

Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19

Nendi Putrawijaya¹, Roswita Oktavianti^{2*}

¹Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: nendi.pw@gmail.com

²Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta*
Email: roswitao@fikom.untar.ac.id

Masuk tanggal: 15-12-2021, revisi tanggal: 06-01-2022, diterima untuk diterbitkan tanggal: 16-01-2022

Abstract

Work motivation is an important factor that must be owned by every employee and can grow through the introduction of the organizational culture of a particular company. This study aims to find out what things have been done by the Banking Information and Technology Division X in introducing organizational culture during the COVID-19 Pandemic so that it can grow employee work motivation. The theory used in this research is communication, organizational culture, organizational communication, and work motivation. The formulation of the problem in this study is how the organizational culture of the IT Banking X Division in growing employee work motivation during the COVID-19 Pandemic. In this study, the researcher used a qualitative research approach with a case study method. The case study was carried out at the IT Banking Division X, the data processing was sourced from data obtained from literature studies, interviewing sources and triangulation of data sources in the form of observations or documentation inserted into the research discussion. The results of this study show that several things were done in introducing the organizational culture of the IT Division in banking X to foster employee work motivation during the COVID-19 pandemic, such as holding internal events, having regular daily and weekly meetings conducted online, as well as socializing adjustments. against the organizational structure of the X Banking IT Division during the COVID-19 Pandemic.

Keywords: banking, Covid-19 pandemic, organizational culture, work motivation

Abstrak

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan dapat tumbuh lewat pengenalan budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dilakukan Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X dalam memperkenalkan budaya organisasi di masa pandemi Covid-19 sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi Divisi IT perbankan X dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Studi kasus dilakukan pada Divisi IT perbankan X, pengolahan data bersumber dari data-data yang diperoleh dari studi pustaka, wawancara narasumber serta triangulasi sumber data berupa hasil observasi atau dokumentasi yang disisipkan ke dalam pembahasan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hal yang dilakukan dalam memperkenalkan budaya organisasi Divisi IT di perbankan X untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 seperti adanya penyelenggaraan acara-acara internal, pertemuan harian dan mingguan rutin yang dilakukan secara daring, serta sosialisasi penyesuaian terhadap stuktur organisasi yang dimiliki Divisi IT perbankan X selama pandemi Covid-19.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, pandemi Covid-19, perbankan

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 hampir genap 2 tahun menyebar di seluruh dunia dan menyebabkan dampak yang kurang menguntungkan di beberapa sektor karena mobilitas yang harus dibatasi untuk menekan penyebaran virus ini. Selain itu, hal ini tentunya dapat menghambat seseorang dalam mengenal budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan karena keterbatasan kontak dalam bertemu secara fisik seperti saat adanya acara-acara internal dan sebagainya. Menurut Instruksi Menteri Dalam Negeri No.18 tahun 2021, karyawan khususnya di sektor esensial di pulau Jawa-Bali hanya boleh memenuhi 50% kuota untuk *work from office* (WFO) sehingga hal ini tentunya dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk mengenal budaya organisasi terlebih lagi kepada karyawan baru (Sumartomjon, 2021).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai atau simbol yang dimiliki suatu organisasi untuk dipatuhi dan dimengerti bersama oleh anggota organisasi sehingga merasa menjadi satu keluarga dan menciptakan kondisi yang berbeda dengan organisasi lain (Suripto, 2016). Peningkatan kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada umumnya juga didorong oleh motivasi yang bisa diperoleh dari pimpinan, direksi, dan sebagainya. Pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berbanding lurus dengan prestasi yang dicapai, sebaliknya mereka dengan prestasi yang rendah disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah (Wahyudi, 2019).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, bekerja sama, hingga bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan hal tersebut maka perbankan X telah melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi agar dapat menumbuhkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Budaya organisasi dapat diperkenalkan lewat komunikasi organisasi yang terjalin. Menurut Romli, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi (Anshari & Amin, 2014).

