

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (STUDI PADA TELKOMSEL BANDAR LAMPUNG)

Kevin Roberto Parinussa¹, Hendri Dunan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

kevin.18011204@student.ubl.ac.id

hendri.dunan@ubl.ac.id

Abstrak

Eksekusi pekerja PT. Telkomsel Bandar Lampung menurut kelas menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang mendominasi diikuti dengan peningkatan jumlah perwakilan yang kurang melaksanakan. Penurunan eksekusi pekerja ditunjukkan dengan penurunan jumlah kesepakatan juga ketidaksesuaian pada tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Penurunan eksekusi mempengaruhi gaji organisasi yang berkurang. Alasan penelitian ini ialah guna mengetahui pengaruh inspirasi kerja juga hubungan kerja pada presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung di tengah pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan kuantitatif, jumlah penduduk dan contoh 70 individu. Pemeriksaan informasi menggunakan investigasi Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil pemeriksaan dan percakapan, diduga bahwa inspirasi kerja berpengaruh positif terhadap pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung dan hubungan kerja terpengaruh positif pada presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Hubungan Kerja, Kinerja, Karyawan, Pandemi Covid-19*

Abstract

Execution of PT. Telkomsel Bandar Lampung in line with elegance shows that there is a decrease inside the range of people who dominate accompanied by using an boom within the wide variety of representatives who do not perform less. The decrease in worker execution is indicated through a decrease in the wide variety of agreements as well as a loss of conformity with the anticipated goals of an employer. reduced execution affects the organisation's reduced profits. The motive for this research is to determine the effect of labor concept in addition to paintings members of the family at the presentation of representatives of PT. Telkomsel Bandar Lampung inside the midst of the Covid-19 pandemic. This have a look at uses a quantitative examination technique, population and a pattern of 70 individuals. statistics check using a couple of Linear Regression research. primarily based on the outcomes of the exam and communication, it is suspected that work notion has a effective effect at the exhibition of representatives of PT. Telkomsel Bandar Lampung and work members of the family have been positively affected by the presentation of representatives of PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Keywords: *Work Motivation, Work Relations, Performance, Employees, Covid-19 Pandemic*

PENDAHULUAN

Meluasnya penyebaran COVID-19 telah mempengaruhi kehidupan masyarakat dan perekonomian, termasuk industri. Sebelumnya perusahaan dapat beroperasi sendiri, kini perusahaan perlu menciptakan lingkungan fisik yang unik, fleksibel, dan bekerja dari rumah untuk mengurangi penyebaran penyakit. Yang baru adalah hal baru ketika bencana global, di mana saja di dunia, termasuk industri, telah digunakan untuk menciptakan kondisi baru

untuk keadaan darurat, uji coba, termasuk kepegawaian.

Kualitas karyawan merupakan faktor penting dari kinerja, nilai, waktu juga kerja sama tim guna menggapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat dinilai dan diukur jika setiap individu atau anggota kelompok telah memiliki kode etik yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu, tiadanya tujuan juga sasaran yang diharapkan secara proporsional, tidak mungkin mengidentifikasi pekerjaan individu atau fungsi organisasi tanpa tanda keberhasilan yang jelas (Moeheriono, 2012).

Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa kinerja pegawai didorong oleh pekerjaan yang layak dan banyaknya pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai penugasan. Efektivitas adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Peran karyawan sangatlah penting terhadap upaya organisasi guna menggapai tujuannya.

Koopman, dkk. (2014) menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai disebabkan oleh peningkatan kinerja atau performance pegawai. Keberhasilan adalah karena kerja individu atau kelompok yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dimana menurut Mathis dan Jackson (2012) bekerja adalah pekerjaan mereka yang sedang dalam proses. Kinerja karyawan berdampak pada seberapa banyak uang yang mereka sumbangkan untuk organisasi.

Menurut Wibowo (2017) gagasan efisiensi dapat dilihat dari hasil kerja dan dilihat dari kinerja dan jumlah karyawan yang dicapai, suatu pekerjaan ditawarkan. Koopman, dkk. (2014) menunjukkan bahwa pengukuran kinerja merupakan fungsi dari kinerja, kinerja konten, dan perilaku. Keberhasilan suatu organisasi juga tercermin dari tingginya tingkat stafnya, karena individu atau kelompok lebih berhasil.

