

PENGARUH ALIRAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOLABORASI GLOBAL SUKSES/GOWORK

Mia Sara, Yuliani Rachma Putri

Universitas Telkom Bandung Jawa Barat, Indonesia

Email: miasara.clg@gmail.com, yuliani.nurrahman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan pengaruh aliran komunikasi organisasi yang ditinjau melalui teori aliran komunikasi organisasi Katz & Kahn dan budaya organisasi PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork yaitu INVENT (*Inclusive, Vigorous, Entrepreneurial, Noble, Thankful*) terhadap kinerja karyawan di PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork yang diukur dengan menggunakan konsep pengukuran kinerja dari Edison, Anwar, dan Komariyah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner kepada karyawan, lalu diukur dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan hasil bahwa aliran komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan komunikasi serta budaya dalam organisasi agar dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama dalam hal pengukuran aliran komunikasi, budaya organisasi serta kinerja.

Kata Kunci: aliran komunikasi organisasi; budaya organisasi; kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine, analyze, and describe the influence of organizational communication flow which is reviewed through Katz & Kahn's theory of organizational communication flow PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork organizational culture, namely INVENT (Inclusive, Vigorous, Entrepreneurial, Noble, Thankful) on employee performance at PT. The Global Success/GoWork collaboration which is measured using the performance measurement concept from Edison, Anwar, and Komariyah. The method used in this study is causality with quantitative research, using data collection methods as questionnaires to employees, then measured using multiple linear regression analysis. The research has been carried out the results that organizational communication flow and organizational culture have a positive and significant effect either partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. This research is expected to be a reference in the implementation

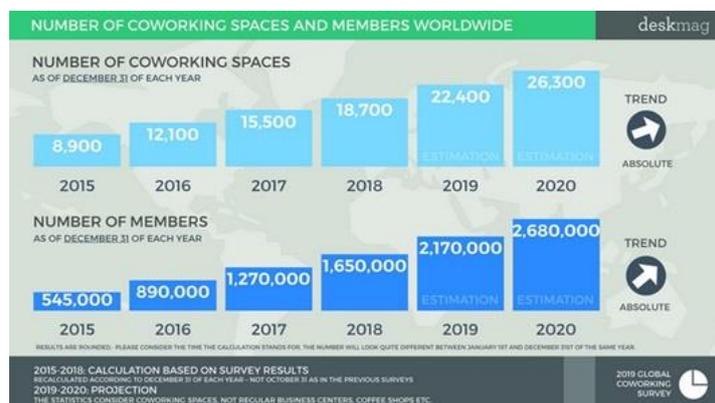
of communication and culture within the organization to improve performance. This research is also expected to be the basis for further research, especially in terms of measuring the flow of communication, organizational culture and performance.

Keywords: *organizational communication flow; organizational culture; employee performance*

Received: 2021-08-20; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

Pendahuluan

Perkembangan dan kemajuan teknologi, keterbukaan informasi, serta era digital yang berkembang sangat cepat dan pesat telah memberikan dampak signifikan pada dunia yang ditandai dengan perubahan dan pembentukan sebuah gaya hidup baru dalam cara bekerja pada tatanan masyarakat dunia, termasuk di Indonesia, terutama pada sektor bisnis. Menurut Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf), pertumbuhan perusahaan *startup* di Indonesia pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 30% dan diperkirakan jumlahnya akan terus mengalami peningkatan yang cepat dan pesat (Bekraf, 2019). Istilah kata *startup* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti “*The act or process of starting a process or machine, a new organization or business venture*” yang memiliki arti “tindakan atau proses untuk memulai sebuah proses, sebuah organisasi baru atau usaha bisnis” (Alamsyah, 2011). Perkembangan dan peningkatan jumlah karyawan perusahaan *startup* dan pekerja *freelancer* yang menggunakan teknologi seperti *handphone* dan *laptop* membutuhkan ruang kerja bersama yang fleksibel di mana mereka diharuskan untuk sering pindah ke berbagai lokasi yang sesuai dengan proyek pekerjaan membutuhkan tempat yang menyediakan fasilitas untuk berkerja yang lebih efektif, efisien, dan mengurangi pengeluaran biaya yang besar (Prayanti, 2016). Kehadiran *coworking space* yang dilengkapi dengan lingkungan kerja aman dan nyaman serta fasilitas yang berkualitas bermunculan dengan harapan agar dapat menjadi sebuah solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja. *Coworking space* merupakan salah satu fitur di kota modern yang berkembang pesat dan semakin meningkat serta populer di kalangan pekerja *freelancer* dan komunitas *startup* (Waters-Lynch & Potts, 2017).



