

**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI TENGAH PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) di Area
Kalimantan Selatan (Banjarmasin))**

ABSTRAK

Lia Hardianti¹, Hj. Kurniaty², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310058

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 196007121991112001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061 510 801

Email : Liahardianti1234@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tengah pandemi Covid-19 selama ini (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin)). Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tengah pandemi Covid-19 yang seharusnya (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin)).

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian.

Hasil dari penelitian adalah karyawan kurang memahami peran dan tanggungjawabnya dalam bekerja di mana sales sering berebut pelanggan di mana sales pertama mendapatkan pelanggan kemudian karena komunikasi tidak lancar kemudian konsumen tersebut berpindah ke sales yang kedua sehingga hal ini menimbulkan perselisihan yang tidak sehat diantara kedua sales tersebut, sehingga hal ini menimbulkan pertentangan di antara karyawan

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze work motivation on employee performance in the midst of the Covid-19 pandemic so far (Case Study of PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) in the South Kalimantan (Banjarmasin) Area). To find out and analyze work motivation on employee performance in the midst of the supposed Covid-19 pandemic (Case Study of PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) in the South Kalimantan (Banjarmasin) Area).

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result.

The results of the study are employees do not understand their roles and responsibilities in work where sales often fight for customers where the first sales get customers then because

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Covid-19 Pandemic

PENDAHULUAN

PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi. Pemenuhan akan kebutuhan teknologi internet di jawab dengan dikembangkannya produk berbasis pemenuhan kebutuhan atas akses internet, salah satu produknya adalah *speedy* yang telah berubah seiring perkembangan teknologi menjadi Indihome (Indonesia *digital home*). Khususnya di Kota Banjarmasin merupakan salah satu Kota dengan jumlah pengguna Internet terbesar di mana banyak perusahaan penyedia jasa layanan internet yang membuka usahanya di Banjarmasin karena melihat peluang yang mayoritas dari masyarakatnya merupakan pengguna teknologi informasi dan komunikasi. Oleh sebab itu untuk menunjang semua kegiatan dan tujuan perusahaan, maka dituntut untuk dapat menjalankan usahanya secara berdaya guna dan berhasil guna melalui pengaturan sistem administrasi yang lancar

Perusahaan bukan hanya memerlukan sumber daya alam melainkan juga sumber daya manusia dan semuanya perlu dikelola dan diatur agar pada akhirnya tidak merugikan, karena bagaimanapun perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk mendapatkan sumber daya, memang tidak mudah mengatur sumber daya manusia karena manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, pikiran, status, keinginan dan mereka mempunyai latar belakang yang berbeda, tetapi bagaimanapun sumber daya manusia harus dapat

diolah menjadi aset yang paling bermanfaat bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi adalah karyawan kurang memahami peran dan tanggungjawabnya dalam bekerja di mana sales sering berebut pelanggan di mana sales pertama mendapatkan pelanggan kemudian karena komunikasi tidak lancar kemudian konsumen tersebut berpindah ke sales yang kedua sehingga hal ini menimbulkan perselisihan yang tidak sehat diantara kedua sales tersebut, sehingga hal ini menimbulkan pertentangan di antara karyawan. Kemudian sebagian karyawan kurang memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik sehingga target penjualan sering tidak tercapai. Karyawan tidak melakukan analisis pasar atau mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pelanggan sehingga penjualan hanya terpaku pada satu tempat saja.

Proses pemasaran saat ini tidak berjalan seperti biasa dan pendapatan mengalami penurunan yang diakibatkan timbulnya kebijakan atau peraturan baru baik dari perusahaan maupun dari pemerintah ditengah pandemi Covid-19 ini. Dalam proses ini banyak sekali tantangan yang harus dihadapi, seperti sulitnya mencari *customer* yang memenuhi syarat berlangganan indihome tersebut.

Masalah yang saat ini sedang dihadapi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) ialah dikarenakan semenjak terjadinya wabah Covid-19 masuk wilayah Banjarmasin dan wilayah lainnya yang berada di Indonesia, berdampak

pada penghasilan perusahaan yang merupakan sebagian besarnya di dapat dari hasil penjualan pemasangan internet dan indihome. Namun pada keadaan yang sedang dialami saat ini pihak perusahaan tidak bisa memaksakan keinginan karena wabah Covid-19 ini banyak perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) itu sendiri, sehingga hal ini membuat pendapatan turun drastis akibat kebijakan yang berubah. Serta dalam hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dan membuat kinerja karyawan berkurang

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. (Damin, 2012 : 51).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jl. Lambung Mangkurat, Kertak Baru Ulu, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

3. Subjek dan Objek Penelitian

1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi

Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin).

2) Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin)

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.

2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.

3) Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi. Pemenuhan akan kebutuhan teknologi internet di jawab dengan dikembangkannya

produk berbasis pemenuhan kebutuhan atas akses internet, salah satu produknya adalah *speedy* yang telah berubah seiring perkembangan teknologi menjadi Indihome (Indonesia *digital home*).

