



Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Indah Putri Permatasari¹, Anugrahini Irawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:
**Effectiveness of
Communication,
Organizational Culture,
Satisfaction, Employee
Performance.**

Employee performance is one of the important aspects in the sustainability of a company, especially during the current COVID-19 pandemic which can reduce company performance. There are several factors that can affect the performance of an employee, including the effectiveness of communication, organizational culture and satisfaction which is very much needed in increasing cooperation between employees within the company. To achieve good performance, communication is needed as a medium to make it easier to convey information to all employees so that they are in line with company expectations and are able to provide the best performance. And improve organizational culture so that employee organizational behavior that has been formed in the agency can achieve company goals. Meanwhile, self-satisfaction is the driving force behind the company's rate of increase so that employees are enthusiastic and strong to work and can work well together among employees

✉ Penulis Korespondensi*

Anugrahini Irawati

Email:

anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI : 10.21107/jkim.v%vi%i.16215

Citation : Putri, Indah Permatasari dan Anugrahini Irawati (2022), Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2 (3), hlm. 348-356

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Munculnya kondisi alam yang berubah-ubah dan tidak menentu membuat sebagian orang merasa kesulitan dalam mengambil keputusan. Ditambah lagi dengan perilaku manusia yang cenderung tidak memikirkan dampak dari perbuatannya. Tidak sedikit wabah lahir dari hasil perbuatan manusia yang melakukan bermacam-macam eksperimen semenjak dahulu dengan melibatkan sumber daya alam, misalnya wabah sars, antraks, flu babi, flu burung, hingga yang terbaru saat ini adalah wabah virus corona atau yang sering disebut dengan covid-19. Terlepas dari penyebab wabah yang dihasilkan dari perbuatan manusia yang tidak bertanggung jawab tersebut, memiliki dampak serius terhadap lingkungan manusia secara keseluruhan. Hingga menyebabkan kegiatan manusia lainnya terganggu, mulai dari kegiatan pendidikan, bekerja, gaya hidup, kebudayaan, ekonomi, dan sebagainya, terlebih lagi dengan interaksi bersama manusia lainnya yang sebelumnya sudah terbentuk. Dampak dari wabah tersebut dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia dan tidak bisa menciptakan SDM yang unggul.

Pandemi virus corona telah memberikan tuntutan yang sangat besar bagi para pemimpin disektor bisnis maupun disektor-sektor lainnya. Korban jiwa akibat virus ini menimbulkan ketakutan di antara para pekerja dan berbagai pemangku lainnya. Wabah yang berskala besar dan ketidakpastian yang dihadapi dapat menyulitkan para pemimpin untuk mengatasinya. Dampak pandemi covid-19 juga berakibat pada budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka perusahaan mulai bersahabat dan melakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini. Membangun budaya organisasi perusahaan yang tangguh dan relevan dengan kondisi saat ini merupakan salah satu cara paling efektif untuk menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Budaya merupakan salah satu cerminan masyarakat. Budaya juga selalu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Seperti perubahan budaya perusahaan dalam masa pandemi ini perlu adanya penyesuaian-penyesuaian, sehubungan dengan banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi dalam tatanan kehidupan, mulai dari kehidupan sosial dan juga organisasi. Dampak dari kebijakan menjaga jarak atau *social distancing*, telah mengubah pola perilaku kehidupan sehari-hari. Bahkan cara bekerja pun diganti secara daring atau virtual demi mencegah penyebaran virus covid-19 ini.

. Dalam keadaan pandemi covid yang sangat meningkat di pertengahan tahun 2021 ini, perusahaan semakin menjaga ketat protokol yang ada. Terutama kota Surabaya yang semakin naik dalam kurun waktu beberapa bulan. Sehingga perusahaan sendiri menganjurkan dan mengupayakan agar komunikasi yang ada di perusahaan antara atasan bawahan atau sesama karyawannya berjalan secara efektif dan tidak memperluas penyebaran virus covid-19 ini.