Gambar 1
Statistik Pertumbuhan Coworking Space Dunia
Sumber: deskmag.com (2019)

Menurut (Deskmag, 2019), berdasarkan *Global Coworking Survey* tahun 2019, perkembangan *coworking space* di dunia, termasuk di Indonesia, memiliki peluang untuk terus mengalami pertumbuhan dan peningkatan dengan jumlah yang signifikan dari berbagai aspek bidang industri yang dijalankan oleh berbagai macam kelompok usia yang berbeda. Pada gambar 1 menunjukkan statistik pertumbuhan *coworking space* dan anggota *coworking space* di dunia dari tahun 2015 sampai tahun 2018 beserta estimasi pertumbuhan *coworking space* di dunia di tahun 2019 dan 2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Coworking space atau yang biasa disebut dengan ruang kerja bersama mulai masuk ke Indonesia pertama kali ditandai dengan kehadiran Hackerspace yang didirikan oleh Yohan Honting pada tahun 2010 di Bandung, Indonesia. Seiring dengan berjalannya waktu, Asosiasi Coworking Space Indonesia dibentuk oleh Faye Wongsodiredjo sebagai ketua Asosiasi Coworking Space Indonesia pada tahun 2016. Asosiasi Coworking Space Indonesia merupakan sebuah bentuk perwujudan kolaborasi sebuah komunitas untuk mendukung dan membangun gerakan komunitas *coworking space* di Indonesia yang semakin meningkat jumlahnya setiap tahun. Perusahaan *startup* yang bergabung di dalam Asosiasi Coworking Space Indonesia, yaitu Kekini, Kedasi, Impala Space, Kumpul Coworking Space, Conclave, Code Margonda, Co&Co Space, Clapham Co, GoWork, dan lain-lain (Coworking Indonesia, 2020).

GoWork dengan nama perusahaan PT. Kolaborasi Global Sukses adalah salah satu perusahaan *startup* yang menyediakan jasa dan produk berupa ruang kerja bersama (*co-working space*), ruang acara (*event space*), ruang rapat (*meeting room*), ruang kantor pribadi (*private office*), dan ruang kantor virtual (*virtual office*), berdiri sejak tahun 2016 untuk mewujudkan harapan sebagai salah satu perusahaan penyedia *coworking space* terbesar di Indonesia (GoWork, 2020). Pada tahun 2020, wabah pandemi COVID-19 telah menyebabkan berbagai perubahan yang signifikan di dunia, salah satunya merupakan tentang cara dan gaya hidup dalam bekerja dengan realitas baru yaitu hibriditas berupa karyawan yang bekerja dan ditempatkan di ruang fisik yaitu kantor atau disebut dengan *Work From Office* (WFO) serta karyawan yang bekerja dari jarak jauh atau disebut dengan *Work From Home* (WFH) (Harvard Business Review, 2021).

Fenomena dimana pandemi menciptakan budaya kerja hibriditas menuntut persiapan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia terutama bagi perusahaan penyedia *coworking space* seperti GoWork, karena berarti dituntut dari segi ilmu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) agar dapat memenuhi permintaan dari klien dengan sesuai dengan fasilitas dan produk yang dibutuhkan dan diinginkan oleh klien untuk meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork juga memanfaatkan dan

