



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19
DI WILAYAH PT PLN (PERSERO) UPT PROBOLINGGO**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Oleh

Oktavia Dwi Ambarwati

NPM. 21801081586

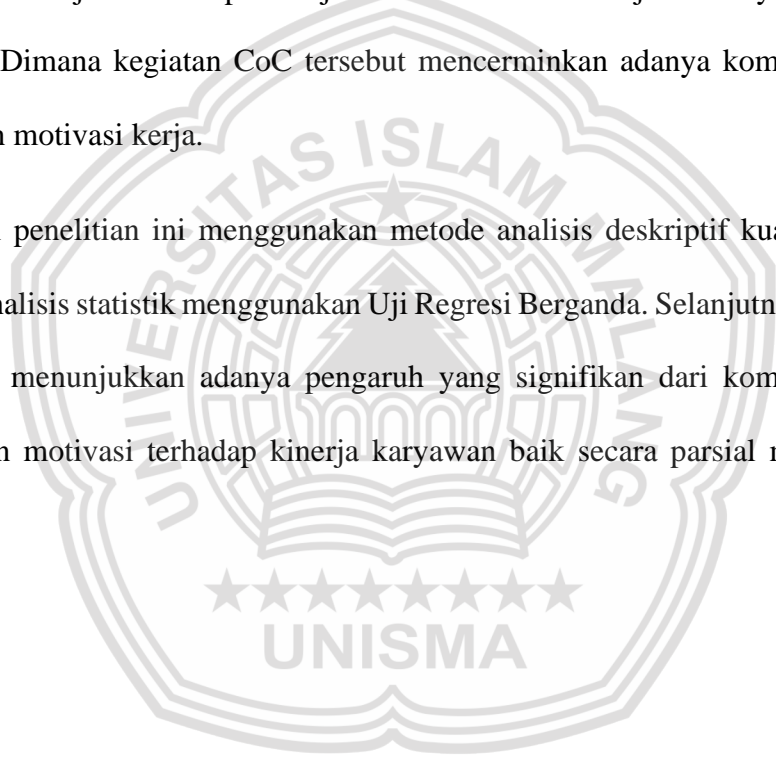


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. Pandemi Covid-19 membawa banyak dampak di berbagai bidang, tak terkecuali komunikasi organisasi dan motivasi kerja dalam perusahaan. PT PLN (Persero) UPT Probolinggo secara rutin melaksanakan kegiatan yang disebut dengan CoC (Code of Conduct), dan sejak saat itu pula terjadi kenaikan nilai kinerja di wilayah UPT Probolinggo. Dimana kegiatan CoC tersebut mencerminkan adanya komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

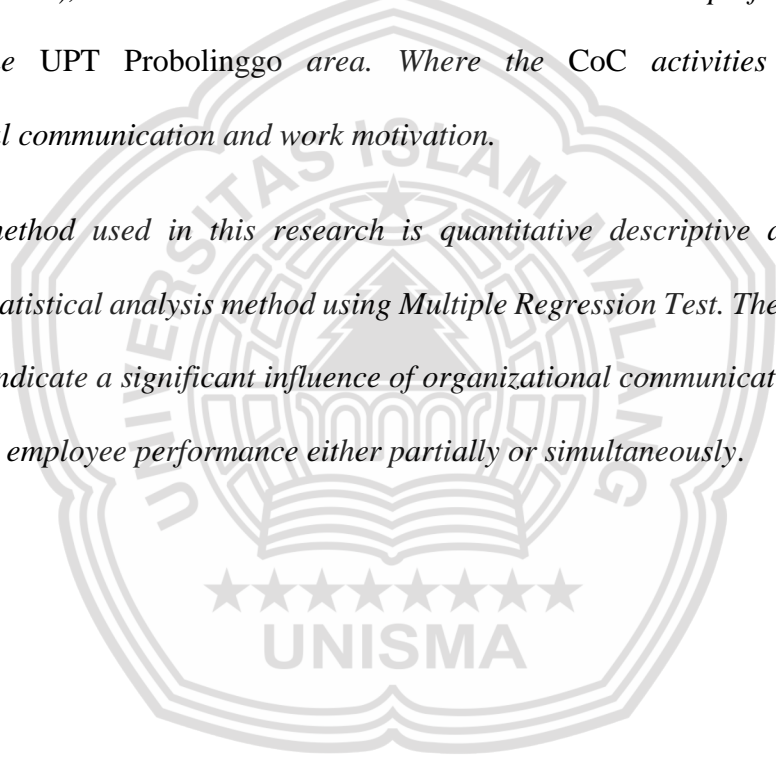
Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan metode analisis statistik menggunakan Uji Regresi Berganda. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational communication and motivation on the performance of employees of PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. The Covid-19 pandemic has had many impacts in various fields, including organizational communication and work motivation within the company. PT PLN (Persero) UPT Probolinggo routinely carries out activities called CoC (Code of Conduct), and since then there has been an increase in performance values in the UPT Probolinggo area. Where the CoC activities reflect organizational communication and work motivation.

