

**PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN PERAN MEDIASI
ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS: STUDI PADA
KARYAWAN PT DJARUM DI KUDUS**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Jeanny Merilla Theda Lukito / 210326555

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN PERAN MEDIASI
ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS: STUDI PADA
KARYAWAN PT DJARUM DI KUDUS**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Jeanny Merilla Theda Lukito / 210326555

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2025**

PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS*: STUDI PADA KARYAWAN PT DJARUM DI KUDUS

Disusun oleh:

Jeanny Merilla Theda Lukito / 210326555

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc.

16 Mei 2025

SKRIPSI

PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS*: STUDI PADA KARYAWAN PT DJARUM DI KUDUS

Disusun oleh:

Jeanny Merilla Theda Lukito / 210326555

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 13 Juni 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PENITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji



Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.



**Dismas Persada Dewangga Pramudita,
SM., M.SM.**

Yogyakarta, 20 Juni 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jeanny Merilla Theda Lukito

NPM : 210326555

Judul Skripsi : Pengaruh *Internal Communication* Terhadap *Employee*

Performance dengan Peran Mediasi *Organizational Attractiveness*:

Studi pada Karyawan PT Djarum di Kudus

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya yang ditulis oleh saya sendiri. Pernyataan ide serta kutipan langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain akan dinyatakan secara tertulis dalam penelitian ini pada daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi baik sebagian maupun keseluruhan dari skripsi ini maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Yang menyatakan,



Jeanny Merilla Theda Lukito

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Internal Communication* Terhadap *Employee Performance* dengan Peran Mediasi *Organizational Attractiveness*: Studi pada Karyawan PT Djarum di Kudus”. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini tidak hanya dapat memenuhi persyaratan akademik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya serta memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi industri dalam meningkatkan *employee performance* melalui strategi *internal communication* dan *organizational attractiveness*. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, peneliti ingin menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Tuhan Yang Maha Esa**, atas limpahan kasih, tuntunan, dan kekuatan-Nya yang senantiasa menyertai peneliti hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. **Universitas Atma Jaya Yogyakarta**, sebagai lembaga pendidikan yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan lingkungan akademik yang kondusif selama masa studi hingga penyusunan skripsi ini.
3. **Ibu Aloysia Desy Pramusiwi, S.E., M.Sc.**, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan, serta masukan yang sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. **PT Djarum Kudus**, beserta seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang sangat berharga bagi kelangsungan penelitian ini.

5. **Orang tua peneliti**, atas segala doa, dukungan moral maupun material, serta kasih sayang yang menjadi sumber motivasi.
6. **Badan Perwakilan Mahasiswa 2021**, atas pengalaman berorganisasi yang berharga selama masa studi, yang turut membentuk kemampuan kepemimpinan dan tanggung jawab peneliti.
7. **AIESEC in Indonesia dan AIESEC in UPNVY**, atas berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pengalaman organisasi berskala internasional.
8. **Djarum Beasiswa Plus 39**, atas dukungan beasiswa serta pelatihan *soft skill* yang sangat memperkaya perjalanan akademik dan pribadi peneliti.
9. **Djarum Next Academy 2024**, atas kesempatan magang yang telah memberikan pengalaman profesional dan wawasan industri yang berharga.
10. **GII Cornerstone Yogyakarta**, sebagai komunitas rohani yang senantiasa memberikan dukungan spiritual.
11. **Rekan-rekan peneliti dan sahabat seperjuangan**, yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan, baik dalam dunia akademik maupun praktis.

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Penulis,



Jeanny Merilla Theda Lukito

MOTTO

⁹ But he said to me, “My grace is sufficient for you, for my power is made perfect in weakness.” Therefore I will boast all the more gladly about my weaknesses, so that Christ’s power may rest on me. ¹⁰ That is why, for Christ’s sake, I delight in weaknesses, in insults, in hardships, in persecutions, in difficulties. For when I am weak, then I am strong.

2 Corinthians 12 : 9-10

⁹ Tetapi jawab Tuhan kepadaku: ”Cukuplah kasih karunia-Ku bagimu, sebab justru dalam kelemahanlah kuasa-Ku menjadi sempurna.” Sebab itu terlebih suka aku bermegah atas kelemahanku, supaya kuasa Kristus turun menaungi aku. ¹⁰ Karena itu aku senang dan rela di dalam kelemahan, di dalam siksaan, di dalam kesukaran, di dalam penganiayaan dan kesesakan oleh karena Kristus. Sebab jika aku lemah, maka aku kuat.