menggunakan aplikasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan yaitu dengan menciptakan aplikasi yang dapat mempermudah klien pada proses pemesanan, pembayaran, peta rute jalan, serta keuntungan-keuntungan lainnya yang didapatkan seperti *voucher* diskon dari rekan mitra kerjasama PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork diantaranya, yaitu pada bidang *finance* (*The Great Tax*, Pintu), *business* (*Cermati Protect*), *law* (*K-Case Lawyer & Business Attorney*), *education* (Udemy), *food and beverage* (*Authentic Singapore Bak Kut Teh*, Gioi Cookery and Plantery, Shabu House, Lemonilo, Gotcha, Fore Coffee, dan lain-lain), *health and well-beings* (Zap Clinic, Dentalosophy, MedZen, Good Doctor, FitHub, dan lain-lain), *lifestyle & entertainment* (Saturdays, Koton, Lilac & Confetti, Sense, Pressto, dan lain-lain), *productivity tools* (Jetdevs, Backlog, Typetalk, Cacao, Design.ai, OkHome, dan lain-lain), *travel & hospitality* (Ramada), *shopping & retail* (Flower Advisor). GoWork mengikuti peraturan dan kebijakan pemerintah dalam mengatasi situasi dan kondisi wabah pandemi COVID-19 di Indonesia dan kenyamanan serta keselamatan anggota atau membernya dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat, yaitu mengecek suhu, menjaga jarak, mengisi *Health Declaration Form*, menggunakan masker dan *hand sanitizer*, penyemprotan disinfektan secara berkala di seluruh lokasi GoWork. Selain itu, GoWork juga menggunakan sistem kerja *hybrid* yaitu *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH) serta mengurangi jumlah kapasitas pengunjung di seluruh lokasi GoWork yang tersebar di berbagai kota di Indonesia Dengan begitu banyak hal yang harus dikelola oleh GoWork, maka diperlukan adanya efektivitas aliran komunikasi dalam organisasi serta penerapan budaya organisasi yang dapat mendorong kinerja karyawan agar tetap dapat mempertahankan pelayanan yang terbaik kepada para kliennya.

Komunikasi dan budaya adalah aspek-aspek penting dalam keberlangsungan proses perjalanan hidup sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan dari hasil kinerja karyawan-karyawannya. Maka dari itu, komunikasi organisasi dapat diartikan atau didefinisikan sebagai suatu pemahaman dan penafsiran pesan dari beragam unit komunikasi yang termasuk ke dalam bagian sebuah organisasi tertentu (Pace & Faules, 2015). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, norma yang dianut, serta kebiasaan-kebiasaan yang dipraktikkan oleh sebagian besar anggotanya (*culture-in-practice*) yang memiliki peran batas, identitas, pemersatu komitmen karyawan, dan penstabil sistem sosial dalam perusahaan (Budiharjo, 2020). Perusahaan yang mempunyai tingkat penerapan dan pelaksanaan budaya organisasi yang baik, maka akan berpengaruh kepada peningkatan kualitas kerja karyawan yang berkontribusi terhadap keberhasilan personal dan perusahaan (Suminar, Soemirat, & Ardianto, 2017).

Hal ini pun kemudian diperkuat dengan penelitian lainnya yang dilaksanakan di Bangka, Indonesia, menurut (Irawati, 2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka (*The Effect of Organizational Culture and Organizational Communication on The Performance of Civil Employee at The Education and Culture of Bangka Regency*)”. Penelitian ini mempunyai fungsi dan

tujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka yang masih kurang optimal. Penelitian ini juga menggunakan dan menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan cara penyebaran survey atau kuesioner dan menunjukkan hasil budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka.

GoWork akan menjadi sebuah wadah untuk perusahaan-perusahaan lainnya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang interaktif dan kolaboratif dalam mengantarkan keberlangsungan sebuah perusahaan pada situasi dan kondisi yang terbaik. Maka dari itu, dalam mewujudkan hal tersebut, GoWork juga perlu untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan-karyawannya yang tersebar ke berbagai cabang perusahaan GoWork di berbagai kota besar yang ada di Indonesia, sehingga diperlukan penelitian untuk mengukur dan menganalisis kinerja karyawan berdasarkan variabel komunikasi organisasi dan variabel budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, (*The Effect of Organizational Communication and Organizational Culture on Employee's Performance at PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork*)”.