Berdasarkan pada teori penelitian ini, peneliti menggunakan teori budaya organisasi menurut Sutrisno, budaya organisasi merupakan perangkat sistem yang terdiri dari nilai-nilai (*value*), keyakinan (*belief*), atau norma-norma yang ditetapkan dan disepakati serta wajib untuk diikuti oleh para anggota organisasi (Nasir, Taufan, Fadhil, & Syahnur, 2021).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (dalam Wahyudi & Tupti, 2019), antara lain:

a) Komunikasi yang efektif

Pola komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi sangat penting dan berperan dalam menciptakan sebuah pola tingkah laku anggota dalam berhubungan antara satu sama lain ataupun antara atasan dan bawahan.

b) Motivasi

Upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan motivasi kepada anggota dapat membentuk sebuah budaya dari tingkah laku yang diciptakan anggota setelah mendapatkan motivasi tersebut. Motivasi yang diberikan dapat berupa materi, semangat, bantuan, dan sebagainya.

- c) Karakteristik organisasi
Bidang kegiatan, ukuran maupun kompleksitas organisasi akan menentukan dan menciptakan sebuah budaya baru yang berlaku di sebuah organisasi.
- d) Proses-proses administrasi
Sebuah proses administrasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan budaya di organisasi tersebut. Proses Administrasi yang dimaksud seperti toleransi terhadap suatu konflik yang terjadi, pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi karena tentunya akan menciptakan budaya di organisasi dalam memandang konflik atau menentukan cara kerja di organisasi tersebut.
- e) Struktur organisasi
Struktur organisasi yang dimiliki oleh setiap organisasi tentunya berbeda-beda, ada yang masih bersifat kaku maupun fleksibel, dari kedua perbedaan ini tentunya dapat menciptakan kebiasaan atau perilaku anggota dalam mengerjakan tugas serta membentuk budaya di dalam organisasi.

Selain itu peneliti juga menggunakan teori motivasi kerja menurut Robbins, motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja (Satria, 2021).

Jenis-jenis Motivasi Kerja

Adapun pembagian motivasi menurut Herzberg (dalam Sari, Sihombing, & Ginting, 2021), antara lain:

- a) Motivasi intrinsik
Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi dalam diri ini bisa timbul dari beberapa faktor seperti penghargaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan (*advancement*).
- b) Motivasi ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya pengaruh dari luar individu yang dapat berupa perintah, ajakan, atau paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan.

Penulis mengangkat judul “Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Perbankan X)”. Peneliti ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan di perbankan X saat pandemi Covid-19.

2. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang dimaksudkan untuk mengetahui budaya organisasi Perbankan X dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Metode penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan fokus pada tim X sebagai salah satu tim yang bertanggung jawab terhadap pengadaan acara internal guna memperkenalkan budaya organisasi yang dimiliki untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan di perbankan X. Dalam publikasi ini, atas permintaan narasumber, peneliti mengganti nama bank dengan perbankan X.

Selain itu pada subjek dan objek penelitian, subjek penelitian ini adalah Divisi Informasi dan Teknologi di perbankan X, sedangkan objek penelitian ini adalah budaya organisasi Divisi Informasi dan Teknologi di perbankan X.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara terhadap narasumber yang peneliti sebut sebagai narasumber pertama, alasan peneliti untuk memilih narasumber pertama adalah agar peneliti mengetahui budaya organisasi yang dimiliki Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada narasumber yang peneliti sebut sebagai narasumber kedua sebagai karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun pada Divisi perbankan X tersebut, alasan peneliti untuk memilih narasumber kedua adalah agar dapat mengetahui pandangan beliau terhadap pengenalan budaya organisasi serta apakah hal tersebut berpotensi menumbuhkan motivasi kerja yang dimiliki.

Penelitian ini dilakukan pada saat pandemic Covid-19 sehingga wawancara yang dilakukan oleh peneliti berlangsung melalui aplikasi Microsoft Teams. Selanjutnya peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai bentuk lampiran atau data pendukung serta menggunakan studi kepustakaan dengan menggunakan berbagai informasi kredibel dalam bentuk jurnal sebagai bentuk pendukung dalam penelitian.

Peneliti menggunakan teknik keabsahan data berupa triangulasi sumber data sebagai bukti yang menghubungkan dengan data yang diperoleh dari metode wawancara maupun dokumentasi yang telah dikumpulkan.