Peran karyawan sangat menentukan dalam menentukan peran operasional perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan menghasilkan keuntungan dan kinerja dari organisasi. Pentingnya fondasi manusia dan organisasi merupakan kekuatan pendorong penting organisasi dan aktivitas manusia dalam banyak kebutuhan dan momen manusia. Proses membangun sumber daya manusia harus mendukung pekerja terampil untuk membangun tenaga kerja yang kuat dan menyelesaikan misi mereka secara efektif (Mangkunegara, 2014).

Perusahaan yang sukses dapat dikatakan memiliki standar yang tinggi jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang diinginkan masyarakat. Perusahaan sekarang akan dapat mengembangkan karyawan berkinerja tinggi sebagai cara untuk meningkatkan bisnisnya. Perusahaan akan mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja di atasnya. Karyawan adalah seniman melalui semua tahapan persiapan untuk menilai potensi peluang investasi yang ditawarkan oleh perusahaan (Rivai, 2014).

PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah perusahaan yang berbasis di Bandar Lampung yang bergerak di bidang komunikasi telepon. Telkomsel merupakan pemimpin pasar bagi operator seluler dalam upaya mensukseskan industri pertelekomunikasian di Indonesia dan memperkenalkan orde baru pelayanan *mobile board*. Telkomsel mengikuti tren *technology* 3G, HSDPA, HSPA, juga *Long Term Evolution* (LTE).

PT. Telkomsel Bandar Lampung menurut departemen menunjukkan adanya pengurangan jumlah pegawai produktif serta peningkatan jumlah pekerja setengah menganggur. Hilangnya kinerja karyawan diwujudkan dengan berkurangnya penjualan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Penurunan kinerja berdampak pada pendapatan perusahaan. Jumlah karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung bukannya tanpa alpha level yang lebih tinggi dibandingkan Oktober 2020 yakni 11 orang, jumlah pegawai non-alpha akan terpengaruh dengan penambahan jumlah pegawai karena menghambat penyerapan tenaga kerja.

Hasil studi pertama, serta pengumpulan data pertama, menunjukkan kekuatan kemampuan seseorang untuk memiliki PT. Telkomsel Bandar Lampung kurang bagus. Manual tersebut menjelaskan tentang peran sumber daya manusia di PT. Telkomsel Bandar Lampung tidak setuju. PT. Telkomsel Bandar Lampung menurut departemen menunjukkan adanya pengurangan jumlah pegawai produktif serta peningkatan jumlah pekerja setengah menganggur. Hilangnya kinerja karyawan diwujudkan dengan berkurangnya penjualan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Penurunan kinerja berdampak pada pendapatan perusahaan.

beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya semangat kerja juga hubungan kerja. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa keinginan untuk bekerja adalah keinginan dimana individu termotivasi untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan, aspirasi dan tujuan mereka, dan ini mempengaruhi orang lain. Untuk memberikan dukungan staf, eksekutif perusahaan dapat melakukan banyak hal, dll., Dengan memberikan layanan, promosi, promosi, dan penghargaan yang lebih baik bagi karyawan.

Terjadinya demensia sering terjadi pada staf PT. Telkomsel Bandar Lampung yaitu mengurangi bantuan untuk pekerja. Adanya kepatuhan terhadap kebijakan WFH (Home-Based Services) agar seluruh pekerja dapat memperbaiki situasi dimanapun pemerintah Indonesia memutuskan, dengan tetap memastikan penguasaan pasar tenaga kerja tetap terjaga sesuai prosedur yang ada dan berkelanjutan. beralih ke perbaikan yang ada dan mengubah arah operasi. Telkomsel Bandar Lampung.

Selain dukungan proyek, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah hubungan antar kinerja. Konflik merupakan unsur penting juga bermanfaat dalam kehidupan organisasi. Interaksi kehidupan kerja adalah bagian tak terelakkan dari proses perubahan. Albert (2011) berpendapat bahwa ada hubungan antara pekerjaan dan bencana. Albert mengatakan konflik itu baik atau menggembirakan jika semua pihak membahasnya dan menggunakan pembicaraan damai untuk menemukan solusi.