2 Korintus 12 : 9-10

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. <i>Theory of Reasoned Action</i>	12
2.1.2. <i>Employee Performance</i>	12
2.1.3. <i>Internal Communication</i>	14
2.1.4. <i>Organizational Attractiveness</i>	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Pengembangan Hipotesis	19
2.3.1. Pengaruh <i>Internal Communication</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	19
2.3.2. Pengaruh <i>Internal Communication</i> terhadap <i>Organizational Attractiveness</i>	20

2.3.3. Pengaruh <i>Organizational Attractiveness</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	21
2.3.4. Pengaruh <i>Internal Communication</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui peran mediasi <i>Organizational Attractiveness</i>	22
2.4. Kerangka Penelitian	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Lokasi Penelitian	24
3.3. Populasi dan Sampel	25
3.3.1. Populasi	25
3.3.2. Metode Pengambilan Sampel	25
3.3.3. Jumlah Sampel	26
3.4. Jenis Data Penelitian dan Sumber Data	27
3.5. Metode Pengumpulan Data	28
3.6. Instrumen Penelitian	28
3.7. Metode Pengujian Instrumen	30
3.7.1. Uji Validitas	30
3.7.2. Uji Reliabilitas	31
3.8. Metode Analisis Data	32
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif	32
3.8.2. Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Karakteristik Responden	38
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	40
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2. Analisis Statistik Deskriptif	41
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif <i>Internal Communication</i>	41
4.2.2. Hasil Analisis Deskriptif <i>Employee Performance</i>	43
4.2.3. Hasil Analisis Deskriptif <i>Organizational Attractiveness</i>	44

