

Pengaruh Komunikasi Internal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (P4TK TK Dan PLB) Dimasa Pandemi COVID-19

Wala Erpurini¹, Yus Yusril Azwardi Asikin²

¹Manajemen, Universitas Nasional Pasim. Jln. Dakota No. 8 Bandung. ²Manajemen, Universitas Nasional Pasim. Jln. Dakota No. 8 Bandung.

e-mail: wala.manajemen@gmail.com¹, yusyusril13@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa (P4TK TK Dan PLB) dimasa pandemi covid-19. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh komunikasi internal dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada P4TK Dan PLB dimasa pandemi covid-19. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Peneliti menggunakan metode *judgement sampling* dan menggunakan kuisioner untuk melakukan pengambilan data. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dan *Alpha Cronbach*, diketahui bahwa item yang dibuat sudah valid dan reliabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 18. Hasil perhitungan dapat diketahui nilai pengaruh antara variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 54,7%. Kemudian besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 32,7%. Hasil perhitungan nilai pengaruh variabel komunikasi internal dan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada P4TK TK Dan PLB dimasa pandemi covid-19 secara simultan dengan mencari koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,827. Nilai ini menunjukkan nilai positif antara variabel komunikasi internal dan fasilitas kerja terhadap kinerja artinya semakin baik komunikasi internal dan fasilitas kerja akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Besarnya angka R *square* (R^2) adalah sebesar 0,683 maka koefisien determinasi (KD) sebesar $0,683 \times 100\% = 68,3\%$ hal ini, berarti menunjukkan pengaruh komunikasi internal dan fasilitas kerja terhadap kinerja adalah sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Fasilitas Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Center for the Development and Empowerment of Kindergarten and Special Education Educators and Education Personnel (P4TK TK and PLB) during the COVID-19 pandemic. The purpose of this research is to see the effect of internal communication and work facilities on employee performance at P4TK and PLB during the covid-19 pandemic. The population in this study were 58 people. The researcher used judgment sampling method and used questionnaires to collect data. The results of the validity and reliability test using the Pearson Product Moment and Alpha Cronbach correlation methods, it is known that the items made are valid and reliable. The calculation is done using SPSS Version 18. The results of the calculation can be seen that the value of the influence between internal communication variables on employee performance is partially 54.7%. Then the magnitude of the influence of work facilities on employee performance partially is 32.7%. The results of calculating the value of the influence of internal communication variables and work facilities variables on employee performance at P4TK TK and PLB during the covid-19 pandemic simultaneously by looking for the coefficient of determination shows how much influence between the two variables studied can be seen from the R value of 0.827. This value shows a positive value between the variables of internal communication and work facilities on performance, meaning that the better internal communication and work facilities will create good employee performance. The magnitude of the number R square (R^2) is

0.683, the coefficient of determination (KD) is $0.683 \times 100\% = 68.3\%$ this means that it shows the effect of internal communication and work facilities on performance is 68.3% while the remaining 31, 7% is influenced by other factors.

Keywords: *internal communication, work facilities, performance*

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 virus covid 19 melanda seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Covid 19 pertama kali ditemukan di Wuhan China. Hal ini mempengaruhi keadaan ekonomi yang sangat cepat. Presiden Joko Widodo memberikan himbauan secara tegas kepada warga Negara Indonesia agar tetap patuh terhadap penerapan protokol kesehatan. Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem ketenagakerjaan perusahaan. Kementerian ketenagakerjaan menjelaskan, bahwa 17.224 dari 873.090 perusahaan sektor formal menerapkan *work from home* (WFH) mulai tanggal 7 April 2020 (Nadya Safirasari Setiawan, 2021). Perusahaan memberlakukan kerja di tempat kerja secara *offline* sebelum adanya Covid-19. Namun perusahaan menerapkan kerja secara *online* di rumah pada saat pandemi Covid-19.

Kegiatan *work from home* (WFH) menggantungkan pada sarana dan prasarana aplikasi media *online*, seperti: *zoom, whatsapp group, google meet*, dan telegram. Karyawan harus menguasai cara penggunaan aplikasi media *online* tersebut. Aplikasi media *online* dipengaruhi oleh jaringan data. Jika karyawan memiliki jaringan data bagus dan penguasaan aplikasi media *online*, maka kinerja karyawan tidak mengalami gangguan. Jika karyawan menghadapi gangguan jaringan data dan kurangnya pengetahuan pengoperasian aplikasi media *online*, maka kinerja karyawan mengalami hambatan.

