity Fitness Galaxy Mall, dengan jumlah karyawan 42 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009, p. 56). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Celebrity Fitness Galaxy Mall.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan, maka penelitiannya menggunakan penelitian sensus (Usman & Akbar, 2008). Karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall berjumlah 42 karyawan dengan 19 karyawan sebagai *customer service* dan 23 karyawan sebagai *sales and marketing*. Departemen *sales and marketing* terbagi menjadi 15 *personal trainer* dan 8 *sales and marketing*.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dimana data yang dicatat dengan menggunakan angka-angka klasifikasi atau keterangan yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah wawancara langsung mengenai jumlah *member* dan penyebaran kuisioner dengan “*Skala Likert*”. Cara pengisian kuisioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat mengenai serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan obyek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai. Pertanyaan mengenai kemampuan komunikasi, kemampuan beradaptasi, dan kinerja karyawan menggunakan skala penilaian antara 1-5, yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Sedangkan metode pengumpulan data sekunder diperoleh dari artikel dalam internet mengenai gambaran umum perusahaan dan contoh lowongan kerja Celebrity Fitness Galaxy Mall.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel *latent* dalam penelitian ini ada 3, yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan beradaptasi, dan kinerja.

1. Variabel Kemampuan Komunikasi (X1)

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan karyawan untuk berkomunikasi secara efektif. Semakin tinggi kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut (Rosidah, 2004). Indikator untuk mengukur kemampuan komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi komunikasi, adalah kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:

X1.1 Karyawan memiliki rasa percaya diri dalam memulai komunikasi dalam suatu kelompok.

X1.2 Kemampuan karyawan dalam membedakan sikap saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan pelanggan.

b. Pengetahuan komunikasi, adalah memiliki pengetahuan prosedural untuk menyusun dan menjalankan skenario komunikasi dalam situasi sosial yang berbeda dan memiliki kemampuan perseptif untuk membaca situasi, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:

X1.3 Karyawan sebelumnya mendapat pendidikan atau pelatihan mengenai komunikasi.

X1.4 Karyawan memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama sebelumnya.

c. Keterampilan komunikasi, adalah kinerja aktual dari perilaku komunikator saat melakukan komunikasi, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:

X1.5 Kemampuan karyawan untuk menyimak instruksi dengan baik.

X1.6 Kemampuan karyawan untuk menjalankan instruksi dengan baik.

X1.7 Kemampuan karyawan untuk memberikan saran dengan tepat saat berkomunikasi.

X1.8 Kemampuan karyawan untuk memberikan kritik dengan tepat saat berkomunikasi.

X1.9 Kesediaan karyawan untuk menerima saran dengan baik saat berkomunikasi.

X1.10 Kesediaan karyawan untuk menerima kritik dengan baik saat berkomunikasi.

2. Variabel Kemampuan Beradaptasi (X2)

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan internal, ketegangan, frustrasi, konflik. Indikator untuk mengukur kemampuan beradaptasi adalah sebagai berikut:

- a. *Self Knowledge*, adalah kemampuan mengetahui potensi-potensi dan kekurangan yang dimiliki, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut.

X2.1 Karyawan memahami potensi diri yang dimiliki.

X2.2 Kemampuan karyawan untuk menggunakan potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja.

X2.3 Karyawan berani mengakui kesalahan yang diperbuat.

- b. *Self Objectivity*, adalah kemampuan untuk berperilaku dan berpikir secara objektif, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut.

X2.4 Kemampuan karyawan untuk melihat penyebab kegagalan karyawan dalam pekerjaan.

X2.5 Karyawan memperbaiki kegagalan agar berikutnya tidak melakukan kesalahan yang sama.

- c. *Self Control* adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi, pikiran, kebiasaan, sikap dan tingkah laku saat mengatasi masalah yang dihadapi, serta mampu mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut.

X2.6 Karyawan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi masalah.

X2.7 Karyawan mau mengembangkan diri.

- d. *Good Interpersonal Relationship*, adalah kemampuan untuk menunjukkan hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut.

X2.8 Karyawan bersikap ramah terhadap orang lain.

X2.9 Karyawan menghargai perbedaan-perbedaan dengan orang lain.

X2.10 Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja.

- e. *Satisfaction in Work*, adalah rasa puas yang diperoleh dari segala aktivitas kerja yang dilakukan karyawan, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut.

