

## KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

**Renika Yuliana<sup>1</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>President University, Cikarang

<sup>1</sup>e-mail: [renika.yuliana@student.president.ac.id](mailto:renika.yuliana@student.president.ac.id)

<sup>2</sup>email: [dedi1968@president.ac.id](mailto:dedi1968@president.ac.id)

### ABSTRACT

*In the current pandemic, the habit of personal face-to-face communication and contact with each other is no longer a priority. Communication at this time is very intense, causing individuals to send unclear speech and information, which leads to decreased psychological and motivational qualities. The method used is literature study method. The library research method is a collection of activities related to collecting library data, reading and taking notes, as well as methods of determining research materials (Zed, 2008: 3). In conclusion, communication turns out to have a good effect on increasing one's motivation. Therefore, in communication, accuracy, skill and caution are needed so that the motivation that is formed can meet the expected goals.*

**Keywords**—Communication, Motivation, Covid-19

### ABSTRAK

Dalam pandemi saat ini, kebiasaan komunikasi tatap muka pribadi dan kontak satu sama lain tidak lagi menjadi prioritas. Komunikasi saat ini sangat intens, menyebabkan individu mengirimkan ucapan dan informasi yang tidak jelas, yang menyebabkan penurunan kualitas psikologis dan motivasi. Metode yang digunakan adalah metode studi literatur. Metode penelitian kepustakaan merupakan kumpulan kegiatan yang berhubungan dengan pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta metode penentuan bahan penelitian (Zed, 2008: 3). Kesimpulannya, komunikasi ternyata memiliki pengaruh baik yang mampu meningkatkan motivasi seseorang. Oleh karena itu dalam komunikasi diperlukan ketelitian, keterampilan dan kehati-hatian agar motivasi yang terbentuk dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

**Kata kunci**—Komunikasi, Motivasi, Covid-19

### 1. Pendahuluan

Kebiasaan seseorang dalam berkomunikasi dan berhubungan satu sama lain dengan bertatap muka tidak lagi menjadi keutamaan ketika terjadinya pandemi saat ini. Komunikasi dengan cara bertatap muka akan digantikan dengan cara bertemu dalam dunia maya atau disebut virtual. Perubahan metode berkomunikasi tersebut merupakan sebuah ancaman tersendiri untuk semua kalangan masyarakat di dunia. Kegiatan pekerjaan yang sifatnya tidak teknis dilakukan di kantor-kantor sekarang tergantikan dengan bekerja dari rumah masing-masing melalui

aplikasi zoom, whatsapp, google meet dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan komunikasi secara tatap muka atau langsung sebisa mungkin dilakukan dirumah atau “work from home”.

Komunikasi dapat didefinisikan secara sederhana sebagai interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan bertukar informasi atau menuntut keterampilan setiap individu. Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi saat ini menuntut seluruh kalangan masyarakat untuk menguasai berbagai jenis aplikasi agar mudah untuk berkomunikasi dengan orang lain, apalagi

untuk memberikan pertimbangan dan opininya kepada publik dengan berbagai tujuan. Tujuan pemberian informasi yang diberikan kepada orang lain untuk mendapat respon negatif maupun respon positif dari penerimanya. Oleh sebab itu, selain keterampilan yang dimiliki oleh pemberiinformasi juga dibutuhkan keterampilanpenerima informasi yang baik pula. Pendapat penerima informasi dalam menerima dan menanggapi informasi yang diterima harus sejalandengan pengetahuan dari pemberi informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman.Komunikasi melalui tujuannya dapat memberikan kesan yang baik kepada orang lain yaitu sebuah motivasi. Kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif adalah bagian terpentingdari pekerjaan setiap pemimpin (Anggarina, 2020).

