JMBK
Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif
https://journal.ubpkarawang.ac.id
P-ISSN: 2528-0597
E-ISSN: 2589-5428

Komunikasi Virtual Sebagai Determinan Kinerja Karyawan PT Pancatani Rahayu International Pada Masa Hybrid Working

Chantika Aufa Azhar[1], Sambas Ali Muhidin[2], Didik Iskandar[3]

[1]*Universitas Pendidikan Indonesia,* Indonesia
[2] *Universitas Pendidikan Indonesia,* Indonesia
[*]*chantikaaufaazhar@upi.edu*

I N F O A R T I K E L

Histori Artikel
Tanggal Submit
2 April 2024
Tanggal revisi
3 April 2024
Tanggal Accepted
16 April 2024

Key words:
Komunikasi Virtual
;Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

The unsuccessfulness on achieving performance target of PT Pancatani Rahayu International Employees is the main problem on this research. The purpose of this research to analyze the effect of virtual communication on employee performance during the hybrid working. This research method uses an explanatory survey method. Data collection techniques using a 5-scale questionnaire rating scale. This study took a sample of 40 employees at the PT Pancatani Rahayu International. Based on the results, it shows that the the effectiveness level of virtual communication is really high, so that with employee performance. Hypothesis testing shows that virtual media has a positive and significant effect on employee performance.

A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji permasalahan mengenai kinerja karyawan PT Pancatani Rahayu International yang dinilai masi belum memenuhi target pada saat hybrid working. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan pada masa hybrid working. Metode penelitian menggunakan survey explanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala 5 rating scale. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT Pancatani Rahayu International sebanyak 40 orang yang diambil secara sampel. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi virtual berada pada kategori sangat tinggi tingkat efektivitasnya, tingkat efektivitas kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Pada zaman yang kompetitif ini, perusahaan-perusahaan semakin berlomba untuk menciptakan kualitas perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi. Tidak dapat dipungkiri untuk menciptakan kualitas perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas juga. Kinerja karyawan merupakan suatu variable utama dalam penentuan kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Melihat pernyataan diatas dapat dilihat bahwa tujuan suatu perusahaan akan bergantung terhadap bagaimana hasil kerja dari setiap karyawan di suatu perusahaan.

Diferensiasi sistem kerja yang ada di perusahaan lokal dan perusahaan asing yang berada di Indonesia merupakan salah satu penyebab ketertinggalan perusahaan lokal dari perusahaan asing, hal ini dikarenakan kecakapan serta kemampuan perusahaan asing memanfaatkan perkembangan dan kemajuan zaman yang menjadikan hal itu menjadi sebuah senjata untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Terlebih semenjak hadirnya era society movement 5.0, muncul berbagai macam sistem kerja baru untuk

meningkatkan nilai dan daya saing dalam organisasi atau perusahaan salah satunya adalah hybrid working.

Hybrid working merupakan sebuah system kerja yang modelnya mengacu terhadap cakupan penggabungan antara kerja di kantor dan kerja jarak jauh. Dalam implementasi system kerja hybrid working biasanya ada pembagian hari kerja dimana karyawan bisa memilih jadwalnya untuk melakukan kerja di kantor atau kerja jarak jauh. Namun tidak menutup kemungkinan jadwal hybrid working ditentukan oleh suatu perusahaan. Secara substansi hybrid working merupakan salah satu inovasi baru dalam hal pemanfaatan kemajuan teknologi dalam hal ini yang memberikan keleluasaan ruang gerak karyawan untuk dapat mengeksplor kinerjanya tidak hanya di dalam kantor saja.

PT. Pancatani Rahayu International juga merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan sistem hybrid working dikarenakan banyak karyawan yang bekerja remote seperti di kebun, tempat pengolahan, dan kantor. Hybrid Working yang ada di PT Pancatani Rahayu Internasional merupakan salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang mana dengan system tersebut diharapkan menghasilkan efektifitas dan efisiensi kerja di setiap bidang yang ada di perusahaan. Namun di tengah banyaknya perkembangan dan manfaat dari pelaksanaan hybrid working tentunya diiringi dengan tantangan yang harus dilalui perusahaan agar penerapannya bisa berhasil yaitu salah satunya bagaimana cara pemanfaatannya bisa optimal.