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Budaya organisasi di Divisi Informasi dan Teknologi Perbankan X

a. Komunikasi berlangsung secara daring

Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X selama pandemi tetap dapat menjalin komunikasi antar sesama anggota maupun kepada atasan sekalipun. Semua interaksi dilakukan secara daring dengan memanfaatkan aplikasi Microsoft Teams. Selain itu, interaksi yang dilakukan seluruh anggota divisi juga terbilang rutin karena adanya pertemuan harian dan pertemuan mingguan yang dilaksanakan oleh tiap tim.

“Kalau di tim kita itu sebenarnya gw adopt dari Scrum framework, jadi gw liat dengan kita ada daily ini, komunikasi nya jadi lebih enak dan jarang kalau ada miskomunikasi karena dulu itu sering banget ada miskomunikasi. Misalkan lu ada ngomong sama gw gitu kan, terus 2 minggu lagi gw lupa ternyata, itu simple contoh extreme nya. Sebenarnya ga semua tim ada ini, tapi semenjak pandemi harusnya mereka juga ada daily nya yah.” – Narasumber pertama, Team Lead X

Menurut Jalaludin (dalam Suprpto, 2018), mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya pengertian, kesenangan yang timbul, mempengaruhi sikap tertentu, meningkatkan hubungan sosial yang baik yang akhirnya menimbulkan suatu tindakan. Hal ini tentunya sesuai dengan apa yang terjadi pada Divisi IT perbankan X yang memang hubungan sosial yang telah terjalin dengan baik dan lancar setiap harinya.

b. Motivasi kerap diberikan lewat acara internal

Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X memiliki tim khusus yang bertanggung jawab terhadap segala *internal engagement* yang ada, hal ini direalisasikan lewat acara-acara internal yang menghadirkan narasumber mulai dari kepada tim, kepada biro, direksi hingga pembicara dari luar perusahaan untuk memberikan pengetahuan, wawasan hingga motivasi kepada karyawan. Hal ini tentunya merupakan bentuk adaptasi dari masa ke masa yang membuat acara yang diselenggarakan ini dinilai memiliki peran penting bagi karyawan maupun perusahaan, bagi karyawan hal ini dapat menciptakan rasa diperhatikan oleh perusahaan, sebaliknya hal ini dapat membuat perusahaan lebih berkembang lewat hasil kerja yang maksimal karena adanya motivasi karyawan yang tercipta sebelumnya.

“Motivasi? Kayak di acara townhall ya. Sebenarnya gue ngga ikut sih, soalnya itu khusus karyawan baru sama senior officer gitu, tapi pasti ada lah karena itu kayak top management kita ngomong langsung sama bawahannya, istilahnya biar semua member bisa cerita dan ngerasa dekat juga sama direksi gitu.” – Narasumber pertama, Team Lead X

Menurut Ruslan (dalam Octanisa, 2018), pelaksanaan komunikasi ke dalam dapat menimbulkan hasil positif dengan menimbulkan rasa dihargai dan diperhatikan sehingga menciptakan rasa memiliki, motivasi, kreativitas, dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin dan memberikan dampak positif pada motivasi kerja.

Pada penelitian Fransiska (2019), menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan efektivitas kerja, hal ini tentunya sejalan dengan penelitian ini yang menilai bahwa bentuk komunikasi maupun budaya organisasi sangat berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan di Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X.

c. Struktur dan tata tertib divisi lebih fleksibel

Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X memiliki struktur serta tata tertib yang lebih fleksibel dibandingkan divisi lainnya. Hal ini dikarenakan seseorang yang bekerja di bidang IT pada umumnya tidak akan bertemu nasabah walaupun bekerja di industri perbankan sekalipun. Karyawan boleh memakai baju apapun dengan ketentuan memiliki kerah di bagian leher, kemudian bawahan yang digunakan tidak harus memakai celana bahan berwarna hitam yang memang identik dengan pekerja di industri perbankan, melainkan boleh menggunakan celana *jeans* dengan warna apapun asalkan bukan *ripped jeans*. Terakhir, alas kaki yang digunakan tidak harus pantofel melainkan boleh sepatu-sepatu olahraga, sepatu kets, dan lainnya yang memiliki permukaan tertutup secara penuh.