Terkait aliran komunikasi organisasi, menurut Daniel Katz dan Robert Kahn dalam (Hardjana, 2016), kembali menegaskan bahwa komunikasi organisasi dapat dijalankan melalui arus informasi yang terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu: (1) komunikasi vertikal (*vertical communication*) yang terdiri dari komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*), (2) komunikasi horizontal (*horizontal communication*), (3) komunikasi diagonal (*cross communication*). Sedangkan untuk budaya organisasi, menurut Budiharjo (2020:57), budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma yang dianut, serta kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan dan dipraktikkan oleh sebagian besar anggota organisasi, institusi, atau perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Pacanowsky dan Trujillo dalam (Morissan, 2020), di mana budaya organisasi terlihat dari proses kerja dan komunikasi, sehingga proses kerja dan komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan dan mengembangkan karakter dan budaya organisasi. PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork sendiri telah membangun sebuah budaya organisasi yang disingkat menjadi INVENT (*Inclusive, Vigorous, Entrepreneurial, Noble, Thankful*). Nilai-nilai dan budaya organisasi ini diterapkan dan dijalani di kehidupan kerja sehari-hari oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan sebagai sebuah pedoman organisasi. Untuk istilah kinerja, berasal dari bahasa Inggris, yaitu ‘*job performance*’ yang memiliki arti ‘prestasi kerja’. Menurut (Ruliana, 2014), kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dilihat melalui kualitas dan kuantitas yang berhasil didapatkan oleh anggota organisasi, institusi, atau perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang telah diinformasikan dan diberikan oleh organisasi, institusi, atau

perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Ruliana, 2014), kinerja adalah suatu hasil kerja yang didapatkan oleh individu dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017), pengukuran kinerja sebagai alat ukur memiliki beberapa kriteria, yaitu target (*target*), kualitas (*quality*), waktu penyelesaian (*timeliness*), dan taat asas (*obedient to regulations*).

Berdasarkan data yang diperoleh, secara pengukuran internal di tahun 2020, berikut gambaran kinerja pegawai di PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

Tabel 1
Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

No.	Grade	Angka	Kriteria	Penilaian Kinerja Karyawan
1.	A	>3,0	<i>High Performer</i>	22%
2.	B	>2,75 – 3,0	<i>Performer</i>	54%
3.	C	<2,75	<i>Need More Guidance</i>	24%
Total				100%

Sumber Data: (GoWork, 2020)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 1, PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork memiliki pengukuran kinerja untuk karyawannya dengan skala grade A, B, C dan skala angka dari 0-4. Penilaian kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork di tahun 2020 memiliki rata-rata nilai dengan angka 2,8 yang masih termasuk ke dalam kategori nilai Grade B pada kriteria *Performer*. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork tergolong baik, walaupun dalam menghadapi masa pandemi COVID-19, namun masih relatif dapat memperlihatkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu, diperlukan dalam melakukan penelitian untuk dapat mengetahui bagaimana penerapan aliran komunikasi organisasi dan budaya organisasi serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Adapun hal-hal yang akan diteliti dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah aliran komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork?
3. Seberapa besar pengaruh aliran komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Paradigma yang melandasi penelitian ini adalah positivisme yang digunakan dalam menjelaskan dan menjabarkan suatu kebenaran yang berdasarkan realita yang berjalan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2017). Subjek

dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, di mana dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork yang berjumlah 101 orang. Peneliti menetapkan pengambilan sampel dengan *probability sampling*, yaitu teknik *proportionate stratified random sampling*, dengan membagi strata responden berdasarkan departemen yang ada di perusahaan, maka didapatkan jumlah responden sebanyak sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan data primer yang didapatkan dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada kepada 50 responden dengan menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 sampai 5 serta data sekunder yang didapatkan dari referensi buku dan jurnal. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut (Siregar, 2017), uji validitas merupakan suatu instrumen atau alat ukur yang dapat menunjukkan sejauh mana instrumen atau alat ukur dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang akan diukur di dalam sebuah penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Silalahi, 2017), uji reliabilitas merupakan sebuah pengukuran dari variabilitas jawaban melalui pengulangan percobaan yang konseptual, di mana akan tetap menghasilkan suatu nilai yang tetap konstan dan tidak berubah.

3. Uji Normalitas

Menurut (Santoso, 2010), uji normalitas adalah salah satu teknik pengujian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas merupakan salah satu teknik uji yang digunakan untuk mengetahui dan memahami nilai residu dari regresi memiliki distribusi yang normal atau distribusi yang tidak normal.

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas adalah salah satu teknik uji yang digunakan untuk menguji suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan atau perbedaan varian berdasarkan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, sedangkan suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai residual suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap atau disebut juga dengan homoskedestisitas di dalam penelitian.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji multikolinearitas adalah salah satu teknik pengujian dari uji asumsi klasik. Uji multikolinearitas salah satu teknik uji yang digunakan untuk menguji suatu model regresi mempunyai korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas, sedangkan suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mempunyai korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas di dalam penelitian.