Pada realisasi dari sistem kerja ini ternyata banyak tantangan yang terdapat didalamnya yaitu bagaimana cara agar ditengah berbeda-bedanya lokasi para karyawan, sinergisitas kinerja tetap terjaga dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, Pak Ilham selaku CEO dari PT. Pancatani Rahayu International pun mengemukakan keresahannya perihal kinerja karyawan di perusahaan miliknya yang belum sesuai dengan target capaian kinerja karyawan dimana nilainya masih di angka 63%. Ketika dilihat dari data tersebut, kinerja karyawan masih dirasa rendah dikarenakan efektifitas dan hasil kerja yang belum maksimal ketika menggunakan sistem hybrid working, kendala yang hadir seperti infrastruktur jaringan di setiap karyawan yang belum maksimal menjadi salah satu penyebabnya, selain itu masih adanya beberapa karyawan yang belum begitu cakap dalam menggunakan aplikasi pendukung hybrid system juga menjadi hal yang mempengaruhi hasil dan efektifitas kinerja itu sendiri dan salah satu penyebab

rendahnya angka penilaian kinerja yaitu komunikasi antrar bidang maupun pegawai yang ada di kantor pusat dan di lapangan yang masih belum berjalan maksimal. Kondisi tersebut sangatlah mempengaruhi kinerja perusahaan, oleh karena itu dalam upaya mengatasi hal tersebut.

Kondisi penerapan hybrid working yang dilaksanakan di PT Pancatani Rahayu Internasional sudah mulai berjalan akan tetapi dalam pengimplementasiannya masih banyak hal-hal yang perlu ditingkatkan kembali guna mencapai substansi dari metode hybrid working yang mana mampu mengefektifkan kinerja pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini yang mana harapannya peneliti dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan serta efektifitas dari konsep hybrid working yang dilaksanakan di PT Pancatani Rahayu Internasional serta dapat memberikan masukan-masukan secara konseptual dan praktis bagi pelaksanaan konsep hybrid working di PT Pancatani Rahayu Internasional.

Berdasarkan gambaran permasalahan yang dipaparkan di atas, maka pada penelitian ini diambil beberapa permasalahan sebagaimana terlihat pada rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana gambaran penerapan komunikasi virtual di PT. Pancatani Rahayu International?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PT. Pancatani Rahayu International?
3. Bagaimana pengaruh efektivitas komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan di PT. Pancatani Rahayu International?

2. Tinjauan Pustaka

Wenner J. Saverin (2001, hlm 447) mengemukakan bahwa Komunikasi virtual adalah komunikasi dimana proses penyampaian dan penerimaan pesan dengan menggunakan (melalui) cyberspace/ruang maya yang bersifat interaktif. Komunikasi virtual (virtual comunication) tersebut yang dipahami sebagai reality sering disalahpahami sebagai "alam maya" padahal keberadaan sistem elektronik itu sendiri adalah konkrit dimana komunikasi virtual sebenarnya dilakukan dengan cara representasi informasi digital yang bersifat diskrit.

Komunikasi virtual merupakan sebuah tindakan saling bertukar informasi melalui ruang maya

(cyberspace) dengan mengutamakan unsur interaktif dari komunikator dan komunikan. Annisa & Frenky(2019). Hanya dengan menggunakan media teknologi seperti gadget, komputer, laptop, hingga tablet yang terkoneksi dengan jaringan internet proses komunikasi dapat terjalin tanpa harus berada pada ruang yang sama. Jaringan internet telah membawa peradaban manusia pada aktifitas komunikasi yang semakin praktis (Fathurrohman et al., 2017).

Bentuk komunikasi virtual juga sangat beragam, seperti chatting, e-mail, hingga website (Hasanah, 2016). berbagai kalangan dan usia tentu dapat memilih bentuk komunikasi virtual yang dinilai paling sesuai dengan tujuan komunikasi yang ingin dicapai. Pemilihan bentuk komunikasi virtual yang disesuaikan dengan tujuan komunikasi akan menjadi faktor pendukung keberhasilan dari aktifitas komunikasi (Nugraha et al., 2019). Media sosial menjadi salah satu komunikasi virtual yang banyak dimanfaatkan berbagai kalangan. Fitur yang beragam dan mudah digunakan membuat media sosial mampu menciptakan sifat interaktif sehingga komunikasi virtual yang dilakukan menjadi efektif. Menurut Taprial dan Kanwar (2012) media sosial memiliki beberapa sifat yang lebih kuat dibandingkan dengan media tradisional, diantaranya adalah aksesbilitas, kecepatan, Interaktivitas, Bertahan Lama, Volatilitas, dan Jangkauan,

Kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika

perusahaan. Sitinjak dkk (2021, hlm. 4) Handoko (2011, hlm.135) menyatakan kinerja karyawan (perfomance) sebagai proses perusahan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menujukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. (Veithzal Rivai, 2004, hlm. 239). Kinerja karyawan mengandung substansi yang sama yaitu sama-sama merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh sesroang dalam organisasi. (Suryani dkk, 2020, hlm. 3) Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Grand theory yang dijadikan rujukan untuk memecahkan masalah penelitian adalah teori perilaku organisasi. Luthans (1998), Gibson, et.al. (1996), menjelaskan perilaku individu pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu.

Luthans (1998:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus- respons. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-BC (Stimulus-Organisme-Behavior- Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O- B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Luthans (1998:23) menggambarkan kerangka konseptual S-O-B-C.

Stimulus (S) dalam model di atas mewakili segala sesuatu yang berada dalam lingkungan organisasi sebagaimana dapat diamati, dihayati dan dialami, yang menjadi stimulus bagi organisme atau individu (O). Individu akan berinteraksi dengan stimulus yang akan menimbulkan persepsi atau interpretasi tentang stimulus (S). Hasil interpretasi stimulus (S) akan melahirkan perilaku (B) tertentu yang akan menimbulkan hasil perilaku atau konsekuensi-konsekuensi (C) tertentu. Model tersebut menunjukkan bahwa perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya, individu dan lingkungan akan selalu berada dalam satu hubungan yang tidak terpisah.

3. Metode Penelitian ← Book Antiqua, 12 pt, Bold

Metode penelitian mengacu pada prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis data (Sayidah, 2018, hlm.14). Metode penelitian juga dapat didefinisikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013, hlm. 2). Cara ilmiah berarti penelitian dilakukan secara ilmiah, empiris, dan sistematis (Sayidah, 2018, hlm.14).

Berdasarkan pendekatan yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur serta banyak menuntut penggunaan angka (Siyoto & Sodik, 2015, hlm. 17), untuk dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswati, 2009, hlm. 13). Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang didasarkan pada asumsi mengenai objek empiris yang dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna dan sebagainya yang dijadikan sebagai variabel (Sugiyono, 2001, hlm. 12). Objek empiris yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan komunikasi virtual.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detil mengenai suatu gejala atau fenomena Kusumastuti, Khoiron, Achmadi (2020, hlm. 4). Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai tingkat efektivitas komunikasi virtual dan tingkat kinerja karyawan dalam hybrid working di PT. Pancatani Rahayu International. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Anshori & Iswati, 2009, hlm. 13). Hubungan antar variabel ini dapat berbentuk simetris, kausal, atau resiprokal Sugiyono (2006, hlm. 12). Jenis penelitian sesuai untuk digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kausal efektivitas komunikasi virtual dalam hybrid working terhadap kinerja karyawan di PT. Pancatani Rahayu International.

Berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini termasuk ke dalam penelitian explanatory survey, yaitu penelitian survey yang dilakukan untuk menguji hipotesis (Zacharias, Wenno, & Laurens, 2019, hlm.85). Metode ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan data yang dipelajari berasal dari karyawan yang bekerja di PT. Pancatani Rahayu International.

Adapun populasi yang merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber daya yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Zuriah, 2009, hlm. 116). Berdasarkan pengertian ini, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pancatani Rahayu International. Penelitian ini mengkaji dua variabel, yaitu komunikasi virtual dan kinerja karyawan. Kajian terhadap variabel tersebut menggunakan data primer yang bersumber dari skor jawaban angket yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan yang bekerja di populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pancatani Rahayu International. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari karyawan melalui penyebaran kuesioner.