Motivasi merupakan salah satu perantara penting untuk semua orang dalam melakukan aktivitasnya. Karena, motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam pencapaian tujuan. Contohnya, seorang pekerja yang termotivasi akan membuatnya lebih giat dalam bekerja untuk organisasi. Sehingga, segala sesuatu yang menjadi tujuan individu maupun kelompok akan lebih mudah dicapai apabila dibarengi dengan tumbuhnya motivasi terlebih dahulu. Pada masa pandemi covid-19 ini, banyak membangunkan rasa kemanusiaan dan solidaritas yang sangat tinggi di masyarakat serta tumbuh rasa ingin saling membantu orang lain yang terkena dampak pandemi (Wulandari, 2020).

Berbagai penemuan mengenai dampak komunikasi untuk meningkatkan motivasi seseorang telah banyak diteliti.Komunikasi dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar

40,2% (Prakoso &Putri, 2017). Lebih dalam lagi, komunikasi nonverbal, komunikasi antar pribadi pimpinan, dan iklim komunikasi memiliki peran sangat penting akan terciptanya motivasi para karyawan. Apabila mimik wajah dan mata menyiratkan komunikasi nonverbal, informasi yang jelas dan tepat dari para pimpinan, dan iklim komunikasi horizontal dan vertikal yang baik, maka akan menumbuhkan rasa percaya dan motivasi yang baik pula (Ramadanty & Martinus, 2016).Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dikemukakan, yaitu “Adakah hubungan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan pada motivasi kerja karyawan?”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau biasa disebut dengan komunikasi antarpribadi mengacu pada dua orang atau lebih dalam sekelompok kecil orang yang menyampaikan pesan secara tatap muka, dengan tujuan memungkinkan penerima pesan untuk langsung menerima pesan tersebut dan memberikan umpan balik langsung (Hardjana, 2003:85).Maka dari itu, secara definitif komunikasi interpersonal merupakan proses penyampai dan penerimaan suatu pesan dengan memberikan umpan balik secara langsung dan spontan, sehingga peserta komunikasi berperan secara fleksibel.Menurut Muhammad (2011:7), Komunikasi merupakan suatu gagasan atau informasi secara langsung ataupun tidak langsung yang disampaikan dari komunikator kepada penerima pesan untuk memperbaiki sikap atau perilaku.Sebuah komunikasi dalam prosesnya memerlukan pemahaman masing-masing individu dan tidak hanya mengutarakan informasi yang tidak penting atau tidak dibutuhkan orang lain, tetapi diperlukan tujuan yang jelas dan pemilihan kosakata yang tepat agar isi pesan tersampaikan sesuai dengan harapan komunikator.

Menurut Ferry (2015), Proses komunikasi interpersonal bertujuan untuk menjalin komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif berarti bahwa ketika pemahaman itu terjadi menciptakan rasa senang, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan interpersonal, dan mengubah perilaku. Adapun fungsi dari komunikasi interpersonal itu sendiri adalah sebagai berikut: 1) Memperoleh tanggapan / umpan balik. Ini sebuah pertandaefektivitas proses komunikasi. 2) Membuat prediksi setelah mengevaluasi respon/umpan balik. 3) Pengendalian perilaku atas lingkungan sosial, yaitu kemampuan mengajak atau membujuk orang lain untuk mengubah perilakunya.

Terdapat 9 unsur yang ada di komunikasi interpersonal, yaitu pengirim, penyanding, pesan, media, penerima pesan, penerjemah, response, hambatan dan lingkungan komunikasi (Anastasia, 2019)

- 1) Pengirim atau komunikator adalah orang yang memiliki informasi dan ingin menyampaikannya kepada orang lain.
- 2) Penyandian adalah proses mengubah ide menjadi simbol atau bentuk simbolik.
- 3) Pesan adalah informasi yang diteruskan dari satu orang ke orang lain.
- 4) Media atau perangkat yang biasa disebut alat angkut merupakan perangkat yang mengirimkan pesan dari pengantar pesan ke penerima. Media merupakan lajur yang dilewati untuk mengirim pesan secara fisik.
- 5) Penerima pesan merupakan seseorang yang memperoleh pesan dari pengirim.
- 6) Penerjemah atau decoding yaitu proses menafsirkan pesan dari pengirim, seperti menerjemahkan kode Morse dan lainnya.
- 7) Response adalah tanggapan, reaksi atau jawaban dari penerima pesan setelah mendapatkan pesan dan respon

hanya berlaku dalam komunikasi antar dua orang.