6. Uji F

Menurut (Ghozali, 2016), uji signifikansi serempak atau uji F adalah salah satu teknik pengujian dari uji hipotesis. Uji Signifikansi Serempak atau uji F merupakan sebuah pengujian yang menggunakan variabel independen atau variabel bebas yang

dimasukkan ke dalam sebuah model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat di dalam penelitian.

7. Uji t

Menurut (Ghozali, 2016), uji signifikansi parsial atau uji t adalah salah satu teknik pengujian dari uji hipotesis. Uji signifikansi parsial atau uji t merupakan sebuah pengujian terhadap pengaruh variabel independen atau variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel dependen atau variabel terikat di dalam penelitian.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh atau hubungan di antara variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat yang lebih dari satu variabel.

9. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016), uji koefisien determinasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah variabel independen atau variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel dependen atau variabel terikat. Koefisien determinasi juga disimbolkan dengan simbol r^2 , di mana r^2 dimanfaatkan sebagai sumber informasi untuk kecocokan suatu model di dalam penelitian.

Adapun hipotesis yang diajukan dan akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H0= Aliran komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

H1= Aliran komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

Hipotesis 2

H0= Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

H1= Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

Hipotesis 3

H0= Aliran komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

H1= Aliran komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

Hasil dan Pembahasan

Pada kuesioner bagian pertama merupakan bagian yang membahas mengenai aliran komunikasi organisasi. Pada penelitian ini, aliran komunikasi organisasi adalah

variabel independen atau variabel bebas (X_1) yang memiliki 16 indikator yang diwakili oleh 16 item pertanyaan. Rata-rata persentase komunikasi vertikal (komunikasi ke bawah) adalah 87,6%, rata-rata persentase komunikasi vertikal (komunikasi ke atas) adalah 85,6%, rata-rata persentase komunikasi horizontal adalah 87,2%, dan rata-rata persentase komunikasi diagonal adalah 82,8%. Rata-rata keseluruhan adalah 85,8% yang masuk ke dalam kategori sangat baik.

Tabel 2
Persentase Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Organisasi

Dimensi	Persentase
Komunikasi Vertikal (Ke Bawah)	87,6%
Komunikasi Vertikal (Ke Atas)	85,6%
Komunikasi Horizontal	87,2%
Komunikasi Diagonal	82,8%
Rata-rata Keseluruhan	85,8%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Pada kuesioner bagian kedua merupakan bagian yang membahas mengenai budaya organisasi. Pada penelitian ini, budaya organisasi adalah variabel independen atau variabel bebas (X_2) yang memiliki 15 indikator yang diwakili oleh 15 item pertanyaan. Rata-rata persentase budaya *inclusive* (inklusif) adalah 83,8%, rata-rata persentase budaya *vigorous* (kuat) adalah 85,06%, rata-rata persentase budaya *entrepreneurial* (kewirausahaan) adalah 81,2%, rata-rata persentase budaya *noble* (mulia) adalah 89,3%, dan rata-rata persentase budaya *thankful* (bersyukur) adalah 85,8%. Rata-rata keseluruhan adalah 84,7% yang masuk ke dalam kategori sangat baik.

Tabel 3
Persentase Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Dimensi	Persentase
<i>Inclusive</i> (Inklusif)	83,8%
<i>Vigorous</i> (Kuat)	85,06%
<i>Entrepreneurial</i> (Kewirausahaan)	81,2%
<i>Noble</i> (Mulia)	89,3%
<i>Thankful</i> (Bersyukur)	85,8%
Rata-rata Keseluruhan	84,7%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Pada kuesioner bagian ketiga merupakan bagian yang membahas mengenai kinerja. Pada penelitian ini, kinerja adalah variabel dependen atau variabel terikat (Y) yang memiliki 14 indikator yang diwakili oleh 14 item pertanyaan. Rata-rata persentase target adalah 83,06%, rata-rata persentase kualitas adalah 86,1%, rata-rata persentase waktu adalah 82,9%, dan rata-rata persentase taat asas adalah 86,5%, Rata-rata keseluruhan adalah 84,8% yang masuk ke dalam kategori sangat baik.