X2.11 Karyawan merasa puas terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

3. Variabel Kinerja (Y1)

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator empirik untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

Y1.1 Kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur Celebrity Fitness Galaxy Mall.

Y1.2 Karyawan mampu melakukan beberapa pekerjaan di saat bersamaan (*multitasking*).

Y1.3 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.

Y1.4 Karyawan mampu menarik pelanggan untuk menjadi *member* Celebrity Fitness Galaxy Mall.

Y1.5 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengandalkan bantuan orang lain.

Y1.6 Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan pada kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas kuesioner dapat dilakukan dengan menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing indikator dari sebuah variabel dengan total variabel yang diteliti. Apabila nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan signifikansi ≥ 0.304 , maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penyebaran kuesioner (Solimun, 2007, p. 59).

Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji statistik yang mengukur konsistensi alat ukur atau kuesioner. Pengujian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha*, dimana apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka responden dinyatakan *reliable* (Ghozali, 2009, p. 73).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Untuk regresi linier berganda, ada tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu adalah sebagai berikut (Draper & Smith, 1998; Gujarati, 2004):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual (kesalahan) yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier berganda. Uji normalitas dilakukan dengan menghitung rasio skewness dan kurtosis dengan rumus di bawah ini.

$$\text{Rasio} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Standard Error}} \quad (3.1)$$

Jika nilai rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 sampai 2, maka residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastitas). Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,01$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda (Ghozali, 2009).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Harapannya asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi. Pada uji multikolinieritas diharapkan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 .

Mean

Rata-rata hitung merupakan bilangan yang didapat dari hasil pembagian jumlah nilai data oleh banyaknya data dalam pengumpulan data tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. . Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu kemampuan komunikasi (X1) dan kemampuan beradaptasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara kemampuan komunikasi (X1), kemampuan beradaptasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu apakah kemampuan komunikasi (X1), kemampuan beradaptasi (X2) benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji t, apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Jika koefisien determinasi (R^2) bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Interval	Tingkat pengaruh
0% - 9,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Profil Responden

Secara demografi, mayoritas responden merupakan departemen *customer service*, berjenis kelamin pria, sudah bekerja selama 3-5 tahun, memiliki pendapatan di bawah Rp 2.500.000, dan 50% dari responden sudah menikah.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua indikator dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0.304, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kemampuan komunikasi sebesar 0.922, kemampuan beradaptasi sebesar 0.941, dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan sebesar 0.921. Nilai tersebut lebih besar dari 0.6, artinya variabel kemampuan komunikasi, kemampuan beradaptasi, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	42	-.63949	.63727	.000000	.34780630	-.060	.365	-.737	.717
Valid N (listwise)	42								

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai rasio skewness sebesar -1.64 dan nilai rasio kurtosis sebesar -1.03. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2, sehingga residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedatisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.614	.218		2.811	.008		
Komunikasi	-.005	.088	-.014	-.055	.956	.400	2.499
Adaptasi	-.086	.086	-.245	-1.000	.323	.400	2.499

a. Dependent Variable: absresid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi kemampuan komunikasi adalah 0.956, dan nilai signifikansi kemampuan beradaptasi adalah 0.323. Kedua nilai signifikansi tersebut > 0.01, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedatisitas dalam model regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.803	.413		1.945	.059		
Komunikasi	.435	.166	.420	2.617	.013	.400	2.499
Adaptasi	.404	.162	.401	2.498	.017	.400	2.499

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF kemampuan komunikasi adalah 2,499 dan nilai VIF kemampuan beradaptasi adalah 2,499. Kedua nilai VIF tersebut < 10, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi linier berganda.

Mean

Berdasarkan skala *Likert* penilaian responden, diperlukan interval nilai dalam mengelompokkan nilai *mean*, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, kisaran nilai yang digunakan untuk memudahkan pengklasifikasian *mean* adalah sebagai berikut:

- Sangat Buruk : memiliki nilai 1.00 - 1.80
- Buruk : memiliki nilai 1.81 - 2.60
- Sedang : memiliki nilai 2.61 - 3.40
- Baik : memiliki nilai 3.41 - 4.20
- Sangat Baik : memiliki nilai 4.21 - 5.00

Dalam penelitian ini, masing-masing indikator dalam variabel independen maupun variabel dependen berada dalam klasifikasi baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0.803 + 0.435 X1 + 0.404 X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0.435 dan koefisien X2 sebesar 0.404, artinya apabila kemampuan komunikasi (X1) meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat 0.435 poin, dan apabila kemampuan beradaptasi (X2) meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat 0.404 poin.