Upaya perusahaan untuk bisa mengefektifkan komunikasi sangatlah ketat. Dengan anjuran dari pemerintah seperti menggunakan *double mask* atau masker yang berstandar *4ply*. Dikarenakan Koperasi Manghayu cukup banyak bertemu dengan orang umum, seperti menerima pengambilan bari seorang pembeli. Peraturan pada kesehatan yang ada sangat membawa dampak yang baik. Sehingga perusahaan sendiri hanya mengalami 20% miss komunikasi terhadap atasan bawahan atau sesama karyawan. Komunikasi yang efektif ini akan dikembangkan lebih lanjut agar perusahaan sendiri bisa semakin maju dan mendapatkan tujuan targetnya.

Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan akan mempermudah dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami konsep budaya organisasi perusahaannya. Dalam Koperasi Manghayu Sejahtera budaya organisasi yang telah terbentuk sebelum dan sesudah adanya wabah covid-19 ini sudah berjalan dengan baik.

Dalam Koperasi Manghayu sendiri budaya organisasi yang sangat terorganisir dapat meminimalkan karyawan untuk tidak melakukan tindakan individual, seperti melakukan tindakan atas kemauannya sendiri. Melainkan budaya organisasi dalam koperasi ini baik. Ada pula beberapa kendala dalam budaya organisasi koperasi adalah seperti kesalahan dari karyawan yang tidak tertib SOP perusahaan, kurangnya konfirmasi atau kesalahan spekulasi (dugaan). Maka dari itu karena adanya pandemi covid-19 ini perusahaan sangat menjalankan tertib yang sangat ketat. Budaya organisasi dalam masa pandemi ini harus diawasi atau dijaga oleh perusahaan dikarenakan budaya organisasi dapat mempengaruhi perusahaan secara cepat maupun lambat. Upaya menjalankannya dengan baik yaitu atasan atau kepala staf perusahaan selalu meninjau atau memeriksa baik kinerja, komunikasi antar sesama karyawan, dan kesesuaian aturan yang diterapkan koperasi terhadap karyawan.

Kepuasan kerja dalam perusahaan tentunya suatu hal dirasakan oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Disebutkan juga kepuasan kerja berafiliasi pada individu dan menyangkut syarat sudah lalu. Maka dari itu dalam Koperasi Manghayu peneliti melihat apakah adanya kepuasan antara efektivitas komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana kepuasan tersebut sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang bersumber dari data karyawan KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berjumlah 340 karyawan. Dengan sampel penelitian berjumlah 36 karyawan pada koperasi tersebut yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Efektivitas Komunikasi

X2 = Budaya Organisasi

b₁, b₂ = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa probabilitas beberapa hasil korelasi dari item pertanyaan menyatakan valid dan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kritea	Keterangan
X1	0,895	>0,60	Reliabel
X2	0,953	>0,60	Reliabel
Z	0,846	>0,60	Reliabel
Y	0,939	>0,60	Reliabel

Sumber: Olah data 2022

Tabel 1 diatas, menunjukkan nilai cronbarch alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Rangkuman Analisis Regresi

Variabel Y	Variabel X	Koefisien	t	Sig
Kinerja Karyawan	Efektivitas Komunikasi	0,309	0,828	0,413
	Budaya Organisasi	0,235	0,130	0,898

Sumber : Olah data 2022

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 36,297 + 0,256X_1 + -0,30X_2 + 0,05$$

Keterangannya:

1. Nilai konstanta adalah 36,297. Dengan demikian, jika variabel bebas efektivitas komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak ada atau nol (X1 dan X2=0), maka kinerja karyawan berada pada angka sebesar 36,297.
2. Koefesien regresi variabel efektivitas komunikasi sebesar 0,256. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel efektivitas komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256 dan variabel efektivitas komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga apabila variabel lain dianggap konstan.
3. Koefesien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,30. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,30 dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga apabila variabel lain dianggap konstan.

