

## Media Internal Berbasis Aplikasi PJB M-Office dan Kinerja Karyawan

Totok Wahyu Abadi  
Fauji Bagus Permadi

(Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
email: [totokwahyu@umsida.ac.id](mailto:totokwahyu@umsida.ac.id))

### Abstrak

Tidak satu pun korporat berkelas dunia yang tidak menggunakan teknologi informasi komunikasi (TIK) dalam menjalankan roda bisnisnya. TIK telah menjadi *social engineering technology* bagi kemajuan sebuah korporat. Tujuan penelitian ini adalah membahas pengaruh penggunaan media internal berbasis PJB mOffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teori komunikasi organisasi, *technology acceptance model* (TAM) untuk mengukur kegunaan aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, iklim komunikasi perusahaan dan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT Pembangkitan Jawa-Bali Kantor Pusat di Surabaya dengan sampel 82 karyawan tetap yang menginstall dan menggunakan aplikasi PJB mOffice sebagai responden. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket secara random. Penganalisisan data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media internal relation berbasis android, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim komunikasi korporat. Semakin baik dan kondusif iklim komunikasi korporat, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penggunaan media internal relation berbasis android serta aksesibilitas informasi korporat bukan sebagai determinan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: media internal relation, aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, iklim komunikasi korporat

### ***Abstract***

*None of the world-class corporations did not use communication information technology (ICT) in running their business wheels. ICT had become a social engineering technology for the advancement of a corporation. The purpose of this study discussed effect of use of internal media based on PJB mOffice, information accessibility, and corporate communication climate on employee performance. By using organizational communication theory, technology acceptance model (TAM) measured usefulness of PJB mOffice applications, information accessibility, corporate communication climate and employee performance. This study located at Pembangkitan Jawa-Bali Head Office in Surabaya with a sample of 82 permanent employees who installed and used the PJB mOffice application as respondents. Data was collected by questionnaires randomly. Analyzing data used multiple linear regression with SPSS 20. The results showed that the use of android-based internal relations media, information accessibility, and organizational communication climate simultaneously had an effect on employee performance. The most influential factor in employee performance was corporate communication climate. The better and conducive to the corporate communication climate, the higher the employee's performance. The use of android-based media internal relations and corporate information accessibility was not a determinant in improving employee performance.*

*Keywords: media internal relations, PJB mOffice application, information accessibility, corporate communication climate*

### **Pendahuluan**

Aplikasi PJB mOffice adalah media internal berbasis aplikasi *mobile* yang menggunakan sistem iOS dan Android yang di dalamnya terdapat informasi tentang karyawan dan manajemen Pembangkitan Jawa-Bali (PJB). Aplikasi ini digunakan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali (selanjutnya disingkat PT PJB) dalam upaya tercapainya visi “menjadi perusahaan terpercaya dalam bisnis pembangkitan terintegrasi dengan standar kelas dunia”. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan harus menggunakan teknologi informasi berbasis aplikasi, yaitu PJB mOffice. Tujuannya adalah **pertama**, sebagai media relasi di antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan manajemen perusahaan. **Kedua**, *sharing* informasi secara cepat dan *realtime* kepada segenap karyawan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan aplikasi mOffice berbasis Android oleh PT PJB tersebut ditengarai dan diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam beberapa kajian yang dilakukan Asmini dan Suratman (2014), Muzaki (2016), Pramanda (2016), Nugroho (2016)

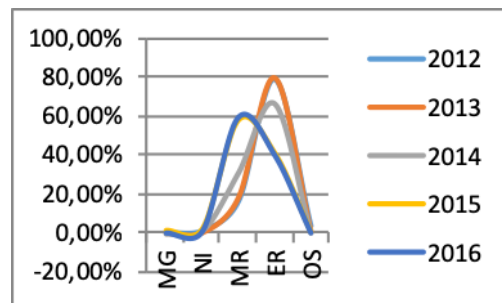
menyatakan bahwa pengaplikasian teknologi informasi komunikasi mampu menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Aplikasi m-office sebagai media internal relation memberikan kemudahan dan kebermanfaatan bagi setiap karyawan untuk mengakses informasi yang bermutu. Bahkan penggunaannya dapat mendorong keterbukaan, memberikan kemudahan dan menyediakan informasi kepada anggota-anggota yang ada di dalamnya terkait informasi yang dibutuhkannya dengan cepat, aman, dan nyaman (Abadi, 2015a). Kebermanfaatannya juga dapat mengubah sikap karyawan antara lain loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, perilaku komunikasi, serta pemecahan masalah yang adaptabilitas untuk masa mendatang. Dengan adanya media internal dan aksesibilitas informasi, perusahaan akan memiliki iklim komunikasi yang berbeda dengan sebelumnya.