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan yang harus diisi oleh responden (Sugiyono (2010, hlm. 199). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Semantik Diferensial, dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5 yang kemudian akan dilakukan uji instrumen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk bermaksud melihat kelayakan dan keterpercayaan instrumen sebagai alat pengumpulan data. Pengujian instrumen dilakukan dengan cara melihat validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya setelah didapatkan data penelitian dari responden yang sebenarnya, dilakukan uji statistik lainnya yaitu linearitas, homogenitas, normalitas, deskriptif statistik dan statistik inferensial guna menjawab hipotesis penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan ← Book Antiqua, 12 pt, Bold

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu komunikasi virtual (Variabel X) dan kinerja karyawan (Variabel Y). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan PT Pancatani Rahayu International yang menjadi responden sebanyak 40 orang karyawan. Deskripsi data diperoleh dengan menghitung frekuensi skor alternatif jawaban angket sehingga diperoleh persentase dan skor rata-rata dari setiap jawaban responden.

Tabel 1

Tanggapan Responden terhadap Komunikasi virtual

Skor	F	Bobot	Hasil	Persentase
1	0	1	0	0,00%
2	0	2	0	0,00%

3	28	3	84	6,36%
4	**219**	**4**	**876**	**49,80%**
5	193	5	965	43,90%
Jumlah	440		1925	100,00%
			Rata-rata	**4,38**

Tabel 1 memberikan gambaran mengenai skor jawaban responden untuk variabel komunikasi virtual yang terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu sebesar 49,80%. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel komunikasi virtual adalah sebesar 4,38. Apabila diinterpretasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 4,01 – 5,00 atau berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan komunikasi virtual pada masa hybrid working di PT Pancatani Rahayu International, telah berjalan dengan efektif. Variabel komunikasi virtual dalam penelitian ini diukur melalui indikator aksesibilitas, kecepatan, interaktivitas, ketahanan, dan jangkauan.

Tabel 2
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Skor	F	Bobot	Hasil	Persentase
Skor 1	0	1	0	0,00%
Skor 2	0	2	0	0,00%
Skor 3	25	3	75	6,94%
Skor 4	158	4	632	43,90%
Skor 5	**177**	**5**	**885**	**49,20%**
Jumlah	360		1592	100,00%
			Rata-rata	**4,42**

Tabel 2 memberikan gambaran mengenai skor jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan yang terpusat pada alternatif jawaban skor 5, yaitu 49,20%. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,42. Apabila diinterpretasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 4,01 – 5,00 atau berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan kinerja karyawan di masa hybrid working di PT Pancatani Rahayu International, berada pada kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator mutu, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian dan komitmen.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	**(Constant)**	**13.470**	**2.973**		**4.531**	**.000**
	Y Total	**.644**	**.110**	**.690**	**5.879**	**.000**

a. Dependent Variable: X Total

Berdasarkan Tabel 3 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y}$ = 13,470 + 0.644 (X). Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah. Artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu level variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin efektif komunikasi virtual maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.begitu pula sebaliknya.

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak Ho jika probabilitas lebih kecil dari alpha (□) = 0,05. Tampak pada tabel 4.17 nilai probabilitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom Sig/Significance adalah 0.000. Nilai probabilitas ini jauh lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan

persamaan regresi signifikan pada alpha 0,05. Hasil ini menunjukkan HO ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan di PT Pancatani Rahayu International.

Koefisien korelasi antara komunikasi virtual (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,690 seperti tampak pada Tabel 4.14. Apabila diinterpretasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori hubungan yang sedang/cukup. Artinya komunikasi virtual memiliki hubungan yang sedang/cukup dengan kinerja karyawan.

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690a	.476	.463	4.50183

a. Predictors: (Constant), Y Total

Pada Tabel 4 erdapat koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,476. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi belajar siswa sebesar 47,6%. Hasil ini mengandung makna bahwa selain dipengaruhi oleh komunikasi virtual, kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 52,4%.

5. Kesimpulan

1. Efektivitas komunikasi virtual yang telah berjalan dengan sangat efektif di PT Pancatani Rahayu International selama masa hybrid working.
2. Efektivitas kinerja karyawan PT Pancatani Rahayu International selama masa hybrid working beradapada kategori sangat tinggi.
3. Komunikasi virtual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan komunikasi virtual.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan sebagaimana telah dikemukakan terdahulu, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan indikator kecepatan dan jangkauan pada variabel komunikasi virtual belum optimal dan memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas komunikasi virtual adalah dengan mengoptimalkan indikator ini. Upaya yang dapat dilakukan yakni peningkatan intensitas transaksi tugas dan dokumen dalam bentuk apapun secara virtual didukung dengan kualitas sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat terjadi komunikasi yang lebih cepat dan jangakauan yang lebih luas.
2. Hasil penelitian menunjukkan indikator efektivitas penggunaan sumber daya pada variabel kinerja karyawan belum optimal dan memiliki skor rata-rata terendah

dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu agar kinerja karyawan dengan indikator tersebut dapat ditingkatkan lagi dengan cara mengevaluasi Kembali kesesuaian hasil tugas dan laporan kerja serta kaitannya dengan anggaran yang digunakan dalam kegiatan tersebut.

