

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rosalinda Yuni Andari¹, Saiful Anwar²

^{1,2}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

E-mail: 17013010091@student.upnjatim.ac.id, saifulupn@gmail.com

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: 17013010091@student.upnjatim.ac.id

Abstrak

Adanya riset ini bertujuan membuktikan pengaruh tekanan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan khususnya di masa pandemi covid-19 serta untuk menguji kemampuan komitmen organisasi dalam mempengaruhi secara tidak langsung hubungan tekanan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT Maha Mitra Sejati. Teknik penetapan sampel yang digunakan teknik *simple random sampling*, sedangkan teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* dengan menggunakan *software* WarpPLS 6.0. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19, sedangkan tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. Serta bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 secara tidak langsung, sedangkan komitmen organisasi tidak mempengaruhi hubungan tekanan kerja dengan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 secara tidak langsung.

Kata Kunci : *Tekanan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.*

Abstract

The existence of this study aims to prove the effect of work pressure, work motivation, and interpersonal communication on employee performance, especially during the Covid-19 pandemic and to test the ability of organizational commitment to indirectly influence the relationship between work pressure, work motivation, and interpersonal communication on employee performance in during the covid-19 pandemic at PT Maha Mitra Sejati. The sampling technique used was simple random sampling technique, while the analysis technique used Partial Least Square using the WarpPLS 6.0 software. The results of this study prove that work motivation, interpersonal communication, and organizational commitment have an effect on employee performance during the Covid-19 pandemic, while work pressure has no effect on employee performance during the Covid-19 pandemic. And that organizational commitment indirectly affects the relationship of work motivation and interpersonal communication with employee performance during the Covid-19 pandemic, while organizational commitment does not indirectly affect the relationship between work pressure and employee performance during the Covid-19 pandemic.

Keywords : *Work Pressure, Interpersonal Communication, Employee Performance, Work Pressure Organizational Commitment.*

I. PENDAHULUAN

Di tahun 2020, penduduk dunia digemparkan dan diserang oleh terdeteksinya virus atau infeksi berat yang penyebab awalnya belum

diketahui pasti. Hal ini bermula dari laporan kepada *World Health Organization* (WHO) oleh warga Cina, yaitu ditemukannya 44 pasien yang diindikasikan mengalami pneumonia yang fatal di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China tepat pada penghujung 2019

lalu. Menurut Koesmawardhani, di negara kita sendiri yaitu Indonesia, Pemerintah sudah menetapkan status darurat bencana pandemi covid-19 ini dimulai sejak 29 Februari 2020 sampai 29 Mei 2020 dengan total waktu 91 hari (Buana, 2020). Gerakan *Social Distancing* adalah satu dari sekian usaha pemerintah untuk meminimalisir kasus penyebaran covid-19. Hal itu menyebabkan sebagian besar karyawan, pekerja, maupun pegawai harus melakukan pekerjaannya dari rumah, yaitu biasa disebut dengan *Work From Home* (WFH). Hal penting yang perlu dikhawatirkan dengan adanya WFH ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa mengalami perubahan sejalan dengan adanya penyesuaian suasana kerja dan tata caranya.

Tentu saja pada saat pandemi covid-19 yang dampaknya menimpa seluruh dunia, termasuk PT. Maha Mitra Sejati sebagai perusahaan mesin EDC yang melayani jasa dan bertem langsung dengan *customer*. Kinerja karyawan dapat dikatakan cukup tidak stabil. Padahal, sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu utama dan berpengaruh untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang ikut dan menjadi bagian dalam kegiatan operasional perusahaan itulah yang dapat dikatakan Sumber Daya Manusia. Sehingga, tingkat keberhasilan atau kegagalan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini tentu saja memicu adanya kesenjangan yang terjadi, karyawan dituntut agar mempunyai kinerja yang sangat baik untuk membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan, dengan adanya Pandemi Covid-19 ini karyawan pada PT. Maha Mitra Sejati justru mengalami ketidakstabilan kinerja dan menjadi fenomena yang cukup kompleks. Oleh karena penjelasan diatas, riset atau penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor-faktor tekanan kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan khususnya dimasa pandemi covid-19 yang hingga saat ini masih terjadi dan terus menambah korban.

Dalam riset ini, peneliti bermaksud untuk menguji dan membuktikan ketiga faktor yang telah dijelaskan diatas terkait dengan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 serta menambahkan variabel Z yaitu komitmen organisasi yang menjadi variabel intervening untuk memperantarai hubungan tersebut secara tidak langsung dengan melakukan penelitian menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT Maha Mitra Sejati.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2011:14) mengemukakan bahwa MSDM singkatan dari Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sesuatu yang erat kaitannya dengan sistem rancangan formal perusahaan untuk mewujudkan efisiensi dan efektifitas keahlian para karyawan agar mencapai kinerja dan sasaran perusahaan.

