

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi paralel, terhadap kinerja individual dengan mediasi regulasi diri dan keterikatan kerja yang dilakukan terhadap pekerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan *sampling* sebanyak 94 responden dipilih dengan metode *purposive sampling* dengan subyek penelitian pekerja yang bertugas di Kantor Pusat, Kantor Wilayah Jakarta 1, Kantor Wilayah Jakarta 2 dan Kantor Wilayah Jakarta 3 di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang telah menerapkan kebijakan WFH (*Work From Home*) selama pandemi covid-19. Kuesioner yang digunakan mengadopsi kuesioner penelitian sebelumnya (Orhan et al, 2021) dengan menggunakan skala *likert*. Data penelitian dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.28. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi paralel secara positif mempengaruhi kinerja individual dan keterikatan kerja (dengan koefisien sebesar 0.263, $t\ stat = 3.797 > t\ tabel = 1.64$ dan nilai $prob.value = 0.00 < \alpha = 0.05$) serta secara negatif mempengaruhi regulasi diri dengan koefisien sebesar -0.012, $t\ stat = 0.207 < t\ tabel = 1.64$ dan nilai $prob.value = 0.418 > \alpha = 0.05$). Hasil penelitian dapat digunakan sebagai literatur baru dalam transformasi digital dan memiliki implikasi praktis bagi manajer dan perusahaan yang akan menerapkan kebijakan khusus untuk memelihara dan mengembangkan cara bekerja yang baru (*new ways of working*) di tempat kerja secara sukses.

(Katakunci: *komunikasi paralel, regulasi diri, keterikatan kerja, kinerja*)

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between parallel communication on individual performance with self regulation and work engagement as intervening variable within PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk employees. The study used a quantitative approach, which involved a sampling of 94 respondents selected by purposive sampling method with research subjects working at Head Office, Jakarta Regional Offices 1, Jakarta Regional Offices 2 and Jakarta Regional Offices 3 of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk who had implemented the WFH (Work From Home) policy during the covid-19 pandemic. The questionnaire adopted a previous research questionnaire (Orhan et al, 2021) using a Likert scale. Research data were analyzed using a generalized linear multi-mediation model through a path analysis using SmartPLS 3.28 software. The results of data analysis show that parallel communication positively affects individual performance and work engagement with a coefficient of 0.263 ($t \text{ stat} = 3.797 > t \text{ table} = 1.64$ and $\text{prob.value} = 0.00 < \alpha = 0.05$) and negatively affects self-regulation with a coefficient of -0.012 ($t \text{ stat} = 0.207 < t \text{ table} = 1.64$ and $\text{prob.value} = 0.418 > \alpha = 0.05$). The research results can be used as a new literature on digital transformation and have practical implications for managers and companies that will implement specific policies to maintain and develop new way of working in the workplace successfully.

(Keywords: parallel communication, self-regulation, work engagement, performance)