- 8) Hambatan merupakan alasan yang mengganggu pengiriman atau penerimaan pesan dari pengantar ke penerima. Hambatan akan ada di setiap bagian komunikasi.
- 9) Lingkungan komunikasi adalah keadaan atau suasana yang mempunyai signifikansi fisik dan historis ketika komunikasi terjadi.

### Motivasi

Tanpa disadari dalam setiap aktivitas dan kegiatan seorang individu dilatarbelakangi oleh timbulnya motivasi. Entah berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang, tergantung mana yang lebih menonjol. Seorang individu yang termotivasi akan mempengaruhi perilaku, gairah dan semangatnya dalam beraktivitas, karena motivasi merupakan suatu penggerak dan pendorong yang tertancap dalam pikiran manusia yang bisa menjadi sebuah prinsip untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi atau dalam bahasa latin “movere” diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan.

Menurut Amirullah (2015:193) ”Motivasi merupakan sebuah dukungan atau dorongan untuk membangkitkan semangat dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya”. Begitupun Amirullah (2015: 192) mengemukakan bahwa ”Tiga dasar utama pendorong motivasi dalam organisasi: a. Untuk memperhatikan dan mengetahui kepribadian bawahan. b. Mengamati dan menggali kepribadian bawahan. c. Membaca, melihat, dan memperbaiki serta membimbing kepribadian bawahan”. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa, motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Motivasi dapat mengatur tujuan dalam melakukan aktivitas

### **Pandemi Covid-19**

Pandemi adalah wabah penyakit global. Ketika pandemi baru menyebar secara global di luar dunia, itu dinyatakan sebagai penyakit yang berbahaya (Menurut World Health Organization). Seperti yang sedang terjadi sekarang yaitu pandemi Covid-19. Pandemi ini hampir sama dengan virus yang diakui oleh WHO pada 12 Maret 2020. Wabah penyakit yang masuk dikatakan kategori penyakit menular dan infeksi yang berkelanjutan. Pandemi diklarifikasikan sebagai epidemi terlebih dahulu yang penyebarannya masih dalam lingkungan kecil seperti suatu wilayah ke wilayah tertentu.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan merupakan kumpulan kegiatan yang berhubungan dengan pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta metode penentuan bahan penelitian (Zed, 2008: 3). Dalam metode ini data yang diperoleh dikompulsi, dianalisis dengan pendekatan deskripsi sehingga mendapatkan kesimpulan dari studi literatur. Pada penelitian ini mengambil data literatur dari beberapa sumber, yakni penelitian kepustakaan, dengan teknik pengumpulan data, memelaah buku-buku, literature-literatur, teori-teori, artikel-artikel serta catatan-catatan yang ada di internet sesuai dengan masalah yang berkaitan. Dalam metode penelitian kepustakaan ini peneliti mencari data melalui referensi, jurnal, dan artikel di Internet. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan pendekatan deskriptif.

### **4. Hasil Pembahasan**

#### **Komunikasi Interpersonal di masa pandemi**

Terjadinya pandemi covid-19 telah mengubah segalanya dalam kehidupan

manusia, pendidikan, ekonomi hingga lingkungan kerja. Keperluan akan berinteraksi satu sama lain dengan alat komunikasi dirasa sangat mendukung kegiatan dalam setiap bagian kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan salah satu bagian yang terdampak covid-19, para karyawan bekerja dari rumah tanpa harus pergi ke kantor. Hal ini membuat budaya dalam organisasi berubah dari segi komunikasi. Kondisi saat ini mendesak masyarakat untuk mengubah hubungan komunikasi secara tidak langsung melalui perangkat digital (Muhtarudin, 2020). Oleh karena itu, komunikasi yang dibentuk diharapkan mampu saling memberikan solusi dalam menghadapi situasi dan tantangan bersama-sama.