Gambar 1: Tampilan Aplikasi PJB mOffice pada Smartphone

Sumber : Google Play Store



Grafik 1: Kinerja Karyawan PT. PJB

Sumber : Data statistik tahun 2016 DIVPMC PT Pembangunan Jawa-Bali

Keterangan

MG : *Marginal* (Marjinal)

NI : *Need Improvement* (Perlu Perbaik-an)

MR *Meet Requirement* (Persyaratan Memenuhi)

ER : *Exceed Requirement* (Melebihi Kebutuhan)

OS : *Outstanding* (Luar biasa)

Iklim komunikasi adalah akumulasi cara pandang individu-individu tentang peristiwa komunikasi dalam sebuah organisasi. Bentuknya bermacam-macam seperti perilaku dan respon diantara pegawai, keinginan dan harapan-harapan terhadap organisasi, serta konflik-konflik antarpersonal. Pace dan Faules (2006) menjelaskan bahwa iklim komunikasi memiliki unsur-unsur, yakni kepercayaan, pembuatan keputusan, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan, dan komitmen pada tujuan-tujuan untuk pencapaian kinerja, produktivitas, kualitas yang tinggi dengan biaya yang relatif rendah. Iklim komunikasi memiliki arti penting dalam peningkatan kinerja karyawan serta produktivitas kerja. Semakin

kondusif iklim komunikasi, semakin meningkat kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal senada disampaikan oleh Bastaman (2010), Kamuli (2013), Pangumpia (2013), Ahsanul (2017), Marycola (2013), Ginting (2015), Irawan dan Antar Venus (2016), Rahmawati (2017) bahwa iklim komunikasi korporat dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan terkait sekali dengan aktivitas pengelolaan potensi korporat dalam meraih sebuah tujuan. Sinambela (2012) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan memperhatikan unsur-unsur seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlunya pengawasan dan *interpersonal impact*. Sementara itu kinerja karyawan di PJB yang menjadi lokasi riset ini diukur dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan (SIMKK) yang dilakukan secara *online*, fokus, terukur, transparan dan objektif dengan masa penilaian yakni per semester. Grafik 1 memperlihatkan adanya penurunan kinerja pada tahun 2015 dan pada tahun 2016 terjadi kenaikan *Meet Requirement* sebesar 60%. Itu berarti bahwa kinerja karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali harus ditingkatkan lagi.

Penelitian ini menjadi penting karena, *pertama*, perusahaan ini untuk kali pertamanya menggunakan teknologi informasi berbasis iOS dan Android sebagai *media relation* meski ada beberapa media yang digunakannya seperti portal PJB dan majalah Info PJB. *Kedua*, PJB mOffice sebagai media internal relation di PT PJB perlu dikaji kehadirannya apakah mampu mendongkrak kinerja karyawan ataukah malah sebaliknya sebab ada temuan yang memperlihatkan bahwa rata-rata kinerja karyawan di tahun 2016 hanya sebesar 60% meski sudah termasuk kategori memenuhi persyaratan (MR). *Ketiga*, iklim komunikasi PT. PJB di kantor pusat Surabaya belum diketahui kondisinya meski perusahaan selalu menciptakan iklim kinerja yang kondusif serta memberikan kesempatan kerja yang sama serta transparan terkait kebijakan-kebijakan yang ada.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh penggunaan media internal berbasis aplikasi PJB mOffice terhadap kinerja karyawan PT PJB kantor pusat di Surabaya; menganalisis dan menjelaskan pengaruh aksesibilitas informasi terhadap kinerja karyawan PT PJB kantor pusat di Surabaya; menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim komunikasi perusahaan terhadap kinerja karyawan PT PJB kantor pusat di Surabaya; menganalisis dan menjelaskan pengaruh penggunaan media internal berbasis aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi perusahaan terhadap kinerja karyawan PT PJB kantor pusat di Surabaya.

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa penggunaan media internal berbasis aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi

perusahaan berpengaruh secara positif baik parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan PT PJB kantor pusat di Surabaya.

### **Landasan Teoretis**

Guna menjelaskan permasalahan yang telah ditetapkan dalam tujuan, penelitian ini menggunakan beberapa teori sebagai landasan berpikir dan penentuan metode riset. Beberapa konsep yang digunakan adalah teori Teknologi Acceptance Model (TAM) dari Davis (1989), aksesibilitas dari Abadi (2015b), Iklim Komunikasi Organisasi dari Pace & Faules (2006), dan Kinerja dari Sutrisno (2009) yang mengutip Bernardin & Russel.

#### ***Technology Acceptance Model (TAM)***

Penggunaan media internal berbasis Android dalam kajian ini menggunakan konsep *Technology Acceptance Model (TAM)*. Konsep penerimaan teknologi informasi (TAM) pertama kali diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989. Sebelum teori ini muncul, sebenarnya ada teori yang lebih luas dikenal, yaitu teori Difusi Inovasi yang disampaikan Rogers dan teori Tindakan Beralasan atau yang dikenal dengan *Theory of Reasoned Action (TRA)* dari Martin Fishbein dan Icek Ajzen (Littlejohn, 2009). Teori penerimaan inovasi teknologi memiliki lima tahapan KPDIC, yaitu *knowledge, persuasion, decision, implementation, dan confirmation*. Sedangkan teori tindakan beralasan berfokus pada sikap dan perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi yang sesuai dengan kebutuhannya.

Teori TAM lebih banyak mengadaptasi pada TRA yang berfokus pada perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi informasi. Ada dua konsep utama dalam perspektif penerimaan teknologi informasi, yaitu nilai kegunaan (*usefulness*) dan kemudahan (*ease of use*). Kedua nilai tersebut mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku seseorang. Niat seseorang dalam menerima dan menggunakan teknologi informasi karena sistem teknologi tersebut memberikan manfaat dan mudah digunakan.