Hasil penelitian Reza Yusuf (2018) menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja staf Pusat Teknik Fasilitas Nuklir. Hasil penelitian Audina Putri Pratami (2019) memperlihatkan bahwasannya hubungan kerja dan dialog organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja staf PD. Pasar Jaya. Kemudian, hasil penelitian Didi Wandu (2019) memperlihatkan bahwasannya komunikasi efektif dan bermanfaat bagi kinerja pegawai BPBD di Provinsi Banten. Hasil penelitian Andri

Ramadhan Walangantu (2018) menunjukkan kuatnya dampak konflik dengan pegawai PT Pegadaian (Persero) Manado. Sementara itu, analisis Yohana Lasmaria Panggabean (2019) menunjukkan bahwa terdapat dampak negatif work-life balance dan work-life stress pada karyawan.

Hubungan yang telah berhasil berkembang dapat menyebabkan ketidakaktifan ketika konflik yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan kehancuran tim, berkurangnya keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental dan bahkan cedera fisik, stres dan ketidakmampuan untuk fokus, kinerja yang buruk, peningkatan fleksibilitas. untuk permusuhan dan kebencian. dan permusuhan meningkat (Akaniji, 2015).

Hubungan kerja bisa menimbulkan dampak positif juga negatif, dampak positif konflik harus didukung oleh manajemen untuk mengelola konflik dalam organisasi. Hal ini akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan dengan menambah jumlah karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hubungan kerja tersebut harus segera diselesaikan agar konflik tersebut tidak berdampak negatif dan tetap menjadi prioritas utama. Proses pemulihan dengan menjalin hubungan kerja membutuhkan kecepatan dan ketepatan. Hal ini untuk mencegah kerusakan pada layanan,

Koordinasi kehidupan kerja adalah hubungan kompleks yang muncul di bidang-bidang seperti konflik, konflik, atau ketidakpercayaan antara individu dan kelompok, seperti individu, kelompok, atau organisasi. Konflik di tempat kerja dapat menimbulkan stres di tempat kerja yang dapat mengurangi beban kerja (McKenna, 2010).

Kegiatan sosial sering dilakukan bersama staf PT. Telkomsel Bandar Lampung yaitu perselisihan antara pekerja tentang perselisihan meja, perselisihan antara pekerja dan manajemen dan perbedaan pendapat tentang pekerjaan yang tidak pasti.

TINJAUAN PUSTAKA

Sinambela (2018) kinerja karyawan diartikan sebagai keahlian karyawan untuk memperoleh keterampilan tertentu. Kinerja pengguna sangat penting, karena dari kinerja ini akan diketahui bahwa pengguna dapat melakukan tugas yang diberikan. Untuk itu perlu ditentukan ukurannya secara cermat dan disatukan dalam satu aplikasi. Evaluasi kinerja penting dilakukan dalam meningkatkan suatu organisasi agar efektif dan efisien, karena perencanaan atau infrastruktur lebih baik lagi untuk SDM dan organisasi. Penilaian efikasi diri merupakan dampak positif terhadap potensi pengembangan keseluruhan organisasi ini. Evaluasi kinerja dapat menunjukkan seberapa baik kinerja seorang karyawan. Evaluasi kinerja adalah cara untuk mengukur keterlibatan individu di tempat kerja tertentu.

Handoko (2010) menyatakan bahwa konsep esai adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah ciri khas setiap individu yang memotivasi seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan”. Rivai (2008), menyatakan bahwa motivasi didasarkan pada hal-hal berikut: “Keterampilan yang mengarahkan karyawan dan perusahaan menuju kesuksesan, memenuhi kebutuhan pekerjaan, dan tujuan perusahaan

tercapai secara bersamaan.” Tujuan revival menurut Hasibuan (2010): menyatakan bahwa konsep revival adalah untuk:

- (a) mengembangkan produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi,
- (b) meningkatkan produktivitas pekerja,
- (c) pelestarian karyawan perusahaan.

Konflik adalah konflik antara dua atau lebih gagasan dalam suatu organisasi. Hubungan dalam kehidupan kerja seharusnya tidak kontroversial, meskipun peristiwa ini mungkin menjadi bagian dari kehidupan kerja Jeff (2011).

Hubungan kerja adalah suatu proses dimana seseorang menyadari bahwa kepentingannya mempengaruhi atau dipengaruhi orang lain (Kreitner dan Kinicki, 2010).