Khususnya di Kota Banjarmasin merupakan salah satu Kota dengan jumlah pengguna Internet terbesar di mana banyak perusahaan penyedia jasa layanan internet yang membuka usahanya di Banjarmasin karena melihat peluang yang mayoritas dari masyarakatnya merupakan pengguna teknologi informasi dan komunikasi. Oleh sebab itu untuk menunjang semua kegiatan dan tujuan perusahaan, maka dituntut untuk dapat menjalankan usahanya secara berdaya guna dan berhasil guna melalui pengaturan sistem administrasi yang lancar

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di tengah Pandemi Covid-19 selama ini (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin))

Munculnya pandemi covid-19 memiliki dampak yang begitu terasa bagi perekonomian masyarakat luas khususnya para karyawan di kota Banjarmasin, segala aktivitas sangat berubah drastis dari biasanya dikarenakan segala kegiatan dilakukan dengan cara daring mulai dari sekolah, bekerja, dan aktivitas lainnya. berkenaan hal ini terdapat karyawan bahwa mobilitas karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) menurun dikarenakan berbagai faktor salah satunya motivasi karyawan menurun

karena ketakutan untuk berada dalam keramaian dan ketakutan bekerja di kantor seperti biasa, mengingat pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai visi & misi organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) perlu menjaga tingkat motivasi kerja karyawan agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam situasi apapun.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di tengah Pandemi Covid-19 yang seharusnya (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin))

Pandemi COVID-19 membuat banyak perusahaan beradaptasi dengan perubahan. Sementara itu, karyawan juga ikut was-was apakah perusahaan tempat dia bekerja akan mampu melewati krisis atau mereka akan kehilangan pekerjaan karena perusahaan tidak mampu menanggung beban gaji. Kecemasan atas situasi yang tidak pasti ini menurunkan motivasi karyawan, memengaruhi kinerja, dan merusak fokus. Tips tingkatkan motivasi karyawan di tengah pandemic, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Fositif

1) Apresiasi pencapaian dan berikan *reward*

Beri pengakuan terhadap hasil kerja keras dan pencapaian karyawan. Budaya mengapresiasi kontribusi karyawan akan menciptakan iklim kerja yang positif, hingga membuat

setiap orang menunjukkan kinerja terbaik mereka.

2) Dengarkan keluhan

Seharusnya menjadi mitra diskusi dan pendengar yang baik bagi anggota tim. Karyawan mungkin punya gagasan segar atau keluhan yang ingin mereka sampaikan kepada karyawan atau kepada perusahaan.

3) Tanyakan apa yang diinginkan

Jangan ragu bertanya kepada karyawan tentang apa yang mereka inginkan atau butuhkan, baik terkait dengan pekerjaan maupun mengenai masa depan mereka

4) Beri kesempatan untuk tumbuh

Karyawan Karyawan tidak hanya butuh gaji sebagai imbalan pekerjaan. Mereka juga butuh tempat untuk bertumbuh dan mengembangkan karier

5) Berikan otonomi dan kepercayaan

Cara meningkatkan motivasi karyawan berikutnya adalah memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan. Mereka ingin dipercaya untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan secara mandiri tanpa campur tangan dan supervisi yang ketat.

6) Ciptakan tempat kerja yang menyenangkan

Perusahaan karyawan adalah setengah dari kehidupan karyawan, di

mana mereka menghabiskan harinya di kantor dari pagi hingga sore. Karyawan perlu “menyulap” kantor sebagai tempat yang menyenangkan, yang dapat membuat karyawan Karyawan selalu bersemangat setiap pagi

7) Jadwal kerja fleksibel

Studi Forbes mengungkap 46% responden mengaku bahwa fleksibilitas adalah pertimbangan penting dalam mencari pekerjaan. Sementara 86% dari perusahaan yang termasuk dalam Perusahaan Terbaik untuk bekerja versi Forbes 2014 menawarkan beberapa jenis jadwal fleksibel

8) Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

Jika ingin karyawan karyawan terlibat dengan pekerjaan dan perusahaan, maka karyawan sebaiknya melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang penting

Meningkatkan motivasi karyawan sejak proses rekrutmen

2. Motivasi Negatif

Selain hal tersebut di atas untuk meningkatkan suatu peraturan dan tata tertib karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) dapat dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut :

1) Menetapkan peraturan dan tata tertib yang mengikat Perusahaan harus mempunyai

suatu peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan/sangsi-sangsi bagi mereka yang melanggarnya

- 2) Membentuk hubungan kerja yang harmonis

Keberhasilan

seseorang banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis, sebab adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan memudahkan pimpinan untuk menggerakkan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam komunikasi harus terdapat beberapa faktor kerja sama dan saling bertukar pendapat