Komunikasi interpersonal antar karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi untuk mengirim dan menerima pesan secara langsung atau dengan perantara yang bersifat informal untuk tujuan pribadi. Komunikasi interpersonal memungkinkan pengiriman dan penerimaan pesan melalui metode verbal dan non verbal melalui bentuk lisan atau tertulis, dan dapat dilakukan dalam satu arah atau dua arah. Hubungan interpersonal yang efektif mengacu pada hubungan dengan sikap suportif, hubungan tersebut dapat membantu kinerja perusahaan membentuk suasana yang saling mendukung antara atasan dan bawahan untuk mendukung kinerja karyawan. Menurut Kohler untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan kantor, ada dua mode komunikasi. Pertama, komunikasi terkoordinasi mengacu pada proses komunikasi yang menyatukan berbagai bagian (subsistem) kantor. Kedua, komunikasi interaktif adalah proses pertukaran informasi yang berjalan terus menerus, bertukar pendapat dan sikap, pendapat dan sikap inilah yang digunakan sebagai dasar untuk menyesuaikan subsistem di kantor atau antara kantor dan mitra.

Dalam hal komunikasi antar pegawai, keterampilan komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diberikan, sehingga tingkat kinerja organisasi (kantor) akan terus meningkat. Dan sebaliknya, jika komunikasi tidak lancar karena ketidakmampuan menjalin hubungan yang baik, sikap otokratis atau acuh tak acuh, perbedaan atau konflik jangka panjang, dan lainnya akan berdampak negatif pada hasil kerja.

### **Hambatan dalam komunikasi interpersonal**

Menurut Eisenberg disebutkan dalam Liliweri (2015), terdapat empat jenis hambatan komunikasi yang efektif yaitu hambatan proses, hambatan fisik, hambatan semantik dan hambatan psikososial.

#### 1. Hambatan proses

Hambatan proses terjadi pada proses komunikasi itu sendiri. Dalam situasi pandemi atau physical distancing, misalnya saat kita melakukan video call dengan orang lain. Meskipun bertatap muka, terkadang koneksi atau sinyal penyedia Internet dapat mencegah video call berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, ketika membicarakan hal-hal penting dan video menjadi terputus-putus, suara atau gambar dapat mencegah pesan tersampaikan dengan benar. Dalam hambatan proses, faktor gangguan berperan penting sebagai penghambat. Karena sinyal buruk, suara terputus-putus, dan suara tidak jelas atau pelafalan tidak jelas, dan kamera telepon buram, membuat ekspresi wajah orang tersebut tidak jelas. Oleh karena itu, proses komunikasi yang terjadi tidak dapat berjalan dengan lancar.

#### 2. Hambatan fisik

Hambatan fisik dapat berupa komunikasi nonverbal atau keterbatasan fisik. Namun, hambatan fisik pada pandemi atau physical distancing lebih

seperti hambatan kontak fisik. Bagi sebagian orang yang terbiasa melakukan komunikasi fisik dengan orang lain untuk berkomunikasi, misalnya sentuhan halus yang membuat seseorang merasa terikat pada orang lain pasti akan menimbulkan rasa kehilangan ketika tidak mampu melakukannya.

Hambatan fisik pasti ada saat chatting dan karena penggunaan bahasa tertulis, unsur bahasa tubuh tidak ada. Oleh karena itu, komunikasi antar manusia dengan sendirinya menjadi tidak lengkap. Dengan mengoptimalkan bahasa tubuh dan ekspresi wajah, hambatan fisik tidak dapat dihindari untuk menyampaikan informasi yang jelas.