Fadipe (2010) melihat hubungan antara pekerjaan sebagai konflik antara dua orang atau sekelompok orang yang terkait atau tidak cocok. Miller (2015) menemukan bahwa hubungan kerja adalah konflik dalam antara dua orang atau lebih atau sekelompok orang dengan tujuan yang sama. Saat ini, menurut Wirawan (2010), hubungan interpersonal adalah proses kontroversial yang sering diungkapkan oleh dua atau lebih anggota yang memiliki pemahaman yang lengkap tentang sifat proses, tidak ada kesepakatan, menggunakan emosi dan hubungan yang merusak nilai sosial. interaksi. Hubungan kerja sering dimulai dalam situasi di mana satu orang tidak puas dengan apa yang orang lain anggap penting. Hubungan perusahaan dengan perusahaan terjadi dengan cara yang berbeda yang mempengaruhi hubungan pribadi dan tim. Secara sederhana, hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai tema yang berulang dalam suatu organisasi dan dapat dibuat oleh orang-orang, antara individu dan kelompok pendukung, dan oleh perusahaan yang memiliki persepsi dan harapan yang berbeda, perbedaan satu masalah. Hubungan perusahaan dengan perusahaan terjadi dengan cara yang berbeda yang mempengaruhi hubungan pribadi dan tim. Secara sederhana, hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai praktik umum dalam suatu industri dan dapat terjadi antara orang-orang, antara individu dan kelompok pendukung, dan di dalam perusahaan karena perbedaan persepsi dan harapan berbagai jenis masalah. Hubungan perusahaan dengan perusahaan terjadi dengan cara yang berbeda yang mempengaruhi hubungan pribadi dan tim. Secara sederhana, hubungan kerja dapat digambarkan sebagai tema yang berulang dalam industri dan dapat terjadi pada orang-orang, antara individu dan kelompok pendukung, karena perbedaan persepsi dan harapan terhadap masalah yang sama. Hubungan perusahaan dengan perusahaan terjadi dengan cara yang berbeda yang mempengaruhi hubungan pribadi dan tim. Secara sederhana, hubungan kerja dapat digambarkan sebagai tema yang berulang dalam industri dan dapat terjadi pada orang-orang, antara individu dan kelompok pendukung, karena perbedaan persepsi dan harapan terhadap masalah yang sama. Hubungan perusahaan dengan perusahaan terjadi dengan cara yang berbeda yang mempengaruhi hubungan pribadi dan tim.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini digunakan dalam banyak penelitian. Tujuannya untuk mengetahui jenis pekerjaan pegawai PT. Telkomsel Bandar Lampung. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan proyek terhadap hubungan antara kualitas kerja dan karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. jumlah populasi sampel adalah 70. Informasi yang diperoleh dari kuesioner dilengkapi dan dianalisis. Analisis data pada penelitian ini memakai metode guna mengetahui output penelitian juga menginterpretasikan hasil penelitian. Data penting yang diperoleh dari responden lembaga penelitian adalah staf PT. Telkomsel Bandar Lampung. Respon survei dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada responden, staf PT. Telkomsel Bandar Lampung zara ya.

$$Y = a + 1 X_1 + 2 X_2 + e$$

Informasi:

Anda :Menunjukkan

X₁ :Dukungan layanan

X₂ : Hubungan kerja

b₁ b₂ : bilangan X

e : *peri*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis juga pengolahan data, data yang diperoleh dari berbagai analisis vertikal ialah berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	6,983	3,000
Motivasi kerja	1,751	0,197
Hubungan kerja	0,702	0,231
R (Korelasi)	0,855	
R Square (Determinasi)	0.731	

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1. Hasil kurva back-to-back tersebut memperlihatkan koefisien determinasi (R) sebesar 0,855, yang berarti ini menunjukkan tingkat dukungan operasi yang relatif rendah di link (R) sebesar 0,855 di dekat kisaran 0800-1000. Nilai Resolution Rate (R) Square sebesar 0,731 artinya job support dan work-equity dapat memprediksi kinerja karyawan sebesar 73,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh perubahan selanjutnya.

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas merupakan hasil dari beberapa variabel diantaranya penggunaan program SPSS. Hasil persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,983 + 1,751 X_1 - 0,702 X_2 + e$$

1. Harga reguler adalah 6.983 yang berarti tanpa dukungan layanan dan dukungan layanan, jumlah karyawan yang bekerja adalah 6,983 menit.

2. Jumlah pekerjaan

Artinya ada hubungan antara dedikasi dan pelayanan kepada karyawan. Artinya beban kerja tinggi, efisiensi tenaga kerja, serta jenis pekerjaan lainnya dianggap berkelanjutan atau jika penunjang pekerjaan berupa perumahan maka pekerjaan akan meningkat dari 1.751 per unit.