Selain peraturan dalam berpakaian, waktu kerja yang ditentukan kepada Divisi IT di perbankan X juga lebih fleksibel karena karyawan tidak harus sampai di kantor sebelum ataupun tepat pukul 08.30, melainkan boleh masuk sampai batas waktu pukul 09.30 asalkan tetap menjalankan 9 jam kerja yang memang sesuai dengan standar operasional yang sudah ditetapkan.

“Kalau untuk rules-rules mungkin lebih kearah dulunya masuk ke perbankan saya kira akan sangat strict peraturannya dan sebagainya. Tapi ternyata

setelah masuk, khususnya di Divisi IT yah, yang saya taunya divisi IT, itu kita dapet flexible time kayak ada rentang waktu masuknya, jadi ngga harus kayak 08.30 masuk kantor, tu engga, terus pakaiannya ga harus formal harus pake suite and tie gitu engga, kita lebih kearah ehh apa ya namanya itu kita sebutnya, smart casual outfit sih, jadi kayak yang penting kaos berkerah, celana panjang dan sepatu sih uda oke.” – Narasumber kedua, Karyawan X

Menurut Sutrisno (dalam Andamdewi, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain faktor eksternal yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi, atasan yang baik, tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor internal terdiri dari keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

Penelitian Vincent, Susanto, dan Pribadi (2020) menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang dimiliki telah bertahan sejak lama dan menolak adanya budaya baru agar tidak menciptakan pertentangan antar anggota organisasi, sebaliknya di dalam penelitian ini justru terbuka akan budaya baru lewat peraturan jam kerja maupun cara berpakaian fleksibel yang dimiliki karena juga menyesuaikan dengan cara kerja dan tugas yang dimiliki oleh Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X yang memang tidak berhubungan atau melakukan pelayanan langsung dengan nasabah walaupun masih berada di industri perbankan.

Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Informasi Dan Teknologi Perbankan X Terbangun

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber sebelumnya, keduanya sama-sama mengkonfirmasi adanya motivasi kerja yang tumbuh karena adanya faktor eksternal seperti acara-acara internal, fasilitas, hingga peraturan yang fleksibel.

Menurut Herzberg (dalam Sari, Sihombing, & Ginting, 2021), motivasi terbagi menjadi dua jenis antara lain:

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi dalam diri ini bisa timbul dari beberapa faktor seperti penghargaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan (*advancement*).

“Mungkin menurut saya ada sih, ada keinginan. Misalkan yang tadi saya sebutkan kalau dapet nilai bagus kan berarti berpengaruh ke apresiasi bonus tahunan ya, itu salah satunya kayak kalau semakin bagus kinerja saya kan berarti harusnya nilai saya jadi makin bagus gitu. Jadi itu juga memotivasi saya untuk jadi lebih bagus sih.” – Narasumber kedua, Karyawan X

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya pengaruh dari luar individu yang dapat berupa perintah, ajakan, atau paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan.

“Wah klo ngomongin motivasi kerja panjang nih. Kalo gw ngeliat nya gini, motivasi itu ada 2 jenis sumbernya, ada dr internal dan eksternal, klo internal

itu di luar kontrol kita, yg bisa kita kontrol yg eksternal, bentuk nya bisa kaya yg u sebutin td dan klo ngomongin di lingkungan kerja itu environment nya yg menentukan. Kalo gw liat itu berpotensi menumbuhkan motivasi kerja dari sisi eksternal.” – Narasumber pertama, Team Lead X

Dari kedua jenis motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dominan dari karyawan Divisi Informasi dan Teknologi perbankan X adalah motivasi ekstrinsik yang memang berasal dari pengakuan atau apresiasi secara verbal yang diberikan pada saat momen tertentu khususnya ketika melangsungkan komunikasi secara personal maupun *weekly meeting* serta adanya acara-acara internal yang menghadirkan berbagai narasumber.