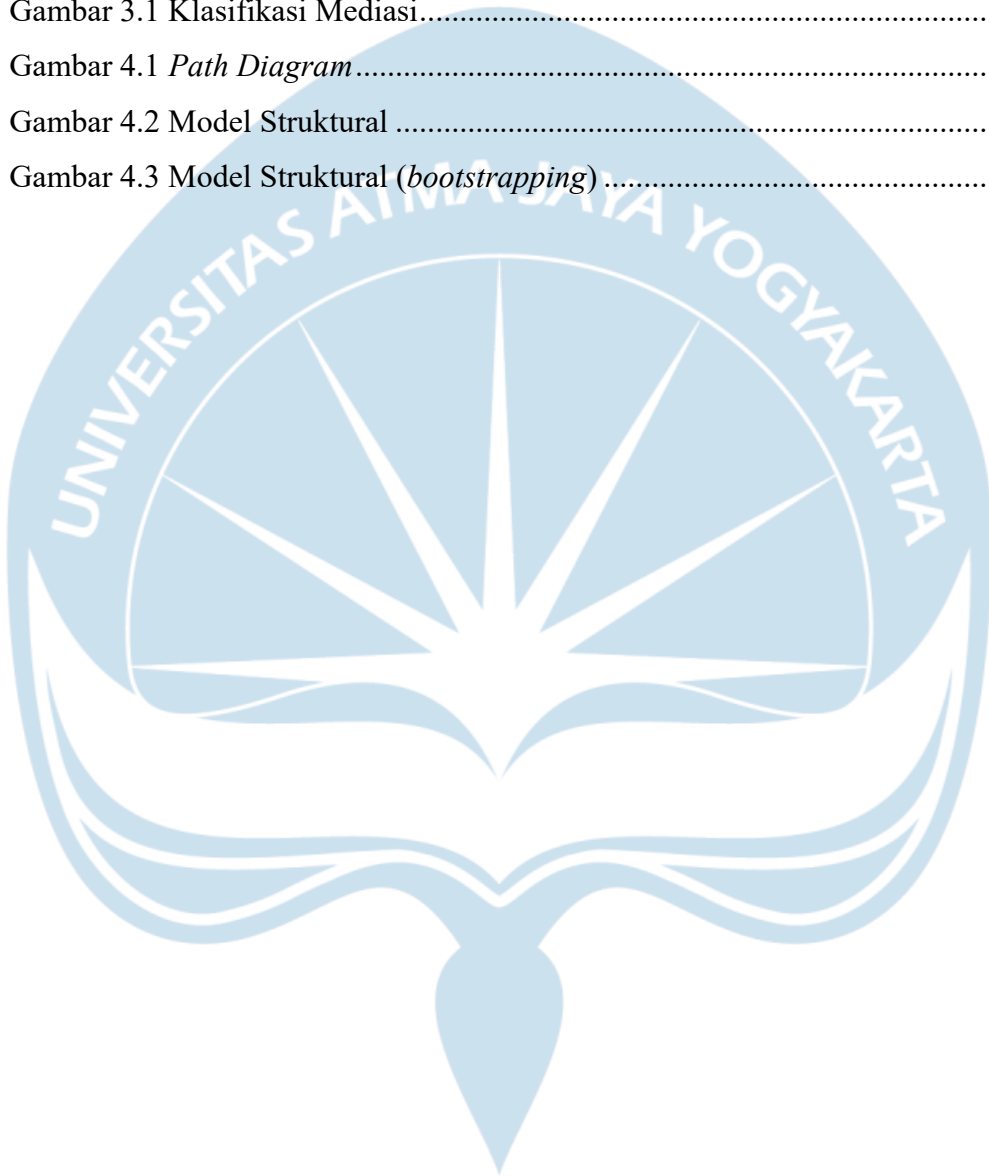
4.3. Analisis Statistik Inferensial (PLS-SEM)	45
4.3.1. Evaluasi <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	46
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.4.1. Pengaruh <i>Internal Communication</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	59
4.4.2. Pengaruh <i>Internal Communication</i> Terhadap <i>Organizational Attractiveness</i>	60
4.4.3. Pengaruh <i>Organizational Attractiveness</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	61
4.4.4. Pengaruh <i>Internal Communication</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui peran mediasi <i>Organizational Attractiveness</i>	62
BAB V PENUTUP	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Implikasi Manajerial	65
5.3. Keterbatasan Penelitian	68
5.4. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Interval Kelas	33
Tabel 4.1 Data Usia Responden	39
Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.3 Data Divisi Responden.....	40
Tabel 4.4 Data Lama Bekerja Responden	41
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif <i>Internal Communication</i>	42
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif <i>Employee Performance</i>	43
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif <i>Organizational Attractiveness</i>	44
Tabel 4.8 Indikator-Indikator Variabel Laten	47
Tabel 4.9 <i>Loading Factors</i>	48
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	49
Tabel 4.11 <i>Cross Loadings</i>	50
Tabel 4.12 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	51
Tabel 4.13 <i>Construct Reliability</i>	51
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	53
Tabel 4.15 <i>Q-Square</i>	53
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	54
Tabel 4.17 <i>Path Coefficients</i>	56
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effects</i>	57
Tabel 4.19 Jenis Mediasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	23
Gambar 3.1 Klasifikasi Mediasi.....	37
Gambar 4.1 <i>Path Diagram</i>	46
Gambar 4.2 Model Struktural	52
Gambar 4.3 Model Struktural (<i>bootstrapping</i>).....	55



PENGARUH *INTERNAL COMMUNICATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS*: STUDI PADA KARYAWAN PT DJARUM DI KUDUS

Jeanny Merilla Theda Lukito
210326555

Dosen Pembimbing:
Aloysia Desy Pramusiwi, S.E., M.Sc.

Departemen Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari No. 43-44, Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Internal Communication* terhadap *Employee Performance*, serta mengeksplorasi peran mediasi *Organizational Attractiveness* dalam hubungan tersebut. Secara khusus, penelitian ini mengkaji peran *Organizational Attractiveness* dapat meningkatkan *Employee Performance* sebagai upaya pencapaian visi dan misi perusahaan melalui *Internal Communication*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan PT Djarum Kudus. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas menggunakan *composite reliability*, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Attractiveness* memediasi secara sebagian (*partial*) pengaruh *Internal Communication* terhadap *Employee Performance*. Dengan demikian, model penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris sebelumnya dan diharapkan dapat menambah referensi terkait peran *Organizational Attractiveness* sebagai mediator dalam konteks internal perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya melibatkan responden dari satu perusahaan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi secara luas. Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan *Internal Communication* guna membentuk persepsi positif karyawan terhadap *Organizational Attractiveness*, sebagai strategi untuk meningkatkan *Employee Performance* secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *internal communication, employee performance, organizational attractiveness*