3. Jumlah koneksi layanan

Artinya ada hubungan negatif antara pekerjaan dengan kinerja pegawai. Artinya jika hubungan tingkat rendah sedang bekerja, karyawan bekerja pada tingkat tinggi, serta jenis lain yang dianggap permanen atau jika akan mengurangi beban kerja satu menit, beban kerja akan meningkat sebesar 0,702 per unit. .

T-test digunakan untuk menunjukkan bagaimana perubahan dan independensi setiap individu mempengaruhi perbedaan (Ghozali, 2011). Prosedur pengujian dengan taraf signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Jika t terbaca $>$ t tabel, maka H_0 stop dan Accept They.

Jika t dihitung, maka H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis dan pengumpulan data diperoleh:

Tabel 2
Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Motivasi kerja	8,905	1,660	0,000
Hubungan kerja	3,040	1,660	0,003

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. diketahui:

- Hasil uji t untuk service support adalah 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti terdapat pengaruh positif terhadap fungsi support PT. Telkomsel Bandar Lampung.
- Hasil uji t untuk fungsi interaksi adalah -3,040 ($t_{hitung} = -3,040 < t_{tabel} = 1,660$) dan nilai mean 0,003 yang berarti terdapat korelasi negatif antara fungsi PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Tingkat determinasi dinilai dari sejauh mana model memiliki kemampuan untuk menjelaskan perbedaan. Nilai resolusi dari resolusi tersebut adalah $0 < R^2 < 1$. Banyaknya keputusan yang mendekati satu berarti bahwa transformasi diri menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk menentukan perbedaan di antara keduanya. Penggunaan R square sama dengan jumlah terjemahan sendiri yang dimasukkan dalam model. Dengan

perdagangan bebas apa pun yang ditambahkan ke model, kuadrat R akan meningkat apakah perdagangan bebas memiliki dampak yang signifikan atau tidak. Tidak seperti persegi R,

Tabel 3
Koefisien determinasi

Variabel	R	R Square
Motivasi kerja, hubungan kerja	0,855 ^a	0,731

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$ yang berarti besarnya fungsi inductor dan hubungan antar fungsi pada pekerja PT. Telkomsel Bandar Lampung sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh bermanfaat dalam menunjang pekerjaan staf PT. Telkomsel Bandar Lampung. Handoko (2010) menyatakan bahwa konsep menulis adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah salah satu ciri yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. untuk mencapai tujuan.” Rivai (2008), menyatakan bahwa motivasi didasarkan pada hal-hal berikut: “Keterampilan yang mengarahkan karyawan dan perusahaan menuju kesuksesan, memenuhi kebutuhan pekerjaan dan tujuan perusahaan tercapai pada saat yang bersamaan.”

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis Audina Putri Pratami (2019) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja dan komunikasi dengan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf PD. Pasar Jaya. Kemudian, hasil penelitian Didi Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi efektif dan bermanfaat bagi kinerja pegawai BPBD di Provinsi Banten.

b. Pengaruh Hubungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja pegawai PT. Telkomsel Bandar Lampung. Kadarmo et al (2016) mengemukakan bahwa hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara tempat atau individu dan antara mereka dengan non-organisasi sebagai akibat dari pekerjaan dan peran mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Hubungan kerja dengan organisasi berusaha untuk menciptakan kesederhanaan dan efisiensi bagi setiap individu dan setiap perusahaan karena mereka tahu bahwa setiap individu atau kelompok adalah organisasi lain yang di karenakan kombinasi interaksi. Dalam praktik hubungan kerja, komunikasi dan pengarahan dalam segala hubungan selalu menjadi hal yang penting, baik kepada pimpinan maupun eksekutif, pimpinan dan pelaksana, baik

secara internal maupun eksternal. Dalam proses komunikasi, Scott yang memaparkan gagasan Babcock dan Suprpto (2019), mencatat bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi proses komunikasi: (a) Kebijakan (Act); (b) Scene;