Terdapat lima unsur dalam sistem dan penerimaan teknologi informasi. **Pertama**, persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), yaitu pandangan seseorang tentang kegunaan teknologi yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan, pekerjaan lebih cepat, peningkatan produktivitas, efektivitas, membuat kerja lebih mudah, dan bermanfaat. Dalam banyak kajian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dipercaya mempengaruhi sikap, niatan, dan perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi informasi. **Kedua**, kemudahan dalam penggunaan (*ease of use*), yaitu pandangan seseorang tentang penggunaan teknologi informasi yang dipercaya dapat memberikan

kemudahan dalam penggunaannya, mudah dipelajari, terkontrol, jelas dan mudah dimengerti, fleksibel, dan mudah untuk menjadi terampil. **Ketiga**, sikap, yaitu perasaan positif atau negatif seseorang dalam menentukan suatu pilihan ataupun tindakan. Dalam hal menentukan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhannya seseorang memiliki perasaan positif atau negatif terhadapnya. Sikap inilah yang juga berpengaruh terhadap perilaku individu dalam menentukan penggunaan teknologi yang tepat dan bermanfaat guna. **Keempat**, niat perilaku (*behaviore intention*), yaitu keinginan individu untuk melakukan suatu tindakan (perilaku) dalam menggunakan teknologi tepat yang bermanfaat guna. **Kelima**, perilaku (*behavior*), yaitu tindakan yang sesungguhnya dilakukan individu untuk menggunakan teknologi informasi (*actual use*) yang bermanfaat guna dan tepat.

### **Aksesibilitas Informasi**

Menurut Katz dan Kahn dikutip oleh Mulyani (2012) menjelaskan bahwa aksesibilitas informasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai ketersediaan informasi dari berbagai sumber dalam organisasi. Organisasi yang baik selalu menyediakan akses informasi yang cukup dan memenuhi kebutuhan karyawan, serta karyawan diberikan kemudahan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan. Ada lima jenis informasi yang dapat diakses dari atasan oleh para bawahannya, yaitu instruksi kerja (*job instruction*) yang berupa arahan kerja yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Kedua, landasan pemikiran pekerjaan yang dirancang dan disusun untuk menghasilkan tugas pokok dan fungsi serta hubungannya dengan organisasi lainnya. **Ketiga**, prosedur dan implementasi yang meliputi peraturan, kebijakan, dan keuntungan yang didapatkan. **Keempat**, umpan balik kinerja yang meliputi informasi mengenai kualitas kinerja individu, kelompok, maupun unit organisasi. **Kelima**, indoktrinasi tujuan organisasi seperti ideologi organisasi guna penanaman misi-misi.

Sementara itu aksesibilitas informasi menurut Abadi (2015b) adalah kemudahan bagi anggota untuk berinteraksi dengan manajemen melalui media situs guna memperoleh ataupun menyampaikan informasi. Unsur-unsur yang digunakan untuk mengukur aksesibilitas informasi, yaitu 1) keterbukaan manajemen dalam mendistribusikan informasi; 2) ketersediaan informasi mulai dari bentuk, isi, dan runtutan waktu; 3) kemudahan mendapatkan informasi yang benar dengan biaya murah, sederhana cara/prosedurnya, serta mudah dipahami; 4) kecepatan dalam menyampaikan dan memperoleh informasi; dan 5) nyaman dalam mendapatkan/menyampaikan informasi

### **Iklm Komunikasi Perusahaan**

Iklm komunikasi adalah suasana kondusif dalam berinteraksi komunikasi dalam berbagai peristiwa yang dirasakan dan dialami oleh individu-individu yang

berada dalam korporat/organisasi. Pace dan Faules (2006) menjelaskan iklim komunikasi sebagai pencitraan makro, abstrak, dan akumulasi dari fenomena global dalam komunikasi organisasi. Kedua konsep tersebut menjelaskan bahwa iklim komunikasi itu dikembangkan dari interaksi di antara individu-individu yang memiliki persepsi, sifat, dan kultur yang berkarakter beda yang kemudian masuk dalam domain organisasi/korporat. Karenanya iklim komunikasi merupakan kualitas pengalaman subyektif berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi.

Terdapat enam faktor yang menjadikan iklim komunikasi dapat dikatakan baik, yaitu 1) kepercayaan, 2) penyusunan keputusan bersama, 3) kejujuran, 4) keterbukaan dalam berkomunikasi, 5) mendengarkan, 6) fokus pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi (Pace & Faules, 2006). **Kepercayaan** adalah harapan dan keyakinan individu-individu dalam sebuah korporat terhadap kejujuran, kebaikan, kredibilitas yang didukung pernyataan dan tindakan. **Penyusunan keputusan bersama**, yaitu setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan korporat, semua karyawan di tiap tingkat dilibatkan dalam proses konsultasi dan komunikasi mengenai permasalahan korporat dan kebijakan. **Kejujuran** merupakan situasi korporat yang diwarnai kejujuran dan keterusterangan dalam pola relasi di antara individu-individu baik sebagai bawahan, atasan, ataupun teman sejawat. **Keterbukaan** adalah suasana komunikasi yang terbuka di antara anggota korporat/organisasi guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan, kecuali yang bersifat rahasia. Dalam hal ini setiap anggota mudah untuk mendapatkan informasi yang terkait langsung dengan tugasnya, mengoordinasikan pekerjaan di antara orang-orang yang berada di sekitarnya dengan bagian lain yang relevan, serta dalam hubungannya yang luas dengan perusahaan, rencana strategis, organisasi, dan pimpinan.