Teori Perilaku Organisasi

Triandis (1971) mengemukakan perilaku dipengaruhi oleh sikap, peraturan sosial, serta kebiasaan. Perilaku berhubungan dengan aktivitas seorang individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat mewujudkan cita-cita organisasi tersebut. Sedangkan (Robbins, 2003) Mengemukakan bagaimana mengetahui sebab atau motif dari perilaku seseorang secara internal maupun secara eksternal.

Tekanan Kerja (*Stress Kerja*)

Menurut (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2011) Tekanan (*stress*) kerja diartikan suatu situasi dengan adanya sebuah atau beberapa faktor di tempat yang menyebabkan munculnya perasaan mengganggu psikologis maupun fisik disaat terjadi interaksi antar karyawan.

Motivasi kerja

(Wexley, Kenneth N., 1992) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang bisa menyebabkan bertambahnya dukungan atau dorongan untuk kerja. Biasanya pendorong semangat untuk bekerja menjadi definisi yang tepat untuk motivasi kerja.

Komunikasi Interpersonal

Menurut (A. Devito, 1997) Komunikasi interpersonal merupakan interaksi secara langsung dimana bisa bertatap muka yang terjadi pada dua orang dan bisa lebih, dimana pihak yang menyampaikan pesan bisa secara langsung menyampaikan pesan, serta penerima pesan tersebut bisa secara spontan menanggapi dan membalas pesan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut (A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) Kinerja karyawan bisa

dikatakan sebagai pencapaian kerja seseorang yang dilihat dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang ditanggung oleh seseorang, oleh karenanya kinerja erat kaitannya dengan prestasi kerja seseorang.

(Bernardin, H. John. & Russel, 1993) kinerja juga dapat dikatakan sebagai laporan yang memuat capaian seseorang dalam menjalankan fungsi atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu yang ditentukan. Menurutnya juga, kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kinerja, antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Hubungan Antar Perseorangan

Komitmen Organisasi

Menurut (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2011) Komitmen organisasi merupakan sebuah keyakinan karyawan untuk tidak meninggalkan dan setia terhadap perusahaan. Komitmen juga identik dengan kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan riset yang dikemukakan oleh (Tahir, 2018) membuktikan Tekanan (Stres) kerja secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Selaras dengan riset yang dilaksanakan (Azizah, 2017) pada Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombong mendapatkan hasil yang serupa. Hal ini membuktikan bahwa kinerja dari Sub PPKBD akan meningkat apabila terdapat tekanan kerja. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua penelitian tersebut, kinerja karyawan dapat lebih terpacu dengan adanya tekanan kerja yang diberikan, termasuk di Masa Pandemi Covid-19 ini.

H₁: Tekanan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Masa Pandemi Covid-19.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Riset yang dilaksanakan oleh (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) ini mengemukakan jika variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini mengartikan apabila kinerja karyawan tersebut bagus maka karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi pula. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh (Saifudin, 2017) mengacu pada uji yang dilakukan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan jika kinerja seorang pegawai akan bertambah seiring dengan semangat kerja yang dimiliki. Seorang pemimpin mempunyai berbagai macam tugas, salah satunya adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, terutama di saat masa Pandemi Covid-19 dimana karyawan harus melakukan pekerjaan di rumah atau WFH.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Masa Pandemi Covid-19.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan (Atika et al., 2017) membuktikan bahwa semakin sering komunikasi terjalin antar karyawan, menyebabkan kinerja karyawan bisa meningkat. Dapat dinyatakan komunikasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Termasuk pada kondisi yang mengharuskan karyawan agar WFH atau bekerja dari rumah, berkomunikasi dengan pimpinan serta karyawan lain akan memudahkan pekerjaan mengingat tidak bisa bertatap muka secara langsung.

H₃: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Riset yang dilakukan (Wibowo et al., 2015) Tekanan (Stres) kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasional namun bersifat negatif. Dapat diartikan jika stres kerja yang dirasakan karyawan dapat mengubah pemahaman mereka tentang kesesuaian antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Di Masa Pandemi yang sangat sulit dan berdampak pada banyak sektor, tentu saja memicu adanya tekanan kerja pada karyawan, sehingga berdampak terhadap komitmen organisasional.