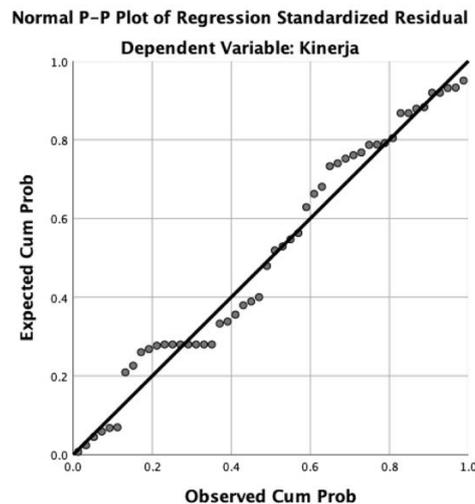
Tabel 4
Persentase Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Dimensi	Persentase
Target	83,06%
Kualitas	86,1%
Waktu	82,9%
Taat Asas	86,5%
Rata-rata Keseluruhan	84,8%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis grafik dan analisis statistik dalam menguji dan mendeteksi nilai residu dari regresi memiliki distribusi yang normal atau distribusi yang tidak normal.

Berikut adalah gambar yang memperlihatkan hasil dari analisis grafik yang menggunakan uji *normal probability plot*.



Gambar 2
Hasil Uji *Normal Probability Plot* (P-Plot)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar hasil uji *normal probability plot* yang disajikan pada gambar 2, maka dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar berada di dekat atau di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal.

Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari analisis statistik yang menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57664304
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.084
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

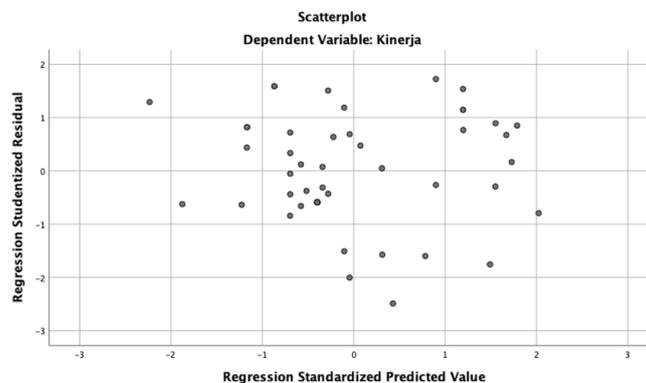
- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 5, untuk memperkuat hasil dari analisis grafik, peneliti juga menggunakan analisis statistik yang menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Hasil dari data yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi memiliki nilai 0,200, di mana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Scatterplot* dan uji *Spearman Rho* dalam menguji dan mengetahui ada atau tidaknya keberadaan kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar yang memperlihatkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *Scatterplot*.



Gambar 3
Hasil Uji Scatterplot
 Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar hasil uji *scatterplots* yang disajikan pada gambar 3, maka dapat disimpulkan dengan dasar pengambilan keputusan dari ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, yaitu penyebaran data atau titik acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dari gambar hasil uji *scatterplots* yang disajikan pada gambar 3, maka dapat dilihat dan disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *Spearman Rho*.

Tabel 6
Hasil Uji Spearman Rho
Correlations

			Aliran Komunikasi Organisasi	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Aliran Komunikasi Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.689**	.099
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.495
		N	50	50	50
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.689**	1.000	.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.999
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.099	.000	1.000
		Sig. (2-tailed)	.495	.999	.
		N	50	50	50

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 6, untuk memperkuat hasil dari metode uji *Scatterplots*, peneliti juga menggunakan metode uji *Spearman Rho* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dari data yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) untuk variabel komunikasi organisasi (X_1) adalah 0,495 dan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) untuk variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,999, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji metode nilai *tolerance* dan uji metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam menguji dan mengetahui jika ada atau tidaknya interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari uji multikolinearitas dengan menggunakan metode uji nilai *tolerance* dan uji *VIF*.