**Mendengarkan** merupakan cara terbaik dalam berkomunikasi guna mendapatkan laporan-laporan masalah serta saran-saran yang disampaikan dari berbagai individu secara berkesinambungan. Informasi dari level bawah menjadi penting untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh manajemen guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kecuali, jika informasi yang disampaikan itu berlawanan dari ketentuan yang telah diputuskan. **Tujuan-tujuan yang berorientasi** pada kinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, dan *low cost*, perlu mendapatkan perhatian dari semua level dan elemen yang ada dalam korporat. Untuk itu, semua personel yang ada dalam korporat harus memiliki komitmen yang tinggi

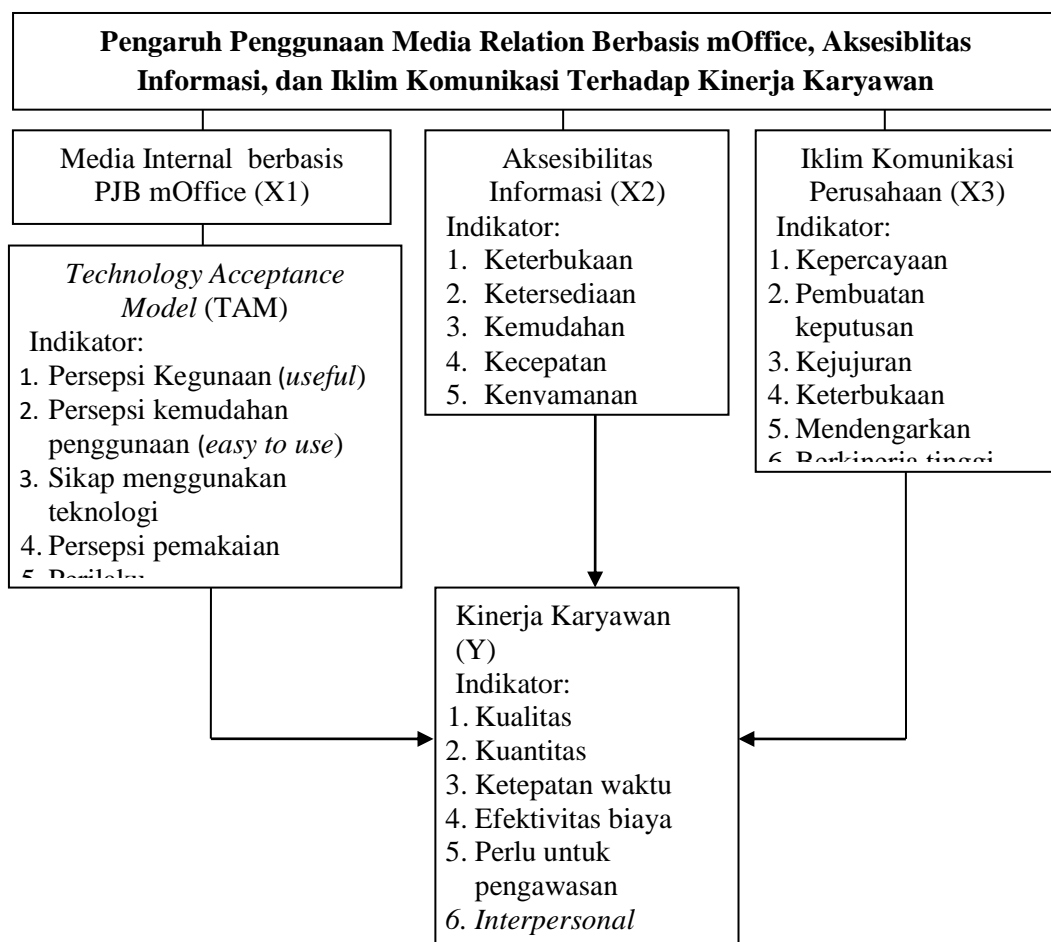
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja korporat. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu

dilakukan dengan profesional. Kinerja karyawan merupakan cerminan kinerja organisasi. Apa sebenarnya kinerja itu? Kinerja merupakan kesesuaian capaian kerja seseorang dalam bekerja dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh korporat/organisasi. Sinambela (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Ukuran yang digunakan menilai hasil kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas pekerjaan dan sifat pribadi, diantaranya orientasi pada pelanggan, kerja sama, kemampuan teknik, akhlak, kedisiplinan, motivasi berprestasi, inisiatif dan pengembangan diri (Sedarmayanti, 2004). Mengutip Bernardin dan Russel, Sutrisno (2009) menjelaskan enam penilaian kinerja yang baik, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlunya pengawasan, dan dampak interpersonal. Pengukuran kinerja pada penelitian ini menggunakan konsep dari Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2009). Kualitas kerja merupakan tingkat kesesuaian hasil proses kegiatan dengan kriteria yang telah ditetapkan korporat. Kuantitas kerja adalah total hasil yang diperoleh dalam siklus aktivitas kerja. Ketepatan waktu (*timeliness*) ialah tingkat penyelesaian hasil kegiatan dengan waktu yang telah ditetapkan dengan memperhatikan koordinasi luaran lain. Efektivitas biaya adalah penggunaan sumber daya korporat (manusia, uang, teknologi, dan material) yang berhasil dan tepat guna sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dari paparan konsep teoretis tersebut, berikut digambarkan paradigma penelitian ini seperti pada gambar 2.