3. Karena penggunaan komunikasi virtual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pancatani Rahayu International selama masa hybrid working, maka komunikasi virtual tetap disarankan untuk diterapkan sebagai bagian dari budaya dan kebutuhan kerja. Sehingga proses komunikasi dan kerja sama dapat menjadi lebih mudah, cepat, interaktif, dokumennya bertahan lama, mudah dijangkau, mutu pekerjaan lebih berkualitas dan teliti, waktu yang digunakan lebih tepat, penggunaan SDM akan lebih efektif, dan mendukung pegawai atau karyawan untuk lebih mandiri dan berkomitmen.

Daftar Pustaka

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
Effendy. (2003). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra .
Gie, The Liang. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Hovland, Carl I. (2009). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
Kreps, G. L. (1986). Organizational communication. New York: Longman.
Kriyantono, Rahmat. (2006). Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: PT. Kencana Perdana.
Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
Sinambela, Lijan Poltak. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
Lindgren, Simon, Ainsley, Micheal. (2017). *Digital media & society* . London: Sage Publications.
Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
Mangkunegara, Anwar (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung
Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
McQuail, D. (1985). *Teori Komunikasi Massa*. Jakarta: Erlangga.
Miller, K. (2012). *Organizational Communication: Approaches and Processes, 6th edition*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
Miller, K. (2005). *Communication Theories: Perspectives, Processes, and Contexts*. Belmont: McGraw-Hill Companies.
Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Nitisemito, Alex. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gholia Indonesia.
Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: strategi menigkatkan kinerja perusahaan, diterjemahkan oleh Deddy Mulyana dkk.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
Redi Panuju. (2000). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
Samovar, L., Porter, Richard. dan McDaniel, Edwin R. (2010). Komunikasi Lintas Budaya. Jakarta: Salemba Humanika.

Severin, Werner J. (2001). *Teori Komunikasi: sejarah, metode, dan terapan di dalam media massa.* Jakarta.
Severin, Warner J. & James W, Tankard, Jr. (2008). *Teori Komunikasi: Sejarah, Metode,& Terapan di Dalam Media Massa. Terjemahan Sugeng Hariyanto*. Jakarta: Kencana.
Sitinjak, Wahyunita dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital).* Bandung: Media Sains Indonesia.
Suwatno. (2019). Komunikasi Organisasi Kontemporer. Bandung: PT. Simbiosa Rekatama Media

Sumber Jurnal

Abriyani, Riyana. (2012). *Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa Kelas V SDN 04 Tegalgede Tahun Pelajaran 2011/2012*. (Skripsi S- 1 Progdi PGSD UMS). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
Annisa, R. J., & Frenky. (2019). *Analisis Komunikasi Virtual Pada Kelompok Gamers DOTA 2*. Jurnal Komunikasi Universitas Garut. Garut.
Damayanti, Riski dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*. Jurnal Ilmian Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV. No. 2.
Dertauzos, M. 2002. *What Will be: How The New World of Information will Change Our Lives.* London : Piatkus , dalam Peter Hartle dan Clive G. Bruckmann. . Business Comunication. London Routledge.
Hasanah, Hasyim. (2016). ,*Teknik Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu Ilmu Sosial)*. Jurnal At-Taqaddum, vol.8, no.1, Universitas Islam Negeri Semarang. Semarang.
Nugraha, R. A., Sudrajat, B., & Putri, P. S. (2019). *Fenomena Meme di Media Sosial: Studi Etnografi Virtual Posting Meme Pada Pengguna Media Sosial Instagram*. Jurnal Sosio.
Suryani Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani & Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacaraka. Bali.
Setyawati, N. (2015). *Motif masyarakat Surabaya dalam menonton acara berita kriminal Kecrek MHTV*. Jurnal E-komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra. Surabaya