H₄: Tekanan Kerja berpengaruh Negatif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Riset yang pernah dilaksanakan oleh (Febriani & Suharnomo, 2018) menghasilkan pengaruh motivasi kerja pada komitmen organisasi terbukti dengan positif. Apabila karyawan diberikan motivasi sesuai dengan harapannya, komitmen organisasi juga akan meningkat.

Komitmen organisasi akan tumbuh seiring dengan dorongan berupa motivasi maupun perhatian oleh pimpinan dan sesama karyawan, karena mereka merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

H₅: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan akan semakin kuat apabila komunikasi interpersonal antara pihak manajemen dengan bawahan, rekan kerja dengan sesamanya, serta bawahan dengan manajemen terjalin dengan cukup baik dan harmonis. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi komitmen organisasi secara positif (Febriani & Suharnomo, 2018).

H₆: Komunikasi Interpersonal berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) melakukan riset dengan hasil bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Jadi karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi, bisa menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik pula. Begitu juga saat kondisi terburuk yaitu adanya Pandemi, karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi akan terus mempertahankan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

H₇: Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut (Sai, 2018) riset sebelumnya yang dilaksanakan di BPD DIY cabang Sleman, ternyata dampak stres kerja secara tidak langsung dipengaruhi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bisa dijelaskan jika efek tidak langsung tekanan kerja terhadap kinerja pegawai diperantarai komitmen organisasi terbukti lebih tinggi jika dibandingkan dengan efek langsung tekanan kerja pada kinerja pegawai di BPD DIY Cabang Sleman.

H₈: Tekanan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan di Masa

Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan riset yang dilaksanakan sebelumnya berlokasi di CV. Sampurno Abadi (Ermawati, 2018). Motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara yang berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Riset ini berbeda jika dibandingkan dengan riset yang dilakukan dalam (TUS S, 2017) yang menunjukkan jika komitmen organisasi tidak dapat mengganggu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₉: Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Riset yang dilaksanakan (Yuliani, 2018) menunjukkan jika komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja karyawan secara positif atau signifikan. Nilai yang kurang signifikan ini mengindikasikan jika komunikasi yang dikomunikasikan oleh karyawan tidak dapat membentuk komitmen organisasi yang positif di benak karyawan.

H₁₀: Komunikasi Interpersonal secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

III. METODE PENELITIAN

Riset ini tergolong dalam riset kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada karyawan PT Maha Mitra Sejati dengan teknik penentuan sampel berupa teknik *simple random sampling*. Dengan teknik tersebut, setiap karyawan PT Maha Mitra Sejati berpeluang sama untuk menjadi narasumber untuk riset ini. Dengan demikian, sampel yang dapat mewakili populasi dihitung dengan aturan rumus yang dicetuskan oleh Slovin, dan diperoleh total 110 responden yang dapat

mewakili dari 150 karyawan yang ada. Data dalam riset ini dianalisis dengan alat *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan WarpPLS 6.0, yang mana terdiri dari dua tahapan antara lain analisis *outer model* dan *inner model*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dengan digunakannya *Partial Least Squares* (PLS) pada riset ini antara lain:

Goodness of Fit

Tabel 1. Hasil *Goodness of Fit*

APC	0.239, P=0,002
ARS	0.410, P=<0,001
AVIF	1.526

Sumber: Data Diolah (2021)

Dengan melihat tabel 1 yang telah ditampilkan dapat diartikan jika model dalam riset ini dinyatakan fit. Pengujian APC dan ARS menghasilkan *p-value* <0,05, sedangkan AVIF menunjukkan nilai <5 yang artinya tidak terdapat masalah mengenai multikolonieritas antar indikator dan konstruk yang digunakan.

R-Squared atau R²

Tabel 2. Nilai *R-Squared*

	<i>R-Square (R²)</i>
Y	0.388
Z	0.432

Sumber: Data Diolah (2021)

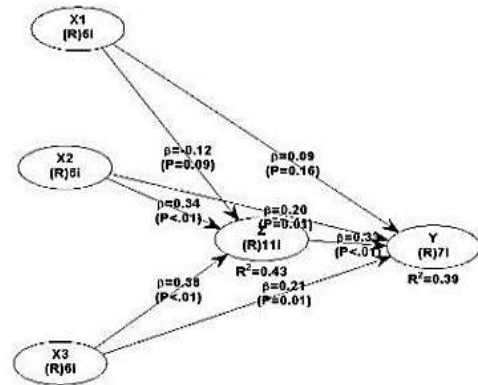
Dengan memperhatikan tabel 2 di atas, membuktikan jika nilai R² untuk variabel Y senilai 0.388 yang artinya kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel tekanan kerja (X1), motivasi kerja (X2), komunikasi interpersonal (X3), dan komitmen organisasi (Z) sebesar 39%. Namun untuk sisa sebanyak 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada riset ini.

