
Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo

Oktavia Dwi Ambarwati*

M. Ridwan Basalamah**

Nurhidayah***

Email : 21801081586@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational communication and motivation on the performance of employees of PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. The Covid-19 pandemic has had many impacts in various fields, including organizational communication and work motivation within the company. PT PLN (Persero) UPT Probolinggo routinely carries out activities called CoC (Code of Conduct), and since then there has been an increase in performance values in the UPT Probolinggo area. Where the CoC activities reflect organizational communication and work motivation. The method used in this research is quantitative descriptive analysis method and statistical analysis method using Multiple Regression Test. The results of this study indicate a significant influence of organizational communication and motivation on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: Organizational Communication, Motivation, Employee Performance, PT PLN (Persero) UPT Probolinggo

Pendahuluan

Salah satu yang menjadi pemicu terjadinya percepatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah karena dampak dari pandemi yang terjadi saat ini. Berawal dari tahun 2019 seluruh dunia digemparkan dengan merebaknya kasus virus baru yaitu Virus Covid-19. Bahkan hingga saat ini, keberadaan virus tersebut masih tetap menjadi momok yang mana mengakibatkan terhambatnya berbagai aktivitas masyarakat. Pandemi Virus Covid-19 ini membawa banyak dampak di berbagai bidang, termasuk di perusahaan. Melihat kondisi tersebut perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kreativitas dan inovasi agar dapat memiliki daya saing serta keunggulan yang lebih dari para pesaing dan tujuan perusahaan tetap tercapai meskipun ditengah pandemi.

Dewasa ini kita membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfungsi dengan baik dan responsif terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja karyawan yang baik bisa tercapai apabila variabel yang mendukungnya berhasil dikelola dengan baik oleh perusahaan. Variabel yang dimaksud disini seperti komunikasi organisasi dan motivasi

kerja. Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah (Goldhaber, 1986:4). Selain karena komunikasi organisasi, untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Wibowo (2014:110) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Hal inilah yang nantinya akan menjadi pendorong tercapainya tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) UPT Probolinggo berperan penting sebagai penyedia dan penyaluran kelistrikan di seluruh wilayah Pulau Jawa, Pulau Madura dan Pulau Bali. Untuk itu, demi menjaga listik tetap andal, sangat perlu untuk menjaga kinerja karyawan di wilayah kerja UPT Probolinggo. Pada PT PLN (Persero) UPT Probolinggo telah dan masih melaksanakan serangkaian program yang mengacu pada peningkatan komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Kedua poin tersebut dapat dilihat dalam kegiatan yang dilaksanakan secara periodik setiap minggunya menggunakan media online *Zoom Meeting* pada kegiatan CoC (*Code of Conduct*), dan sejak ada kegiatan itu pula terjadi kenaikan nilai kinerja di wilayah UPT Probolinggo.

Selanjutnya berdasarkan uraian latar belakang tersebut, menjadikan penulis tertarik untuk meneliti sehingga mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo”**.

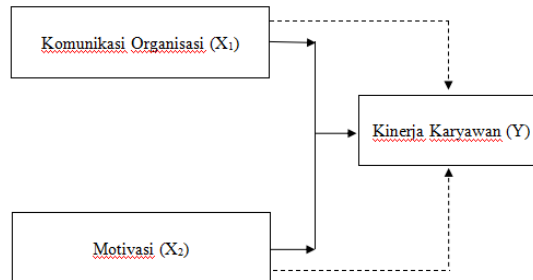
Kajian Pustaka

Seperti yang dijelaskan oleh R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Mulyana (2013:31) bahwa komunikasi organisasi adalah pertunjukan. dan. penafsiran. pesan diantara unit–unit. komunikasi. yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Penafsiran disini dimaksudkan sebagai pesan yang disampaikan tersebut membawa suatu informasi didalamnya dan diharapkan informasi tersebut dapat membawa suatu umpan balik dari penyampai pesan kepada penerima pesan dalam suatu organisasi. Apabila terdapat suatu hambatan pada komunikasi organisasi, hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ernika (2016), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu hal yang memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016), menunjukkan bahwa selain komunikasi organisasi, motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut Roskina dan Haris (2020:66) motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa seseorang mencurahkan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan. Melalui motivasi para karyawan akan lebih produktif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana akan berimbas baik pada perusahaan. Motivasi dapat mempengaruhi orang yang bekerja di organisasi atau dapat juga menjadi suatu alasan mengapa manusia menjauhi pekerjaannya. Kinerja sendiri menurut Rivai (2011:548) merupakan perilaku. nyata. yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh. karyawan sesuai dengan. perannya dalam perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar tercipta kinerja yang baik salah satunya adalah dengan memastikan jabatan dan pekerjaan karyawan telah sesuai dengan keterampilan dan minat. Jabatan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan keterampilan karyawan dapat menjadi hambatan, bahkan dapat menimbulkan frustrasi, sehingga karyawan menjadi enggan bekerja.