#### 3. Hambatan sematik

Hambatan semantik mengarah pada tata bahasa dan kata-kata yang diucapkan oleh pengirim pesan. Pada physical distancing, misalnya saat kita chatting dengan seseorang, bahasa yang digunakan adalah bahasa yang disingkat, bahasa terminologi masa kini, penggunaan huruf kapital yang tidak sesuai dengan aturan bahasa, bahasa asing yang tidak dapat dipahami lawan bicara, atau ekspresi-ekspresi seseorang saat berbicara diwakili emoji (simbol). Oleh karena itu, tren pesan dapat disalahpahami dan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak terjawab.

Saat membaca pesan tertulis, sering terjadi hambatan semantik yang berkaitan dengan keadaan emosi orang tersebut. Namun kendala tersebut dapat dihindari dengan memberikan umpan balik. Dalam komunikasi interpersonal, proses komunikasi bersifat siklik. Elemen umpan balik (feedback) dari penerima pesan berarti penerima dapat memeriksa arti sebenarnya secara langsung dengan pengirim pesan.

#### 4. Hambatan psikososial

Hambatan psikososial merupakan hambatan yang paling

berpengaruh dalam komunikasi interpersonal, dimana keadaan emosi seseorang dapat menentukan apakah pesan yang dikirimkan oleh pengirim pesan dapat diterima dengan benar oleh penerima pesan sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan. Melihat situasi pandemi saat ini, informasi tentang pandemi Covid-19 tersebar di media sosial, bahkan banyak informasi yang tidak benar (hoax). Ditambah dengan nasihat untuk tinggal di rumah, orang akan merasakan tekanan emosional tertentu, seperti kebosanan, rasa tidak aman, stres, dll. Kondisi emosi yang tidak stabil dapat menyebabkan kualitas komunikasi menurun seiring dengan meningkatnya stres, karena dapat membuat orang mudah tersinggung atau marah, meskipun maksud pengirim pesan tidak sengaja menyinggung.

Hambatan psikososial dalam kasus physical distancing juga dapat disebabkan oleh pemahaman orang yang berbeda tentang cara menangani pandemi ini. Tepatnya, terdapat perbedaan pendapat tentang apakah kebijakan pemerintah mendukung lockdown. Perbedaan persepsi menyebabkan pengirim dan penerima pesan terganggu oleh kualitas hubungan yang berujung pada terhambatnya komunikasi interpersonal.

### **Faktor-faktor yang meningkatkan komunikasi interpersonal**

Murtiadi et al. (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat meningkatkan komunikasi interpersonal, yaitu:

#### 1) Sikap Percaya

Manfaat mempercayai orang lain adalah untuk mengembangkan komunikasi interpersonal, karena dapat menyampaikan media komunikasi, membuat pengiriman dan penerimaan pesan lebih jelas, dan meningkatkan kesempatan

komunikator untuk memperoleh tujuannya.

#### 2) Sikap Mendukung

Memberi dukungan adalah cara untuk mengurangi kemampuan pertahanan komunikasi. Sikap suportif artinya komunikasi interpersonal yang efektif dapat memotivasi orang lain dengan menunjukkan sikap non evaluatif dan sementara.

#### 3) Sikap Terbuka

Keterbukaan merupakan suatu sikap dimana kita dapat memperoleh masukan dari orang lain dan dapat memberikan pesan penting kepada orang lain. Sikap keterbukaan dapat dilihat dengan adanya kejujuran, tidak berbohong dan tidak menutupi informasi apapun.