Untuk nilai R² variabel Z sebesar 0,432 yang memiliki arti bahwa komitmen organisasi (Z) mampu dijelaskan oleh variabel tekanan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan komunikasi interpersonal (X3) sebesar 43%. Namun sisa sebanyak 57%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada riset ini.

Uji Hipotesis

Pada riset ini memiliki sepuluh pengujian hipotesis. Adapun hasil dari rangkaian uji tersebut ditampilkan pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Inner Model
 Sumber: Data Diolah (2021)

Nilai dalam riset ini berpatokan pada *p-value* senilai <0,05. Hasil perhitungan untuk *output* pengujian hipotesis pada riset ini ditampilkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Path coefficients</i>	<i>p-values</i>
X1 => Z	0,12	0,09
X2 => Z	0,34	<0,01
X3 => Z	0,38	<0,01
X1 => Y	0,09	0,16
X2 => Y	0,20	<0,01
X3 => Y	0,21	0,01
Z => Y	0,33	<0,01
X1 => Z => Y	-0,4	0,27
X2 => Z => Y	0,11	0,04
X3 => Z => Y	0,12	0,03

Sumber: Data Olahan (2021)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-

19 melalui komitmen organisasi memiliki nilai *p-values* kurang dari 0,05 ($<0,05$) yang artinya hipotesis tersebut dapat diterima.

Sedangkan, hasil penelitian tekanan kerja terhadap komitmen organisasi, tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19, dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi memiliki nilai *p-values* lebih dari 0,05 ($>0,05$) sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi disfungsi pada diri seseorang yang diakibatkan oleh adanya kejadian-kejadian pada tempat kerja dan juga adanya respons yang mengakibatkan perubahan psikokomunikasiologis maupun fisiologis karena adanya perasaan kurang nyaman. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah tekanan kerja yang dirasakan mempengaruhi komitmen organisasi yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* senilai 0,09, dimana *p-value* melebihi 0,05 ($>0,05$) yang artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Riset ini tidak menemukan pengaruh tekanan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Maha Mitra Sejati Jawa Timur. Riset ini memiliki hasil yang cukup berbeda dengan yang telah dilaksanakan (Wibowo et al., 2015) yang membuktikan jika tekanan (Stres) kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

(Wexley, Kenneth N., 1992) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang bisa menyebabkan bertambahnya dukungan atau dorongan untuk kerja. Biasanya pendorong semangat untuk bekerja menjadi definisi yang tepat untuk motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* senilai $<0,01$, dimana nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,34 yang artinya hipotesis yang diperkirakan

diterima. Penelitian ini berhasil menemukan adanya pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja terhadap komitmen organisasi yang mereka miliki. Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Febriani & Suharnomo, 2018) membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila karyawan diberikan motivasi sesuai dengan harapannya, komitmen organisasi juga akan meningkat.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (A. Devito, 1997) Komunikasi interpersonal merupakan interaksi yang dilakukan dengan tatap muka secara langsung yang terjadi pada dua orang dan bisa lebih, dimana pihak yang menyampaikan pesan bisa secara langsung menyampaikan pesan, serta penerima pesan tersebut bisa secara spontan menanggapi dan membalas pesan tersebut. Dalam penelitian ini, penulis ingin menguji apakah terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* dengan nilai $<0,01$, dimana nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,38 yang artinya hipotesis yang diajukan diterima. Riset ini berhasil menemukan adanya pengaruh komunikasi interpersonal yang dilakukan dengan atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja terhadap komitmen organisasi yang mereka miliki.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil riset yang telah dilaksanakan (Tahir, 2018) membuktikan jika tekanan (stres) kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Riset yang dilaksanakan oleh peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di masa sulit akibat adanya pandemi covid-19.

Tidak sama dengan hasil riset sebelumnya, hasil riset yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 memiliki nilai *p-value* senilai 0,16, dimana *p-*

value lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) yang artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Penelitian ini tidak menemukan pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 yang dimiliki oleh karyawan di PT Maha Mitra Sejati Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Riset yang dilaksanakan (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) ini mengindikasikan bahwa jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh penulis memiliki tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di masa sulit akibat adanya pandemi covid-19.

Selaras dengan penelitian terdahulunya, hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 memiliki nilai *p-value* senilai $<0,01$, dimana nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,20 yang artinya hipotesis yang diharapkan diterima. Riset ini berhasil menemukan adanya pengaruh motivasi kerja yang diberikan oleh atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja terhadap kinerja di masa pandemi covid-19 yang mereka miliki.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan (Atika et al., 2017) menemukan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dapat dinyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan khususnya di masa sulit akibat adanya pandemi covid-19.