## Gambar 2: Paradigma Penelitian

Yang dimaksudkan dengan perlunya pengawasan (*need for supervisor*) yakni perlu tidaknya pengawasan yang dilakukan korporat terhadap karyawan dalam bekerja guna mencegah terjadinya tindakan yang tidak diharapkan. Dampak interpersonal (*interpersonal impact*) adalah kondisi yang memungkinkan karyawan/pegawai mampu memelihara *self esteem* (harga diri), nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan tetap PT Pembangunan Jawa-Bali kantor pusat yang menginstall dan menggunakan aplikasi PJB mOffice dengan jumlah responden sebanyak 82 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data primer diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan yang menginstall dan menggunakan aplikasi PJB mOffice. Penyusunan angket disusun dengan menggunakan variabel penggunaan aplikasi PJB mOffice dengan indikator persepsi kegunaan (*useful*), persepsi kemudahan penggunaan (*easy to use*), sikap menggunakan teknologi, persepsi pemakaian dan perilaku; variabel aksesibilitas informasi dengan indikator keterbukaan, ketersediaan, kemudahan, kecepatan dan kenyamanan; variabel iklim komunikasi perusahaan dengan indikator kepercayaan, pembuatan keputusan, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dan berkinerja tinggi; dan variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu untuk pengawasan dan *interpersonal impact*. Selain itu terdapat data sekunder menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan jawaban yang lebih bervariasi. Responden yang diwawancarai bersifat random dan mewakili generasi pada tahun 70-an, 80-an dan 90-an.

Data primer yang sudah terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dibantu program SPSS V20. Sebelum dianalisis, data perlu diuji tingkat validitas, reliabilitas, normalitasnya, serta bebas

tidaknya dari asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa data pada variabel penggunaan aplikasi PJB mOffice ( $X_1$ ), aksesibilitas informasi ( $X_2$ ), iklim komunikasi ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ) dalam kondisi valid dengan skor di atas nilai kritis (0,30). Sedangkan hasil pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach seperti pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Penggunaan Aplikasi PJB mOffice ( $X_1$ )	0,923	Sangat Reliabel
Aksesibilitas Informasi ( $X_2$ )	0,895	Sangat Reliabel
Iklim Komunikasi Perusahaan ( $X_3$ )	0,890	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,879	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Uji SPSS 20

Hasil pengujian asumsi klasik memperlihatkan bahwa **pertama**, data yang ada termasuk berdistribusi normal dengan membentuk garis diagonal. **Kedua**, data telah terbebas dari multikolinearitas dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari angka 10. *Variance inflation factor* untuk masing-masing variabel sebesar 2,017 ( $X_1$ ), 1,981 ( $X_2$ ), dan 1,035 ( $X_3$ ). **Ketiga**, pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan hasil bahwa data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ . **Keempat**, pengujian autokorelasi menunjukkan data yang terbebas dari autokorelasi yaitu memiliki angka Durbin Watson (DW) sebesar 1,990 lebih besar dari batas atas (1,716)

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian memaparkan karakteristik karyawan PT Pembangkit Jawa Bali kantor pusat Surabaya yang menjadi responden penelitian. Karyawan yang menjadi responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (72%). Responden berjenis perempuan sejumlah 23 orang (28%). Yang berpendidikan strata satu sebanyak 85,4%; strata dua 7,3%; sekolah menengah atas (SMA) dan D3 masing-masing sejumlah 3,7%. Usia responden dalam riset ini pun cukup bervariasi. Mayoritas responden penelitian ini berusia 23-28 tahun sebanyak 48,8%; 29-34 tahun sejumlah 24, 4%; 35-40 tahun sebesar 18,3%; dan 41-46 tahun setotal 8,5%. Tentang lamanya bekerja di PT PJB, responden yang bekerja selama 25-30 tahun hanya sekitar 1,2%. Yang paling banyak adalah 62,2%

karyawan bekerja semasa 1-6 tahun. Masa kerja karyawan 7-12 tahun sejumlah 25,6% dan antara 13-18 sebanyak 4,9%.

### **Penggunaan Aplikasi PJB mOffice, Aksesibilitas Informasi dan Iklim Komunikasi Perusahaan**

Dalam menyampaikan informasi, PT Pembangkitan Jawa-Bali kantor pusat menggunakan PJB mOffice sebagai medianya untuk menyampaikan informasi. Korporat sangat memahami arti penting informasi perusahaan terhadap karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PJB terus berbenah dan memberikan informasi tentang perusahaan agar karyawan dapat termotivasi meningkatkan kinerjanya. Sebagai media internal berbasis IT dengan mengusung iOS dan android di dalamnya, aplikasi PJB mOffice datang sebagai media internal baru yang dimiliki PJB yang bisa diakses dari *smartphone* tiap-tiap karyawan. Indikatornya adalah kegunaan aplikasi, kemudahan penggunaan aplikasi, sikap menggunakan teknologi, niat perilaku menggunakan teknologi dan menggunakan teknologi sesungguhnya.