Uji t

Probabilitas signifikansi kemampuan komunikasi adalah 0.013, sedangkan probabilitas signifikansi kemampuan beradaptasi adalah 0.017. Angka probabilitas signifikansi tersebut < 0.05 , maka hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.577	.35661

a. Predictors: (Constant), Adaptasi, Komunikasi

Data perhitungan di atas menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 59.8%. Sedangkan, 40.2% lainnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel yang lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kemampuan komunikasi dan variabel kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 59.8%.

Tingkat pengaruh kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall berada dalam range sedang.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kedua variabel yang diteliti, yaitu kemampuan komunikasi (X1) dan kemampuan beradaptasi (X2), secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien sebesar 0.435, diketahui variabel kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kemampuan beradaptasi, yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.404.

Variabel kemampuan komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi uji $t < 0.05$, yaitu sebesar 0.013. Hal tersebut didukung penelitian sebelumnya oleh Rosidah (2004) yang menyatakan bahwa kemampuan komunikasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila kemampuan komunikasi mengalami peningkatan, maka tingkat kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Kemampuan komunikasi yang positif diperlukan untuk menunjang keberhasilan dalam lingkungan kerja (Ferris, Prati, Douglas, Ammeter, dan Buckley, 2003).

Variabel kemampuan beradaptasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi uji $t < 0.05$, yaitu sebesar 0.017. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Pradiptyawan (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sangat menentukan keberhasilan karier karyawan. Keberhasilan karier seorang karyawan merupakan salah satu *output* dari kinerja yang bagus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall sebesar 59.8%.
2. Berdasarkan angka probabilitas signifikansi, kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall.
3. Berdasarkan angka probabilitas signifikansi, kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada setiap karyawan mengenai cara berkomunikasi yang tepat dan cara menghadapi tantangan, rekan kerja, atau pelanggan baru. Selain memberikan secara teori, perusahaan juga dapat melatih setiap karyawan untuk berkomunikasi dengan tepat melalui *role play*. Melalui pelatihan tersebut, setiap karyawan dapat mengembangkan kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi agar dapat menciptakan

komunikasi yang efektif dan efisien, baik antar karyawan maupun komunikasi dengan pelanggan dan mampu mengatasi setiap tantangan baru dalam lingkungan kerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat meneliti analisis pengaruh kompensasi dan komitmen pada perusahaan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness. Celebrity Fitness menggunakan sistem kompensasi dengan menambahkan bonus jika karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan Celebrity Fitness rata-rata telah bekerja selama 3-5 tahun, sehingga penelitian selanjutnya dapat meneliti apakah kompensasi dan komitmen pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ammeter, A. P., Buckley, M. R., Douglas, C., Ferris, G. R., & Prati, L. M., (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1).
- Bernardin, H. J. (2007). *Human Resources Management: An Experiential Approach* (4rd ed.). USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Draper, N.R. & Smith, H. (1998). *Applied Regression Analysis* (3rd ed.). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Edwardin, L.T.A.S. (2006). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, N.G. (2004). *Basics Econometrics* (4th ed.). New York: Harper & Row Publisher, Inc.
- Khotimah, S. K. (2007). *Hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan dinas kesehatan kota di jalan pendaran Semarang*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyana, D., & Rahmat, J. (2002). *Komunikasi Antarbudaya: Panduan Berkomunikasi dengan Orang-orang yang Berbeda Budaya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Payne, H.J. (2005). Reconceptualizing Social Skills in Organizations : Exploring The Relationship Between Communication Competence. Job performance and Supervisory Roles. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2).
- Pradiktyawan, H. (2011). *Perbedaan Penyesuaian Diri Antara Karyawan Tuna Rungu dan Normal*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Surabaya, Surabaya.
- Rosidah. (2004). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cheil Jedang Jawa Timur*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rowley, R. D. (2002). *Communication Competence: The Essence of Aligning Action*. Retrieved Oktober 25, 2013, from <http://www.algningaction.com/comcomp.html>.
- Semiun, Y. (2007). *Kesehatan Mental I* (2nd ed.). Yogyakarta: Kanisius.

- Solimun. (2007). *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir Structural Equation Modeling & Partial Least Square*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.