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis Yohana Lasmaria Panggabean (2019) menunjukkan bahwa hasil pengujian pada jalur balik berganda adalah $= 107.279 + 0.374X1 + 0.497X2$ yang berarti terdapat korelasi positif antara kehidupan dan pekerjaan, dan tekanan kehidupan kerja pada karyawan. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah rata-rata, yaitu $r = 0,468$. Dengan analisis statistik, 21,9% dapat diinterpretasikan dan sisanya 78,1% dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian Pratama, Oktaviannur dan Dunan (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan: Interpretasi esai yang berhasil. Staf sangat profesional. Pembagian kerja dapat berjalan dengan baik. Dan staf bekerja dengan baik dalam kategori itu. Terjadi peningkatan dukungan yang positif dan signifikan terhadap pekerjaan pegawai Bank Rakyat Indonesia dan Cabang Prigsewu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Prigsewu Alaka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji t untuk service support adalah 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti terdapat pengaruh positif terhadap fungsi support PT. Telkomsel Bandar Lampung.
2. Hasil uji t untuk fungsi interaksi sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dengan nilai signifikan 0,003 yang berarti rata-rata laju interaksi fungsi PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Saran

- 1) Dukungan profesional sangat berharga bagi operasional PT. Telkomsel Bandar Lampung, jadi dia akan menjadi direktur PT. Telkomsel Bandar Lampung untuk memberikan dukungan untuk sebuah proyek yang dapat meningkatkan staf. Oleh karena itu, dukungan proyek merupakan alat yang penting dan berguna untuk mengelola interaksi sosial dan mengurangi kesalahpahaman, baik di antara staf dan karyawan, manajer dan karyawan. Etos kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan yang baik juga.
- 2) Hubungan yang baik memainkan peran penting dalam pekerjaan staf PT. Telkomsel Bandar Lampung, demikian diharapkan pimpinan dan staf PT. Telkomsel Bandar Lampung untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dan eksekutif perusahaan. Hubungan kehidupan kerja yang tidak memuaskan dapat meningkat dan merupakan bagian penting dari perubahan.
- 3) Hasil dari penelitian ini bisa menjadi dasar atau informasi bagi peneliti lainnya untuk mengevaluasi nilai dukungan kerja dan hubungan interpersonal. Diharapkan peneliti

selanjutnya dapat menambahkan fleksibilitas pada rencana untuk meningkatkan hasil penelitian dan meningkatkan hasil. Seorang pemimpin yang baik akan mampu mengelola konflik yang ada atau, karena hal ini dapat menyebabkan konflik pribadi dan emosional yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan etika karyawan, membuat karyawan merasa kewalahan, dan peran organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Pemuda Rosdakarya.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Overhaul, Bandung: PT Pemuda Rosdakarya.
- Albert, 2011, Dampak kantor kerja pada efisiensi perwakilan, Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1.
- Andini, Lina dan Lena Elite. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: Distributor Alfabeta.
- Andri Ramadhan Walangantu (2018), Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3 Hal. 79-85.
- Aprita Nur Maharani, R. ., & Ali Alam, I. . (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Selama Pandemi Covid-19 Pada Kebab Salahuddin. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(4), 235–242. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.22>
- Audina Putri Pratami (2019), Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PD. Pasar Jaya), Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Didi Wandu (2019) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten, Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi Banten.
- Ghiselli, RF, JM La Lopa dan B. Bai (2011) "Kepuasan Pekerjaan, Kepuasan Hidup, dan Niat Perputaran: Di antara Manajer Administrasi Makanan" Cornell Administrasi Hotel dan Restoran Triwulanan Vol.42, No.2, hlm. 28-37 .
- Hasibuan, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Naskah.
- Koopmans, dkk, (2014), Validitas Konstruk Kuesioner Prestasi Kerja Individu. Buku Harian Kedokteran Kerja dan Lingkungan: 56(3), 331-337
- Lestari, A. D. I., Santika, I., Tarisa, W., & Panorama, M. (2021). Strategi Pengembangan Museum Balaputradewa Untuk Meningkatkan Pendapatan Pemerintah Kota Palembang. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(1), 11-22.
- Mathis dan Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Diterjemahkan: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- McKenna, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Andi.

- Moehariono, (2012), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Reza Yusuf (2018), Pengaruh gaya administrasi, inspirasi dan disiplin kerja pada pameran perwakilan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara. Buku Harian Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi keenam, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2017), Manajemen Kinerja. Edisi kelima. Jakarta. Pers Rajawali.
- Yohana Lasmaria Panggabean, 2019, Pengaruh Hubungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun, Jurnal Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 1 JUNI 2019
- Akaniji, (2015)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN HUBUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI
COVID 19 (STUDI PADA TELKOMSEL BANDAR LAMPUNG)**

Kevin Roberto Parinussa, Hendri Dunan

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.35>

ISSN 2809-8544