Penguji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444,542	3	148,181	10,003	,000 ^b
	Residual	503,668	34	14,814		
	Total	948,211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Efektivitas Komunikasi, Budaya Organisasi

Tabel 4 diatas, menyatakan bahwa nilai Fhitung dari hasil uji F sebesar 10,003 > Ftabel 2,87 dengan signifikan 0,000. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502,861	2	251,430	18,395	,000 ^b
	Residual	478,402	35	13,669		
	Total	981,263	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan

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

Tabel 5 diatas, menyatakan bahwa nilai Fhitung dari hasil uji F sebesar 18,395 > Ftabel 3,26 dengan signifikan 0,000. Hal ini membuktikan Efektivitas Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan (Z).

b. Uji T

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji T model-1

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,057	6,199		5,816	,000
	Efektivitas Komunikasi	,292	,135	,338	2,156	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,965	4,809		8,311	,000
	Budaya Organisasi	,205	,104	,312	1,971	,056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas, didapatkan bahwa hasil uji t persamaan struktur model-1 diketahui bahwa efektivitas komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t-hitung < t-tabel sebesar 1,68 dengan tingkat signifikan untuk variabel efektivitas komunikasi adalah 0,038 dan variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,056.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji T model-2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,326	5,068		2,235	,032
	Efektivitas Komunikasi	,575	,111	,654	5,191	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,624	3,599		4,342	,000
	Budaya Organisasi	,477	,078	,715	6,140	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel diatas, didapatkan hasil uji t persamaan struktur model-2 diketahui bahwa efektivitas komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan (Z) dengan t-hitung > t-tabel sebesar 1,68 dengan tingkat signifikan untuk variabel efektivitas komunikasi adalah 0,000 dan variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

PEMBAHASAN

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Efektivitas komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pengawal tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Hasil dari penelitian Trijaya (2012) yang sejalan dengan penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi merupakan aturan main yang ada di dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pedoman dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut terlihat dari perilaku dan sikap mereka dalam sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi serta sewaktu-waktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan Falilah dan Wahyuono (2019). Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kepuasan

Efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerja sama, dan juga kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian Anggrainiedan Yuningsi (2008) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berhubungan positif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil dari penelitian yang sejalan adalah Chipunza dan Malo (2017) memperoleh hasil temuan bahwa responden penelitian memiliki persepsi positif tentang budaya organisasi dengan profesional akademik yang menunjukkan kepuasan dengan hubungan rekan kerja, dukungan pengawasan pekerjaan itu sendiri, serta kepuasan moderat dengan peluang kemajuan yang tersedia. Namun, para profesional akademis tidak puas dengan gaji yang mereka terima. Korelasi yang signifikan budaya organisasi secara keseluruhan dan kepuasan kerja ditemukan.

Pengaruh antara Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran utama melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi diartikan sebagai kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan. Perlu adanya penyesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja dengan budaya organisasi yang dapat membantu perkembangan dalam pemberdayaan karyawan dari pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih besar.

Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan

Pengaruh budaya organisasi yang konsisten dilaksanakan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang artinya semakin meningkat budaya organisasi dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh komunikasi yang harmonis dalam perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika komunikasi dalam perusahaan mengalami peningkatan dan perbaikan maka akan berdampak pada peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Perbaikan saluran informasi baik informal yang berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang positif.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya, Efektivitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya, Efektivitas komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening, Efektivitas komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mebis*. Vol 14 No.02. Hal 145-147.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProSpss. Cet.4. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol 14 No 01. Hal 80-86.
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Okta, Dimas Ardiansyah. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada bagian Produksi

- Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).
Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 1, Januari. Hal 28.
- Retno. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakkultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Robbins, Stephen. P, *et al* (2006). Perilaku Organisasi (*terj.* Bernjamin M). Edisi 10. PT Indeks : Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta. Hal.96-97.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta,CV. Hal 42-94.
- Tyas, Ucha Clarissha. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Bagian Logistik pada PT. Samudera Indonesia, Tbk. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Yudhaningsih, Resi. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humanlora*. Vol. 11 No.1. Hal. 41-47.