Selain dua peneliti di atas, beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Soeparno (2018), dan Mardiana (2018) juga menunjukkan adanya pengaruh dari komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Pengambilan data selain dari wawancara yang dilaksanakan secara langsung pada lokasi penelitian, juga berasal dari responden melalui pengisian kuesioner. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Probolinggo, yang beralamatkan di Jalan Cokroaminoto No. 947, Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67213. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo terdiri dari empat bidang yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang. Metode penentuan sampelnya adalah metode sampel jenuh. Dimana metode sampel jenuh sendiri adalah teknik penetapan sampel yang menjadikan seluruh anggota dalam populasi sebagai sampel penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂). Menurut Sutardji (2016:10-11) terdapat lima indikator dalam komunikasi organisasi yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Sedangkan menurut Wibowo (2016:331) indikator penilaian variabel motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan
2. Desain pekerjaan
3. Kepuasan
4. Keadilan
5. Harapan
6. Penetapan tujuan

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Dimana menurut Wibowo (2012:102) menjelaskan bahwa terdapat tujuh indikator yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana

5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel komunikasi organisasi adalah pada item X1.5 dan X1.6, keduanya sebesar 4,5. Yang mana kedua item tersebut berasal dari indikator “pengaruh pada sikap” dalam variabel komunikasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pada sikap dalam komunikasi organisasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja. Proses komunikasi yang terjadi dalam perusahaan dapat mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja, dan karenanya pegawai harus dapat bersikap terbuka dalam berkomunikasi antar rekan kerja agar penyampaian informasi menjadi lebih tepat sasaran. Pada nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,782 > 1,986$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

Selanjutnya poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel motivasi adalah pada item X2.1, X2.5 dan X2.11, ketiganya sebesar 4,6. Yang mana ketiga item tersebut berasal dari indikator “kebutuhan”, “kepuasan”, dan “penetapan tujuan” dalam variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan, kepuasan, dan penetapan tujuan dalam motivasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja. Pegawai memiliki dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab demi memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,464 > 1,986$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

Kemudian diperoleh poin tertinggi pada rata-rata jawaban kuesioner variabel kinerja adalah pada item Y.1, Y.3, Y.4, dan Y.9, keempatnya sebesar 4,4. Yang mana keempat item tersebut berasal dari indikator “tujuan”, “standar”, dan “kompetensi” dalam variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan, standar, dan kompetensi adalah hal yang dianggap paling penting dalam kinerja. Suatu kinerja karyawan yang dianggap baik adalah apabila karyawan mampu memahami *job desk* dan SOP dalam pekerjaannya serta berhasil menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Karyawan yang aktif dalam pekerjaan dan mau belajar berkelanjutan juga berperan dalam terbentuknya kinerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung dibandingkan F tabel adalah sebesar $84,50 > 3,21$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya komunikasi organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dari penelitian ini penulis memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ada beberapa usulan yang dapat diajukan kepada PT PLN (Persero) UPT Probolinggo sebagai berikut:

1. Pimpinan untuk lebih memperhatikan komunikasi organisasi dalam perusahaan, terutama antar bagian agar koordinasi pekerjaan dapat terjalin dengan baik.
2. Pimpinan perusahaan untuk dapat berlaku lebih adil dan tidak subjektif terhadap karyawannya, serta lebih menghargai prestasi karyawannya misal dengan memberikan penghargaan.

Selain saran bagi perusahaan, ada juga beberapa saran untuk peneliti selanjutnya seperti:

1. Disarankan untuk mengambil sampel lebih banyak agar keakuratan data penelitian lebih baik lagi dari penelitian ini.
2. Terus melakukan penelitian yang berkelanjutan, karena perilaku responden dapat berubah dari waktu ke waktu dan hasil penelitian yang sejenis bisa saja memiliki hasil yang berbeda kedepannya.

Referensi

- Abdullah, M., 2014. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, dan Penelitian". Aceh: Unimal Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Edisi Revisi. V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ernika, Desi. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kedua. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Handoko, Hani. 2002. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, Surayani. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar.
- Mas, Sitti R. dan Haris, Phil. Ikhfan. 2020. "Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)". Gorontalo: UNG Press.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2022. "Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan". Cetakan Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2013. "Mandiri Belajar Analisis Statistik Data dengan SPSS". Yogyakarta: Mediakom.

- Priyono, Achmad Agus. 2015. “Analisis Data dengan SPSS. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Priyono dan Marnis. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Santosa, Mukti R., 2019. “Gardu Induk (GI) sebagai Ujung Tombak Unit Pelaksana Transmisi Probolinggo”. Probolinggo: UPT Probolinggo.
- Simanjuntak. 2005. “Manajemen Dan Evaluasi Kinerja”. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, Robert Tua. 2021. “Komunikasi Organisasi”. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soeparno. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPPD/Samsat Delanggu.
- Sugiyono. 2010. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. “Komunikasi dalam Organisasi”. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tasnim. 2020. “Pengantar Komunikasi Organisasi”. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tri Eptaroka Mardiana. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Binama Cabang Kota Semarang.
- Tsauri, Sofyan. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, Hussein. 2022. “Metode Riset Komunikasi Organisasi”. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. “Manajemen Kinerja”. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2004. “Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2007. “Teori Organisasi dan Pengorganisasian”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. “Budaya dan Iklim Komunikasi”. Jakarta: Salemba Empat.

Oktavia Dwi Ambarwati* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Nurhidayah* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**