- 3) Pengawasan secara terprogram

Mengadakan

pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktivitas perusahaan tidak menyimpang dari rencana.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tengah Pandemi Covid-19 selama ini pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) adalah pada masa pandemi covid-19 juga sering timbul konflik di berbagai elemen masyarakat, konflik sering terjadi di dunia politik, dunia kerja, maupun di lingkungan masyarakat. Konflik yang terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia

(Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) mengenai konflik kerja antar karyawan di mana sales sering berebut pelanggan di mana sales pertama mendapatkan pelanggan kemudian karena komunikasi tidak lancar kemudian konsumen tersebut berpindah ke sales yang kedua sehingga hal ini menimbulkan perselisihan yang tidak sehat diantara kedua sales tersebut, sehingga hal ini menimbulkan pertentangan di antara karyawan. Kemudian sebagian karyawan kurang memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik sehingga target penjualan sering tidak tercapai. Karyawan tidak melakukan analisis pasar atau mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pelanggan sehingga penjualan hanya terpaku pada satu tempat saja.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di tengah Pandemi Covid-19 yang seharusnya pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) adalah motivasi Pelaksanaan motivasi kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) yakni memberi semangat secara langsung. Pemberian semangat secara langsung tersebut berupa selalu memberikan motivasi yang positif untuk karyawan oleh manager, dalam pemberian motivasi kepada karyawan secara langsung bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Motivasi itu merupakan

pondasi awal bagi seseorang karyawan sebelum dia melakukan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Untuk itu pimpinan selalu memberikan motivasi positif kepada mereka (karyawan) agar fokus kepada pekerjaan yang telah menjadi tugasnya. Karena semangat karyawan dapat meningkatkan semangat karyawan yang lain. Adanya dorongan tersendiri bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan senang hati.

Saran

1. Dalam pelaksanaan motivasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin), seharusnya lebih berpedoman kepada teori dan peraturan perusahaan sehingga kinerja karyawan lebih optimal lagi dan semakin efektif
2. Dampak motivasi terhadap peningkatan sumber daya manusia bagi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) di Area Kalimantan Selatan (Banjarmasin) sangatlah berdampak baik, karena karyawan merasakan semangat dalam bekerja, serta berhati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menyelesaikannya secara cepat dan tepat waktu sesuai keinginan perusahaan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar penelitian ini bisa lebih dikembangkan lagi dengan lebih mendalam. Selain itu juga dapat menggunakan cara

analisis yang lain dengan analisis SWOT

DAFTAR ISI

Apriliani, Yunita, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slara Griya Sejahtera di Tengah Pandemi Covid 19 di Bkaryawanr Lampung*. Bkaryawanr Lampung Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

As'ad, Moch. (2015), *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina*, Malang : Universitas Muhammadiyah.

Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (2013). *Human Resource Management :an experiential approachs*. Singapore : MC. Graw Hill Internasional. Universitas Petra. <http://puslit.petra.ac.id/journals/industry>. Vol. VI No. 3 hal. 145-146, Juli 2013, diakses 1 Juni 2021.

Dessler, Gary, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Direktorat Kesehatan Keluarga Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Departemen Kesehatan.

Handoko, Hany, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.

Hasibuan, Malayu. SP, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Heidrachman, (2014), *Manajemen Personalia*.Yogyakarta : BPFPE.

Herdani, Gilang, Sri Suwarsi, Dedy Ansari Harahap, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan*

- Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*. Bandung : Universitas Islam Bandung
- Hustia, Anggreany, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Palembang : Universitas Muhammadiyah.
- Kurt, Golstein (Maslow), (2014), *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- journals of management*, vol. v no. 48, Juli, 2013, www.scrib.co. diakses 1 Juni 2021.
- Martoyo, Susilo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Mitchell, (2012), *Manajemen Prilaku Organisasi*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti. [http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/\(10\)%20soca-sriherisusilawat-mobilitas.%20tk.pdf](http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/(10)%20soca-sriherisusilawat-mobilitas.%20tk.pdf). diakses 15 Juni 2013.
- Nitisoemito, Alex. (2016), *Manajemen Personalia Ghalia, Indonesia*, Yogyakarta : UGM.
- Siagian. P, Sondang, (2016), *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Setiadi, Sandi, Wawan Ruswandi, Dewi Resmanasari, (2021). *Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19*. Sukabumi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi.
- Ramadhany, Mutiara, (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan The Alana Hotel And Convention Center Pada Masa Pandemi Covid-19*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wexley & Yukl, (2017), *Psikologi Industri*. Disertasi. Liberty, Yogyakarta, www.google.com (wawan-junaidi.blogspot.). diakses 29 April 2021.
- Winardi, (2012), *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta : Ghalia Medan.
- Wursanto, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Sulita.
- Wood, et.al. 2011. *Organizational Behavior : A Global Perspective*. USA : John Wiley & Sons Inc.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. 2012. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. USA : Richard D. Irwin Inc.