Tabel 7
Hasil Uji Nilai *Tolerance* dan Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.771	4.373		1.091	.281		
Aliran Komunikasi Organisasi	.280	.083	.340	3.369	.002	.479	2.088
Budaya Organisasi	.557	.094	.600	5.974	.000	.479	2.088

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 7, peneliti menggunakan metode nilai *tolerance* dan uji metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji metode nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$), maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, sedangkan untuk uji metode *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 ($< 10,00$), maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil dari data yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,479, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil dari data yang disajikan juga dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) adalah 2,088, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) lebih kecil dari 10,00 ($< 10,00$), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pada penelitian ini, peneliti mengukur dan menentukan uji signifikansi parsial atau uji t berdasarkan variabel independen atau variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan menggunakan dan memanfaatkan SPSS 26. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari uji t (uji signifikansi parsial) dengan menggunakan program SPSS 26.

Tabel 8
Hasil Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	4.771	4.373		1.091	.281
	Aliran Komunikasi Organisasi	.280	.083	.340	3.369	.002
	Budaya Organisasi	.557	.094	.600	5.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 8, peneliti mengukur dan menentukan hasil uji t (uji signifikansi parsial) yang didapatkan dari hasil pengamatan pada baris dan kolom t dan Sig. yang akan dijelaskan dengan lebih detail sebagai berikut.

a. Pengaruh Variabel Aliran Komunikasi Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel aliran komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi komunikasi organisasi (X_1) sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,002 < 0,05$), serta nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$, $t(0,05/2; 50 - 2 - 1)$, $t(0,025; 47)$, $t_{tabel} = 2,01174$ yang didapatkan dari tabel distribusi t dan tingkat kesalahan 5 % atau 0,05, sehingga diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.369 lebih besar dari 2,01174 ($3.369 > 2,01174$), maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi (X_1) secara parsial atau individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat berupa kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses / GoWork.

b. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$, $t(0,05/2; 50 - 2 - 1)$, $t(0,025; 47)$, $t_{tabel} = 2,01174$ yang didapatkan dari tabel distribusi t dan tingkat kesalahan 5 % atau 0,05, sehingga diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5.947 lebih besar dari 2,01174 ($5.947 > 2,01174$), maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial atau individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat berupa kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork.

Pada penelitian ini, peneliti juga mengukur dan menentukan uji signifikansi serempak atau uji F berdasarkan variabel independen atau variabel bebas yaitu aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan menggunakan dan memanfaatkan SPSS 26. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari uji F (uji signifikansi serempak) dengan menggunakan program SPSS 26.

Tabel 9
Hasil Uji F (Uji Signifikansi Serempak)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1092.865	2	546.432	78.946	.000 ^b
	Residual	325.315	47	6.922		
	Total	1418.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Aliran Komunikasi Organisasi

Sumber Data: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 9, peneliti mengukur dan menentukan hasil uji F (uji signifikansi serentak) yang terdapat nilai F_{hitung} sebesar 78,946 dengan nilai $F_{tabel} = f(k ; n - k)$, $F_{tabel} = (2 ; 48)$, $F_{tabel} = 3,19$ yang didapatkan dari tabel F dan tingkat kesalahan 5 % atau 0,05, sehingga diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 78,946 lebih besar dari 3,19 ($78,946 > 3,19$) dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyimpulkan bahwa variabel independen atau variabel bebas berupa aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama atau serempak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat berupa kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau variabel bebas yaitu aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) pada karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork.

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.771	4.373		1.091	.281
	Aliran Komunikasi Organisasi	.280	.083	.340	3.369	.002
	Budaya Organisasi	.557	.094	.600	5.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Pengaruh Aliran Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 10, maka diperoleh hasil persamaan analisis regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$
$$Y = 4.771 + 0,280X_1 + 0,557X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijabarkan dan dijelaskan bahwa konstanta 4,771 menunjukkan tingkat konstanta, di mana jika nilai variabel independen atau variabel bebas yaitu aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah 0, maka nilai variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork akan tetap ada sebesar 4.771.

Nilai koefisien regresi aliran komunikasi organisasi (X_1) adalah 0,280 yang menunjukkan bahwa jika variabel aliran komunikasi organisasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork mengalami peningkatan sebesar 0,280. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel aliran komunikasi organisasi (X_1) berkontribusi dan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, sehingga semakin baik dan besar aliran komunikasi organisasi yang dilaksanakan di PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) adalah 0,557 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1% dengan asumsi aliran komunikasi organisasi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork mengalami peningkatan sebesar 0,557. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berkontribusi dan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, sehingga semakin baik dan besar budaya organisasi (X_2) yang dilaksanakan di PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork.