Menurut Ngalimun (2017:88) Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk keperluan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama bawahan dan sebagainya.

Menurut Moenir (2016:119) menyatakan bahwa fasilitas merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbins (2012:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Menurut Danika Sarumaha dan Wasiman (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics” menyatakan bahwa hasil penelitian komunikasi internal dan fasilitas kerja sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan umumnya ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kualitas. Selain itu harus didukung dengan komunikasi dan fasilitas kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena hal ini menyangkut aktivitas yang dilakukan

karyawan dan menunjukkan organisasi yang peduli tentang karyawan serta mengharapkan karyawan untuk berkembang.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan selama pandemi diperlukan adanya komunikasi atau hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan memberikan fasilitas kerja untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Bambang S. Soedibjo (2013:7) metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Sedangkan metode asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel, penelitian asosiatif dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel yang terdiri atas variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas tersebut adalah komunikasi internal dan fasilitas kerja. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 18. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden memakaipengambilan dengan teknik *judgement sampling*.

Data diperoleh pada hasil distribusi kuesioner kepada karyawan melalui pernyataan. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada permasalahan-permasalahan penyebab yang didapat mempengaruhi kinerja karyawan P4TK TK Dan PLB dimasa pandemi covid-19. Setelah data terkumpul data akan diuji melalui program statistic yaitu program SPSS 18. Dengan aplikasi SPSS data yang telah diperoleh tersebut akan di uji untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

Metode Analisis Data Uji Validitas Data

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk melakukan pengujian dan untuk mengetahui data reliabel serta valid. Apabila data reliabel dan valid maka hasil pengujian memperlihatkan keakuratan data.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dalam mengetahui penyebaran data dari hasil yang didapattersebut merata, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas digunakan dalam uji asumsi klasik.

Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan supaya mengetahui variabel mana yang lebih mendominasi pengaruhnya. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Uji t dan uji f, pengujian t dipakai untuk melihat adanya pengaruh secara parsial antarvariabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f mengetahui adanya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini ialah 131 responden dimana sampelnya yaitu karyawan P4TK TK Dan PLB. Karakteristik responden berdasarkan sesuai dengan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Hasil yang diperoleh ialah karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 atau 45% sisanya ialah karyawan berjenis kelamin laki- laki berjumlah 32 atau 55%. Berdasarkan usia terdiri 17 orang atau 29% yang berumur 30-40 tahun dan 22 orang atau 38% yang berusia 41-50 tahun. Sedangkan diatas 50 tahun terdiri 19 orang atau 33%. Berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 9 orang atau 16% pendidikan SMA, terdiri dari 15 orang atau 26% Sarjana (S1), terdiri dari 30 orang atau 51% Magister (S2), sedangkan terdiri dari 4 orang atau 7% Doktor (S3).

Hasil Pengujian Uji Validitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

Indikator	Hasil r hitung	Nilai kritis r tabel	Keterangan
X1.1	0,390	0,258	Valid
X1.2	0,635	0,258	Valid
X1.3	0,597	0,258	Valid
X1.4	0,625	0,258	Valid
X1.5	0,499	0,258	Valid
X1.6	0,572	0,258	Valid
X1.7	0,479	0,258	Valid
X1.8	0,646	0,258	Valid
X1.9	0,398	0,258	Valid
X1.10	0,499	0,258	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Indikator	Hasil r hitung	Nilai kritis r tabel	Keterangan
X2.1	0,868	0,258	Valid
X2.2	0,639	0,258	Valid
X2.3	0,625	0,258	Valid
X2.4	0,663	0,258	Valid
X2.5	0,617	0,258	Valid
X2.6	0,868	0,258	Valid
X2.7	0,868	0,258	Valid
X2.8	0,617	0,258	Valid
X2.9	0,668	0,258	Valid
X2.10	0,653	0,258	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator	Hasil r hitung	Nilai kritis r tabel	Keterangan
X2.1	0,584	0,258	Valid
X2.2	0,544	0,258	Valid
X2.3	0,447	0,258	Valid
X2.4	0,709	0,258	Valid
X2.5	0,430	0,258	Valid
X2.6	0,473	0,258	Valid
X2.7	0,621	0,258	Valid
X2.8	0,686	0,258	Valid
X2.9	0,514	0,258	Valid
X2.10	0,523	0,258	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa pernyataan setiap variabel komunikasi internal, fasilitas kerja terhadap kinerja didalam penelitian ini lebih $> 0,258$ (r tabel) berarti dapat dikatakan instrumen data dalam penelitian ini valid. Selanjutnya adalah

untuk melihat instrumen penelitian apakah dapat diandalkan yaitu dengan menggunakan uji reliabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