Tabel 2: Indikator Variabel Penggunaan Aplikasi PJB mOffice (X1)

No	Indikator	%
1	Kegunaan Aplikasi	74
2	Kemudahan Penggunaan Aplikasi	81
3	Sikap Menggunakan Teknologi	81
4	Niat Perilaku Menggunakan Teknologi	79
5	Menggunakan Teknologi Sesungguhnya	75
Rata-Rata persentase		78

Sumber: Data Primer Tahun 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi PJB mOffice oleh karyawan termasuk dalam kategori penerimaan baik (78%). Persentase masing-masing indikator menunjukkan bahwa kegunaan aplikasi sebesar 74%, kemudahan penggunaan aplikasi sebesar 81%, sikap menggunakan teknologi sebesar 81%, niat perilaku menggunakan teknologi sebesar 79%, menggunakan teknologi sesungguhnya sebesar 75%. Skor yang termasuk dalam kategori sangat positif (81%) dalam penggunaan aplikasi PJB mOffice, yaitu adanya sikap positif serta kemudahan dalam menggunakan aplikasinya.

PJB dalam kesehariannya memberikan akses informasi yang dimiliki manajemen kepada karyawan, tetapi dengan tetap melakukan filterisasi. Ada beberapa informasi yang bersifat rahasia yang dimiliki PJB yang tidak dapat diakses oleh semua karyawan. Karyawan dapat mengakses informasi yang diinginkan dengan mudah melalui aplikasi yang ada. Adanya keterbukaan, ketersediaan, kemudahan, kecepatan, dan kenyamanan dalam memperoleh informasi sebagai indikator tentang aksesibilitas informasi.

Tabel 3: Indikator Variabel Aksesibilitas Informasi (X2)

No	Indikator	%
1	Keterbukaan	73
2	Ketersediaan	73
3	Kemudahan	69
4	Kecepatan	70
5	Kenyamanan	69
Rata-Rata		70

Sumber: Data Primer Tahun 2017

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa aksesibilitas informasi termasuk kategori baik (70%). Persentase masing-masing indikator menunjukkan adanya keterbukaan informasi perusahaan sebesar 73%, ketersediaan informasi sebesar 73%, kemudahan informasi sebesar 69%, kecepatan dalam mendapatkan informasi sebesar 70%, dan kenyamanan sebesar 69%.

Iklm komunikasi perusahaan dalam PJB dapat diukur dengan indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dan berkinerja tinggi.

Tabel 4: Indikator Variabel Iklm Komunikasi Perusahaan (X3)

No	Indikator	%
1	Kepercayaan	77
2	Pembuatan Keputusan Bersama	77
3	Kejujuran	78
4	Keterbukaan	73
5	Mendengarkan	79
6	Berkinerja Tinggi	83
Rata-Rata		78

Sumber: Data Primer Tahun 2017

Tabel 4 menunjukkan rata-rata iklim komunikasi perusahaan dapat dikatakan baik (78%). Adapun hasil yang paling besar dalam indikator ini adalah berkinerja tinggi dengan persentase sebesar 83%, setelah itu disusul indikator mendengarkan 79%, kejujuran (78%), kepercayaan (77%), pembuatan keputusan bersama (77%) dan keterbukaan (73%).

Tabel 5 memperlihatkan kondisi kinerja karyawan PT PJB Pusat yang termasuk kategori sangat baik (81%). Kinerja tersebut diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan *interpersonal impact*.

Tabel 5: Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	%
1	Kualitas	84

2	Kuantitas	80
3	Ketetapan Waktu	78
4	Efektivitas Biaya	83
5	Pengawasan	80
6	<i>Interpersonal Impact</i>	85
Rata-Rata		81

Sumber: Data Primer Tahun 2017

Indikator kinerja karyawan yang paling tinggi adalah *interpersonal impact* (dampak interpersonal), yaitu karyawan mampu memelihara harga diri mereka sebagai karyawan PJB, menjaga nama baik tidak hanya pribadi tetapi korporat, serta mampu melakukan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan. Karyawan juga mampu menunjukkan kualitas kerja yang sangat baik (84%). Dengan kualitas kerja karyawan yang sangat baik, tentu korporat telah mampu mengelola sumber daya anggaran secara efektif. Efektivitas biaya sebagai indikator keberhasilan kinerja termasuk kategori sangat baik, yaitu 83%. Yang termasuk kategori baik ialah kuantitas kerja (80%) dan pengawasan (80%) serta penggunaan waktu yang tepat dalam bekerja (78%)

### Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PJB Pusat

Penelitian ini memiliki hipotesis yang dinyatakan dengan proposisi, yaitu penggunaan media internal berbasis moffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi berpengaruh secara bersama-sama dan partial terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis nol** diterima bila penggunaan media internal berbasis moffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi **tidak** berpengaruh secara bersama-sama dan partial terhadap kinerja karyawan, dengan ketentuan signifikansi f-hitung atau t-hitung **lebih besar** daripada signifikansi  $\alpha$  (0,05). Sebaliknya, **hipotesis kerja** diterima bila penggunaan media internal berbasis moffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi berpengaruh secara bersama-sama dan partial terhadap kinerja karyawan, dengan ketentuan signifikansi f-hitung atau t-hitung **lebih kecil** daripada signifikansi  $\alpha$  (0,05).