### **Jenis-Jenis Komunikasi Interpersonal**

#### 1. Komunikasi Diadik (Dyadic Communication)

Komunikasi dilakukan antara dua orang yaitu sebagai penyebar informasi dan sebagai penerima informasi. Karena perilaku komunikasi kedua orang tersebut maka dialog menjadi sangat intens. Komunikator berfokus pada komunikasi. (Murtiadi, 2015)

#### 2. Komunikasi Triadic (Triadic Communication)

Dalam komunikasi ini, pelakunya terdiri dari tiga orang, yaitu komunikator dan dua orang penerima. Jika dibandingkan, komunikasi diadik lebih efektif karena komunikator berfokus pada seorang penerima pesan, sehingga ia dapat sepenuhnya memahami kerangka acuan komunikator dan umpan balik yang berkelanjutan. (Murtiadi, 2015)

### **Motivasi kerja**

Motivasi merupakan bagian penting dari setiap aktivitas, tanpa motivasi tidak ada aktivitas yang nyata. Motivasi

adalah produk dari orang dan situasi, karena keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dipengaruhi oleh faktor manusia dan situasional, termasuk hasil yang diharapkan dari tindakan dan konsekuensinya (J. Heckhausen, 2018). Motivasi kerja adalah motivasi untuk menyemangati diri sendiri dan mengeluarkan segala keterampilan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Jika seseorang termotivasi, dia bisa bekerja semaksimal mungkin, begitu pula sebaliknya jika seseorang kurang termotivasi untuk bekerja maka dia tidak akan melakukan hal baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat diperlukan, sebab diharapkan melalui motivasi ini setiap pegawai akan berjuang dan bersemangat untuk mencapai efisiensi kerja yang lebih baik lagi (Sunyoto, 2015).

Secara umum motivasi yang biasa diterapkan oleh industri mencakup empat komponen pokok, yaitu:

1. Bonus dalam bentuk uang  
Salah satu bentuk motivasi bagi sebagian besar karyawan adalah bonus. Bonus yang diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk uang. Sebagai motivasi, bonus selalu menjadi keutamaan yang baik. Oleh karena itu, tidak jarang bonus dalam bentuk uang berkembang menjadi stimulus yang efektif.
2. Pengarahan dan pengawasan  
Pengarahan dirancang untuk menentukan arah apa yang harus dilakukan untuk karyawan dan apa yang seharusnya tidak mereka lakukan. Sedangkan pengawasan bertujuan untuk menentukan bahwa karyawan harus melakukan operasi sesuai dengan instruksi. Fungsi pengawasan meliputi evaluasi kerja, evaluasi kualitas dan evaluasi hasil kerja.
3. Menetapkan cara kerja yang baik  
Biasanya, sikap membosankan di tempat kerja menghambat efisiensi kerja. Ketika manajemen menyadari

bahwa masalah berasal dari pengorganisasiannya, mereka menanggapi dengan beragam cara yang baik atau tidak baik.

#### 4. Strategi

Suatu strategi dapat diartikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh manajemen yang memerintah sikap atau persepsi karyawan. Dengan kata lain, kebijakan tersebut dirancang untuk membahagiakan karyawan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Terdapat banyak faktor yang memotivasi kerja diantaranya faktor eksternal dan internal, hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2015:116-120) menyatakan sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yang memotivasi kerja:
  - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan keterpaduan sarana dan prasarana kerja di sekitar tempat kerja karyawan, yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
  - 2) Bonus atau upah yang memuaskan merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya atau keluarga dan bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
  - 3) Pengawasan yang efektif. Fungsi pengawasan yang efektif dalam bekerja adalah memberikan pengarahan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan.
  - 4) Adanya penghargaan prestasi. Setiap orang rela mengorbankan gigi dan kukunya demi perusahaan untuk mencapai prestasi yang jelas dan keamanan profesional di dalam perusahaan.