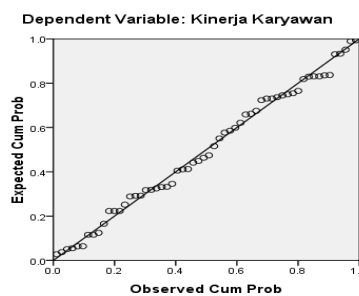
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	722	10	
Fasilitas Kerja (X2)	885	10	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	739	10	

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa pernyataan setiap variabel komunikasi internal, fasilitas kerja terhadap kinerja didalam penelitian ini didapatkan uji reliabilitas > 0,60. Instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengujian seterusnya.

Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

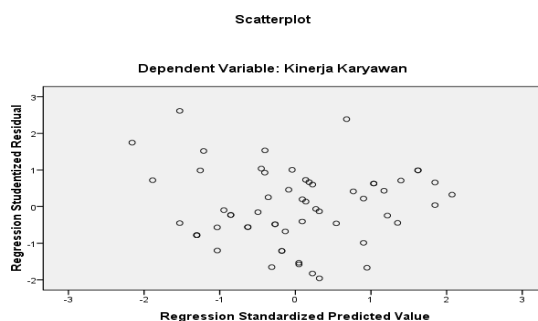
Berdasarkan gambar hasil uji normalitas data diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.827	.683	1.684	2.246	

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Dari tabel 5 diatas, dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2.246. sedangkan nilai dL dan dU dapat dilihat dari tabel dengan jumlah responden (n) = 58, jumlah variabel independen (k) = 2, nilai dL = 1, 5052 dan nilai dU = 1,6475. Karena nilai *Durbin Watson* d > dU sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat digunakan analisis selanjutnya.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedstisitas Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Berdasarkan pengujian heterokedastisitas yang dapat dilihat pada gambar 2, pada bagian diagram *scatterplot* tidak terlihat pola yang jelas dan teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Komunikasi Internal, Fasilitas Kerja, dan Kinerja berdasarkan variabel bebas yang dimasukkan.

Tabel 6 Hasil Uji Multikorelasi

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi Internal	.834	1.199
Fasilitas Kerja	.834	1.199

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,834 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,199 kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (*independen*).

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.306	3.569			1.767.083
Komunikasi Internal	.547	.085			.536 6.445.000
Fasilitas Kerja	.327	.061			.448 5.391.000

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS versi 18

Pada tabel 7 diatas Menunjukkan nilai signifikan untuk variabel Komunikasi Internal sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai signifikan untuk variabel Fasilitas Kerja $0,00 < 0,05$. Dan besarnya t_{hitung} pada Komunikasi Internal adalah sebesar 6,445 dan Fasilitas Kerja adalah sebesar 5,391. Pada derajat bebas $df=N-k-1 = 55$, maka ditemukan t_{tabel} sebesar 2,004. Maka dapat disimpulkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ditulis pada skripsi ini, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan didapat hasil Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada P4TK TK dan PLB dimasa pandemi covid-19.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan didapat hasil Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada P4TK TK dan PLB dimasa pandemi covid-19.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan didapat hasil Komunikasi Internal dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada P4TK TK dan PLB dimasa pandemi covid-19.

Daftar Pustaka

- Asep Rifa'i. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, STIE PASIM*; Sukabumi, Jan-Juni 2019; Vol. 08 No. 01
- Denika Sarumaha. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*, Vol. 4, No.2, Juni 2020.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Univesitas Dipenogoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, D. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Melan Anggraeni (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV. Artha Samudra.
- Nadya Safirasari Setiawan (2021). Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 3 Nomor5 Tahun 2021 Halm 3229 – 3242.
- Robbins, S. P. (2012). *Organisasi, Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional PASIM.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suryani. (2020). *Determination Of Oorganizational Culture, Work Facilities, Communication With Work Satisfaction As Moderator Variables To Performance Of Humas Bureau, Protocol And Conectors Of Province Secretariat Riau Island*. *Zona Manajerial: Volume 10, Issue 3, Desember 2020 | Pages 1-14*.