Tabel 6: Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
1	Konstan	7,993	2,098	0,039
2	Penggunaan Media Relation berbasis Android & iOS (X1)	0,085	1,051	0,296
3	Aksesibilitas Informasi (X2)	-0,069	-0,591	0,556
4	Iklim Komunikasi Perusahaan (X3)	0,518	6,422	0,000

Keterangan :

N	: 82	R : 0,609
R Square	: 0,371	Adjusted R Square : 0,347
F hitung	: 15,346	df = 3      Sig F : 0,000

Sig $\alpha$	: 0,05
Durbin – Watson	: 1.990 > 1.7176 (tidak ada autokolerasi)
Distribusi Data	: Normal
Persamaan Model	: $Y = 7,993 + 0,085 X_1 + -0,069 X_2 + 0,518 X_3$
Predictors	: (Constan), penggunaan aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, iklim komunikasi perusahaan
Dependent Variable	: Kinerja Karyawan

Hasil uji F seperti pada Tabel 6 menunjukkan penggunaan aplikasi PJB mOffice (X1), aksesibilitas informasi (X2), dan iklim komunikasi perusahaan (X3) secara positif dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi F hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Nilai koefisien Adjusted R Square keberpengaruhan ketiga variabel X terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,7%. Hal ini berarti bahwa penggunaan aplikasi PJB mOffice, aksesibilitas informasi, dan iklim komunikasi perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim komunikasi perusahaan. Kontribusi keberpengaruhan iklim komunikasi perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8% dengan signifikansi t hitung 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti iklim komunikasi dalam perlu dibangun dengan sendi-sendi kepercayaan, kebersamaan dalam pembuatan keputusan, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan, pencapaian pada tujuan-tujuan yang berkinerja tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam korporat/perusahaan. Sementara dua variabel berikutnya, yakni penggunaan aplikasi PJB mOffice dan aksesibilitas informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Peningkah Penggunaan Media Internal Berbasis PJB mOffice dalam Peningkatan Kinerja: sebuah Diskusi**

Menjadi bahasan yang menarik saat memperhatikan hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada Tabel 6 yang memperlihatkan bahwa penggunaan media internal berbasis Android justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam beberapa kajian seperti yang dilakukan Asmini dan Suratman (2014), Muzaki (2016), Pramanda (2016), Nugroho (2016) menyatakan bahwa pengaplikasian teknologi informasi komunikasi mampu menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Keberpengaruhan penggunaan teknologi komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti karena konsep yang digunakan sebagai variabel bebas hanya ada satu, yaitu penggunaan teknologi komunikasi. Berbeda halnya dengan penelitian ini yang menggunakan tiga variabel bebas, yaitu penggunaan media internal berbasis

Android (diasumsikan linier dengan penggunaan teknologi komunikasi), aksesibilitas, dan iklim komunikasi organisasi. Secara bersama-sama ketiga konsep tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah korporat. Kontribusi pengaruh ketiga variabel seperti penggunaan media internal berbasis Android, aksesibilitas, dan iklim komunikasi organisasi sebesar 34,7%.

Begitu halnya dengan aksesibilitas. Hadirnya aplikasi teknologi komunikasi yang semestinya dapat memberikan akses berbagai informasi kepada karyawan malah justru konsep aksesibilitas juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh aksesibilitas secara partial terhadap kinerja karyawan sebesar -6,9% dengan signifikansi 0,556 lebih besar dari 0,05.

Iklim komunikasi perusahaan yang kondusif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif iklim komunikasi yang dibangun dalam sebuah korporat, semakin berkualitas kinerja korporat. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini juga memberikan penegasan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Bastaman,2010; Kamuli,2013; Pangumpia, 2013; Ahsanul,2017; Marycola,2013; Ginting,2015; Irawan dan Antar Venus, 2016; dan Rahmawati, 2017). Penegasan tersebut mengindikasikan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan konsisten terhadap kinerja organisasi.

Perbincangan iklim komunikasi organisasi sesungguhnya tidak terlepas dari perspektif "*human relations*" yang terakumulasikan dalam "*organizational behavior*". Dalam hal ini tentunya pimpinan mempunyai tanggung jawab dalam penciptaan iklim komunikasi organisasi yang kooperatif, kondusif, dan produktif yang pada akhirnya membuahkan kepuasan ekonomi, kebahagiaan psikologis dan sosial. Hardjana (2006) menjelaskan bahwa "*human relations*" mengajarkan bahwa pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial.

Penggunaan media internal berbasis android selain dapat digunakan untuk peningkatan pencitraan korporat juga penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan cerminan kinerja korporat. Begitu halnya dengan aksesibilitas informasi. Kehadiran media internal berbasis android memberikan kemudahan dan kegunaan bagi karyawan untuk dapat memperoleh sesuai kebutuhannya. Namun demikian, hadirnya teknologi komunikasi yang mampu menjanjikan aksesibilitas harus didukung iklim komunikasi yang sangat kondusif dalam korporat. Iklim komunikasi korporat termanifestasikan dalam "*human relations*" diantara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, dan diantara pimpinan itu sendiri. Semua komponen yang ada dalam

korporat saling membahu mengembangkan kepercayaan antara yang satu dengan lainnya, bermusyawarah dalam membuat keputusan, bertindak jujur, bersifat terbuka, suka mendengarkan, serta memiliki komitmen dalam mencapai tujuan yang berorientasi pada kinerja tinggi. Iklim komunikasi yang kondusif perlu diciptakan, dikoordinasikan, dan diintegrasikan oleh pimpinan (dalam penelitian ini tidak menjadi model) yang sidik, tabligh, amanah, fathanah, dan memberdayakan.

### Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini adalah **pertama**, penggunaan media internal berbasis PJB mOffice diterima secara positif oleh pegawai PT. PJB kantor pusat Surabaya. Sikap dan perilaku positif tersebut karena penggunaannya memberikan kegunaan dan kemudahan. **Kedua**, hadirnya PJB mOffice dapat digunakan sebagai *media relations* bagi karyawan maupun manajemen untuk saling berbagi informasi secara terbuka, mudah, cepat, dan nyaman. Kehadiran aplikasi tersebut juga menuntut manajemen untuk menyediakan informasi secara lengkap dan *up to date* sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun manajemen lainnya. **Ketiga**, iklim komunikasi yang ada di PJB Pusat Surabaya berlangsung dalam kondisi yang kondusif. Situasi yang kondusif tersebut ditandai adanya hubungan manusiawi yang mengedepankan prinsip saling mempercayai, bermusyawarah mufakat dalam pembuatan keputusan bersama yang menyangkut kepentingan umum, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dengan hati setiap keluh kesah serta harapan individu yang ada dalam korporat, dan pencapaian tujuan untuk memperoleh hasil yang optimal. **Keempat**, kinerja karyawan PT. PJB kantor pusat Surabaya dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan *interpersonal impact* termasuk sangat baik (81%). Kelima, penggunaan media internal berbasis PJB mOffice, aksesibilitas, dan iklim komunikasi korporat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PJB Pusat Surabaya adalah iklim komunikasi organisasi. Konsep iklim komunikasi organisasi ini secara konsisten berkontribusi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja organisasi.

### Daftar Pustaka

Abadi, T. W., Prajarto, N., & Guntoro, B. (2015a). E-Government as new media of society participation in the development of Sidoarjo, Indonesia. *International Journal of Current Research*, 7 (12): 24552-24561.



- Abadi, T. W., Nunung P, & Budi G. (2015b). Capacity and bureaucratic culture in accessibility of public information based on e-government in Sidoarjo-Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Ahsanul, I. M. (2017). The role of communication climate in organizational effectiveness. *Communicating Asean: Research and Practice*. Proceedings of Asean Public Relations Conference. [www.aseanprconference.org](http://www.aseanprconference.org).
- Ariawati, N. P. dkk. (2015). Analisis iklim komunikasi organisasi (Studi Kasus pada Uma Sri Hotel Bandung). *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 5 (1).
- Asmini, L., & Suratman, B. (2014). Pengaruh penggunaan teknologi komunikasi terhadap tingkat kinerja karyawan di kantor pos Madiun. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 2 (2): 1-12.
- Bastaman, K. (2010). Pengaruh iklim dan kepuasan komunikasi serta komitmen terhadap kinerja pegawai. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 26 (2).
- Davis, F. D.; Bagozzi, R. P.; Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35 (8): 982–1003.
- Ginting, N.P. (2015). *Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) cabang Semarang Selatan*. Skripsi. Online. Diakses <https://repository.undip.ac.id>.
- Harjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusia. *Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Atmajaya*, 3 (1): 1-36.
- Irawan, D dan Antar Venus. (2016). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4 (2).
- Jogiyanto. (2008). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.
- Kamuli, S. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. (Online). Diakses <http://repository.ung.ac.id>
- Littlejohn, W. & Karen A.F. (2009). *Teori komunikasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika.
- Marycola, D. (2013). Iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di bank bukopin cabang Medan. *FLOW: Jurnal USU.ac.id*.
- Mitchel, T. R., & Larson. (1987). *People and organization; an introduction to organization behaviour*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.

- Mulyani, S. (2012). *Pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. perusahaan listrik negara (persero) kantor distribusi Jakarta Raya dan Tangerang*. (Online). Diakses <https://lib.ui.ac.id>
- Muzakki, M.H., dkk. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan pt. Telkom pusat divisi regional v Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39 (2). Online. Diakses [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Nugroho, N.T. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan stmik duta bangsa). *Jurnal Duta.com*, 11 (1).
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2 (2).
- Pasaribu, Z., & E, D. A. (2015). Pengaruh Penggunaan Media Internal Portal PT Dirgantara Indonesia Terhadap Citra Perusahaan. *Jurnal Sositoteknologi*, 14 (1).
- Pramanda, R.P., dkk (2016). Pengaruh kemudahan dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pusat universitas brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39 (2). Online. Diakses [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- PT Pembangkitan Jawa-Bali. (2016). *Info PJB Edisi 103*. Surabaya: PT Pembangkitan Jawa-Bali.
- PT Pembangkitan Jawa-Bali. (2016). *Laporan keberlanjutan: Capitalizing on Strength for Sustainable Improvement*. Surabaya: PT Pembangkitan Jawa-Bali.
- Rahmawati, E. & M. Sijoko. (2017). *Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian humas Kabupaten Sragen*. (Online). Diakses <https://eprints.ums.ac.id>
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan kepribadian pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholichah, M. (2012). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)*. (Online). Diakses <http://digilib.uin-suka.ac.id/>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2009). *Komunikasi dalam organisasi*. Jakarta: kencana.

Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi (teori aplikasi dan penelitian)*.  
Jakarta: Salemba Empat.