- 5) Jabatan atau kedudukan tertentu merupakan impian setiap karyawan yang bekerja di perusahaan.
  - 6) Tata tertib yang dibuat dalam perusahaan yang sudah besar kebanyakan semua karyawan harus mematuhi sistem dan prosedur kerja.
- b. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja:
- 1) Impian untuk memiliki umur panjang
  - 2) Impian untuk dapat menguasai
  - 3) Impian untuk menghormati
  - 4) Impian untuk berwenang

### Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif)  
Motivasi positif berarti pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberi penghargaan kepada orang-orang yang berkinerja di atas standar kinerja. Dengan motivasi yang positif maka moral bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia suka menerima keuntungan.
2. Motivasi negatif (insentif negatif)  
Motivasi negatif mengacu pada standar di mana pemimpin mendorong bawahannya untuk menerima hukuman. Di bawah pengaruh motivasi negatif ini maka moral bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut dihukum, namun dalam jangka panjang bisa berdampak negatif.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Selama pandemi Covid-19, diperlukan komunikasi yang baik, yang berisi kata-kata yang saling menguatkan dan pesan yang diungkapkan yang akan meningkatkan simpati dan kepedulian antara satu sama lain. Dampak komunikasi dan interaksi manusia dapat menimbulkan reaksi negatif dan positif di lingkungan. Berkomunikasi secara sadar atau tidak akan memotivasi seseorang dan membuat

mereka cenderung untuk mengubah perilaku dan aktivitasnya. Oleh karena itu dalam komunikasi diperlukan ketelitian, keterampilan dan kehati-hatian agar motivasi yang terbentuk dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Agar tercipta komunikasi yang efektif untuk saling memotivasi, sebaiknya individu memiliki kemampuan pengiriman dan penerimaan informasi yang baik terlebih dahulu.

### Saran

Untuk membangun komunikasi yang efektif maka diperlukan :

1. Melakukan pendekatan dengan cara berkomunikasi langsung, berikan motivasi atau bonus untuk menunjukkan bahwa pemimpin peduli terhadap kinerja bawahannya.
2. Pemimpin harus menghilangkan sifat pilih kasih atau tidak membedakan dan menjaga keadilan untuk menghindari kecemburuan karyawan.
3. Pendekatan yang diterapkan oleh pimpinan tidak boleh disamaratakan, karena tanggung jawab karyawan dalam setiap pekerjaan berbeda. Penting untuk memahami keterampilan kepemimpinan untuk memahami karakter keseluruhan dari setiap karyawan yang akan berada di lapangan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan Pt. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362-376.
- Agus M. Hardjana. 2003. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi Proses-Pengendalian*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Anggarina, P. T. (2020). *Kepemimpinan dan Komunikasi di Masa Krisis*



- Covid-19.  
[https://www.kompas.com/tren/read/20/04/08/142643965/kepemimpinan-dan komunikasi-di-masa-krisis-covid-19?page=all](https://www.kompas.com/tren/read/20/04/08/142643965/kepemimpinan-dan-komunikasi-di-masa-krisis-covid-19?page=all).
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dica, A. Y. (2019). Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing Pt Jakarta Akuarium Indonesia. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 6(1), 87-97.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Heckhausen, J. (2018). *Motivation and Action*(H. Heckhausen (ed.); Third Edit). Springer International Publishing.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4>.
- Liliweri, A. (2015). *Komunikasi Antar Personal* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Muhtarudin, D. (2020). *Corona Mewabah, Komunikasi dan Interaksi Manusia Beralih ke Digital*.  
<https://akurat.co/news/id-1073840-read-corona-mewabah-komunikasi-dan-interaksi-manusia-beralih-ke-digital>.
- Murtiadi, dkk. (2015). *Pskologi Komunikasi*. Yo g y a-karta: Psikosain.
- Prakoso, T., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 2117–2124.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). *Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace*. *HUMANIORA*, 7(1), 77–86.
- Wulandari, M. P. (2020). *Pola Komunikasi di Masa Pandemi Covid-19*.  
<https://republika.co.id/berita/qcd046423/pola-komunikasi-di-masa-pandemi-covid19>. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Zed, Mestika. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.