Selaras dengan penelitian terdahulunya, hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 memiliki nilai *p-value* senilai 0,01, dimana nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,21 yang artinya hipotesis yang diajukan diterima. Penelitian ini berhasil menemukan adanya pengaruh komunikasi interpersonal yang dilakukan dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja terhadap

kinerja di masa pandemi covid-19 yang mereka miliki di PT Maha Mitra Sejati. Meskipun karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*WFH*) tapi komunikasi harus tetap terjalin dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19

Menurut (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2011) Komitmen organisasi merupakan sebuah keyakinan karyawan untuk tidak meninggalkan dan setia terhadap perusahaan. Komitmen juga identik dengan kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan. Riset ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.

Hasil penelitian yang dibuktikan melalui hasil serangkaian uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 memiliki nilai *p-value* senilai $<0,01$, dimana nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,33 yang artinya hipotesis yang diajukan diterima. Riset ini berhasil menemukan adanya pengaruh komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Maha Mitra Sejati bisa mempengaruhi kinerja mereka meskipun di masa pandemi covid-19 ini. Berbanding lurus dengan riset yang dilaksanakan Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) dengan hasil bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif yang cukup signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi

Riset ini dilaksanakan untuk menguji adanya pengaruh tidak langsung dari tekanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil riset yang dilakukan membuktikan jika nilai *p-value* senilai 0,27, dimana *p-value* melebihi 0,05 ($>0,05$) yang artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Penelitian ini tidak menemukan pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan walaupun melalui komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sai, 2018) pada Bank BPD DIY Cabang Sleman membuktikan bahwa pengaruh Tekanan Kerja (*stres kerja*) terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi

Riset ini dilaksanakan untuk membuktikan adanya pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil riset yang dilaksanakan menunjukkan bahwa nilai *p-value* senilai $<0,04$, dimana nilai *p-value* kurang dari $0,05$ ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar $0,11$ yang artinya hipotesis yang diajukan diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT Maha Mitra Sejati terhadap kinerjanya di masa pandemi covid-19 dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ermawati, 2018) pada CV. Sampurno Abadi Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 melalui Komitmen Organisasi

Riset ini dilaksanakan untuk menguji adanya pengaruh tidak langsung dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil dari riset yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *p-value* senilai $<0,03$, dimana nilai *p-value* kurang dari $0,05$ ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar $0,12$ yang artinya hipotesis yang diajukan diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal yang terjalin di dalam hubungan antarperseorangan karyawan PT Maha Mitra Sejati terhadap kinerjanya di masa pandemi covid-19 dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil ini tidak sama dengan riset sebelumnya yang dilaksanakan (Yulianti, 2017) mengemukakan jika komitmen organisasi tidak mampu memediasi secara positif signifikan dengan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran pada bab-bab yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan jika:

1. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
4. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
6. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
8. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
9. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
10. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Saran

1. Bagi penulis setelahnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain tekanan kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi sehingga memperluas topik yang akan dibahas.
2. Bagi penulis setelahnya, disarankan agar menambahkan dan mengganti variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi selain tekanan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal sehingga memperluas topik yang dibahas
3. Bagi penulis selanjutnya, diharapkan agar menambahkan dan memperluas sampel yang akan digunakan sebagai penelitian sehingga dapat mempresentasikan pengaruh antar variabel yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Devito, J. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books.
- Atika, A., Fristin, Y., & Suwandaru, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan (Pada PT.PLN (PERSERO) Area Malang Rayon Malang Kota). *Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 23.
- Azizah, S. N. (2017). Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja PPKBD di Kecamatan Gembong. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Bernardin, H. John. & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management*. Mc Graw Hill Inc.
- Buana, D. R. (2020). Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15082>
- Ermawati, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada CV. Sampurno Abadi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 20(2), 72–86.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–12.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). PT. Gramedia.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Sai, M. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di BANK BPD DIY Cabang Sleman. *Universitas Islam Indonesia*.
- Saifudin. (2017). Pengaruh motivasi, komitmen, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di rumah sakit daerah madani provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 5(2302–2019), 135–145.
- Schermerhorn, John R., Hunt J., Osborn J. G., Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior* (11th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta.
- Tahir, M. (2018). *Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan*. 3(1), 1–8.
- TUS S, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Wexley, Kenneth N., Y. G. A. (1992). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin Inc.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Yulianti, E. (2017). Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business Studies*, 2(2), 45–57.