Pada penelitian ini, peneliti mengolah dan menguji data untuk koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 26. Koefisien determinasi juga disimbolkan dengan simbol r^2 , di mana r^2 dimanfaatkan sebagai sumber informasi untuk kecocokan suatu model di dalam penelitian (Ghozali, 2016). Berikut adalah tabel yang memperlihatkan hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.878 ^a	.771	.761	2.631

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Aliran Komunikasi Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 11, peneliti mengukur dan menentukan nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,761 dan sisanya sebesar 0,239. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen atau variabel bebas yaitu aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah sebesar 76,1%, dan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipilih atau dibahas di dalam penelitian ini.

Tabel 12
Kriteria Hasil Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

No.	Interval Koefisien	Keterangan
1.	0,00	Tidak Ada Korelasi
2.	>0,00 – 0,199	Sangat Lemah
3.	0,20 – 0,399	Lemah
4.	0,40 – 0,599	Cukup
5.	0,60 – 0,799	Kuat
6.	0,80 – 0,999	Sangat Kuat
7.	1,00	Korelasi Sempurna

Sumber: Neolaka (2014)

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel 12, hubungan korelasi di antara variabel-variabel yang diteliti dapat diukur dan dilihat berdasarkan rentang jarak dari 0-1 (Neolaka, 2014:129), hasil nilai koefisien determinasi adalah 0,761 yang masuk ke dalam kategori “kuat”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan, maka dapat diambil simpulan yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif dari aliran komunikasi organisasi (X_1) dengan rata-rata persentase 85,8% dan budaya organisasi (X_2) dengan persentase rata-rata 84,7% terhadap variabel dependen atau variabel terikat berupa kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork serta aliran komunikasi organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah sebesar 76,1%, dan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipilih atau dibahas di dalam penelitian ini yang memungkinkan untuk diteliti lebih lanjut di masa yang akan datang.

BIBLIOGRAFI

- Alamsyah, Purnama. (2011). *Startup Indonesia 2010. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Bandung.* [Google Scholar](#)
- Bekraf. (2019). *Laporan Kinerja Badan Ekonomi Kreatif Tahun 2019*. Retrieved from https://www.kememparekraf.go.id/asset_admin/assets/uploads/media/pdf/media_1598879701_BUKU_BEKRAF_28-8-2020.pdf. [Google Scholar](#)
- Budiharjo, Andreas. (2020). *Building A Sustainable Organization: Sukses Tumbuh dan Berkelanjutan Dengan Pendekatan Budaya* (1st ed.). Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing. [Google Scholar](#)
- CoworkingIndonesia. (2020). Asosiasi Coworking Space Indonesia. [Google Scholar](#)
- Deskmag. (2019). Deskmag The Coworking Magazine. [Google Scholar](#)
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP). [Google Scholar](#)
- GoWork. (2020). *GoWork Coworking Space*. Retrieved from <https://go-work.com> [Google Scholar](#)
- Hardjana, Andrè. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: Kompas. [Google Scholar](#)
- Harvard Business Review, HBR. (2021). Making the Hybrid Workplace Fair. [Google Scholar](#)
- Irawati, Endah. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bangka (The Effect of Organizational Culture and Organizational Communication on The Performance of Civil Employee at. *Universitas Bangka Belitung*. [Google Scholar](#)
- Morissan. (2020). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media. [Google Scholar](#)
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Pace, R. Wayne, & Faules, Don F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (9th ed.; Deddy Mulyana, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)

- Prayanti, Chnthia Indah. (2016). Co-working Space di Kota Denpasar. *Jurnal Arsitektur Universitas Udayana*. [Google Scholar](#)
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers. [Google Scholar](#)
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. [Google Scholar](#)
- Silalahi, Ulber. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama. [Google Scholar](#)
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. [Google Scholar](#)
- Suminar, Jenny Ratna, Soemirat, Soleh, & Ardianto, Elvinaro. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka. [Google Scholar](#)
- Waters-Lynch, Julian, & Potts, Jason. (2017). The social economy of coworking spaces: a focal point model of coordination. *Review of Social Economy*, 75(4), 417–433. <https://doi.org/10.1080/00346764.2016.1269938>. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Mia Sara, Yuliani Rachma Putri (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