Pada penelitian Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa, motivasi kerja dapat tumbuh positif karena nilai-nilai religius dan manfaat yang diberikan berguna bagi masyarakat, namun hal ini tentunya berbeda dengan penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi kerja yang tumbuh lebih dominan berasal dari faktor eksternal yang berada di dalam perusahaan.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis pada bab-bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yang dapat dilakukan dalam memperkenalkan budaya organisasi di masa pandemi Covid-19 sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan, antara lain:

Pertama, dengan adanya pengadaan acara internal. Acara internal yang dimaksud dapat berupa webinar, lomba, ataupun edukasi terhadap pembaharuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya acara internal ini tentunya dapat memberikan hiburan, pengetahuan hingga wawasan karyawan walaupun dilangsungkan secara daring.

Kedua adalah dengan adanya pertemuan harian (*daily*) dan mingguan (*weekly*) secara rutin. Dengan adanya pertemuan yang dilangsungkan secara rutin ini dapat membuat sesama anggota tim untuk mengetahui tugas apa saja yang harus diselesaikan pada hari tersebut serta menceritakan kendala yang ditemukan sehingga dapat mendiskusikan solusi terbaik untuk menyelesaikan kendala tersebut.

Ketiga adalah dengan adanya *personal coaching*, dengan adanya sesi khusus berbicara antara atasan dengan bawahan secara personal di setiap jangka waktu tertentu dapat membuat atasan mengetahui bagaimana kondisi yang dialami oleh setiap anggota baik secara fisik maupun mental. Hal ini juga dapat menentukan apakah atasan perlu untuk melakukan *backup* terhadap tugas yang dimiliki oleh anggotanya atau tidak.

Keempat adalah dengan menerapkan struktur organisasi yang fleksibel dan nyaman. Contohnya seperti cara berpakaian karyawan yang bisa menggunakan kaos berkerah, celana *jeans* hingga sepatu olahraga. Contoh lainnya adalah fleksibilitas terhadap jam masuk kantor asalkan tetap memenuhi 9 jam kerja dalam sehari. Selain membuat karyawan lebih nyaman, tentunya hal-hal seperti ini juga dapat menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pada temuan yang peneliti miliki, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai budaya organisasi, untuk menggunakan metode kuantitatif agar data-data yang diperoleh dapat menggambarkan faktor yang paling berpengaruh terhadap penumbuhan motivasi kerja khususnya

terhadap komunikasi organisasi di industri perbankan. Peneliti berharap penelitian ini dapat menyumbang pemikiran terhadap industri perbankan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan lewat budaya organisasi yang dimiliki. Bagi para praktisi perbankan yang ingin mengadopsi dan mengembangkan hasil dari penelitian ini perlu menyesuaikan dengan budaya perusahaan yang dimiliki masing-masing.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara, narasumber, serta semua pihak yang turut membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

6. Daftar Pustaka

- Andamdewi, S. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 210–461.
- Anshari, Hairry; Amin, M. J. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 397–409.
- Fransiska, R. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Palangka Raya. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 89–105.
- Hasibuan, R. S. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru di Pesantren Modern Daar Al Uluum Kisaran Kabupaten Asahan. *QAULAN: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 1(1), 92–106.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Nasir, Munawir ; Taufan , Rezky Ratnasari ; Fadhil, Muhammad ; Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83.
- Octanisa, D. S., Sari, N. R., & Ariani, N. M. (2018). Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Intercontinental Bali Resort. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(1), 106–125.
- Sari, Novalina Kartika; Sihombing, Marlon; Ginting, S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 258–265.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.
- Sumartomjon, M. (2021). *Simak Aturan Terbaru Lagi Soal Kebijakan Bekerja di Masa PPKM Darurat*. Kontan.Co.Id. <https://nasional.kontan.co.id/news/simak-aturan-terbaru-lagi-soal-kebijakan-bekerja-di-masa-ppkm-darurat>
- Suprpto, H. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa. *Khazanah Pendidikan*, 11(1), 13–24.
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 6(2), 144–153.

- Vincent; Susanto, Eko Harry; Pribadi, M. A. (2019). Analisis Komunikasi Organisasi pada Tempat Pelatihan Bulu Tangkis Candra Wijaya International Badminton Centre (CWIBC). *Koneksi*, 2(2), 621–626.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Wahyudi, Wan Dedi; Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.