The method used in this research is quantitative descriptive analysis method and statistical analysis method using Multiple Regression Test. The results of this study indicate a significant influence of organizational communication and motivation on employee performance either partially or simultaneously.



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang terjadi di dunia tidak dapat dihindari. Perusahaan saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan agar mampu bertahan menghadapi gempuran globalisasi yang sedang melanda. Ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat pada era global tersebut, perusahaan mau tidak mau harus mengikuti kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Salah satu yang menjadi pemicu terjadinya percepatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah karena dampak dari pandemi yang terjadi saat ini. Berawal dari tahun 2019 seluruh dunia digemparkan dengan merebaknya kasus virus baru yaitu Virus Covid-19. Bahkan hingga saat ini, keberadaan virus tersebut masih tetap menjadi momok yang mana mengakibatkan terhambatnya berbagai aktivitas masyarakat. Pandemi Virus Covid-19 ini membawa banyak dampak di berbagai bidang, termasuk di perusahaan. Melihat kondisi tersebut perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kreativitas dan inovasi agar dapat memiliki daya saing serta keunggulan yang lebih dari para pesaing dan tujuan perusahaan tetap tercapai meskipun ditengah pandemi.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang responsif dan tanggap akan adanya perubahan yang terjadi serta memiliki kinerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan

harus menjadi prioritas dan perlu mendapat perhatian dari perusahaan sebab penurunan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Kinerja karyawan yang baik bisa tercapai apabila variabel yang mendukungnya berhasil dikelola dengan baik oleh perusahaan. Variabel yang dimaksud disini seperti komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Selama melaksanakan aktivitas pekerjaannya, karyawan tidak lepas dari proses komunikasi. Komunikasi yang baik dalam organisasi menjadi kunci penting terjalannya keharmonisan dalam bekerja yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan. “Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah” (Goldhaber, 1986:4). Menurut Suyanti (2021:39-40) “komunikasi dalam organisasi dapat terjadi secara vertikal, horizontal, dan diagonal”. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi secara garis tegak, contohnya adalah komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan, atau yang dilakukan atasan kepada bawahannya. Kemudian komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan. Selanjutnya komunikasi secara silang atau komunikasi

diagonal, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh dua belah pihak yang berbeda posisinya. Memiliki posisi yang berbeda disini dapat berupa komunikasi yang dilakukan lintas jabatan yang bersebrangan, lintas bidang, ataupun lintas perusahaan. Jenis komunikasi ini terjadi apabila antara penyampai pesan dan penerima pesan berada pada level yang tidak sama dan kedua pihak tersebut tidak mempunyai wewenang secara langsung.

Selain karena komunikasi organisasi, untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang mana adalah suatu alat yang menggerakkan atau mendorong diri seorang karyawan untuk mau berperilaku, bersikap, dan bekerja berdasarkan dengan tanggung jawab dan tugasnya dalam perusahaan. Itulah mengapa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka kinerja orang tersebut juga akan semakin tinggi. Sehingga penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan terkait motivasi kerja karyawannya apabila ingin membuat kinerja karyawan lebih baik untuk perusahaan. Wibowo (2014:110) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”. Hal inilah yang nantinya akan menjadi pendorong tercapainya tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) UPT Probolinggo adalah salah satu unit pelaksana yang berada di bawah PLN Unit Induk Transmisi JBM. PT PLN (Persero) UPT Probolinggo terbagi lagi menjadi empat Bidang; yaitu Bidang Keuangan dan Umum, Bidang Konstruksi, Bidang PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan), dan Bidang Perencanaan dan Evaluasi. Keempat

bidang tersebut masing-masing dipimpin oleh Manager Bidang. Selain itu PT PLN (Persero) UPT Probolinggo juga membawahi tiga ULTG (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk); yaitu ULTG Probolinggo, ULTG Bangil, dan ULTG Jember yang masing-masing dipimpin oleh Manager ULTG. PT PLN (Persero) UPT Probolinggo berperan penting sebagai penyedia dan penyaluran kelistrikan di seluruh wilayah Pulau Jawa, Pulau Madura dan Pulau Bali. Untuk itu, demi menjaga listik tetap andal, sangat perlu untuk menjaga kinerja karyawan di wilayah kerja UPT Probolinggo.

Pada PT PLN (Persero) UPT Probolinggo telah dan masih melaksanakan serangkaian program yang mengacu pada peningkatan komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Kedua poin tersebut dapat dilihat dalam kegiatan yang dilaksanakan secara periodik setiap minggunya pada kegiatan CoC (Code of Conduct) yang diikuti oleh seluruh pegawai dan dipimpin oleh Manager UPT, Manager Bidang, maupun Manager ULTG. Selama pandemi ini, CoC di wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo dilaksanakan secara online dengan menggunakan media daring, yaitu melalui Zoom Meeting.

Adapun rekap pelaksanaan kegiatan CoC di PT PLN (Persero) UPT Probolinggo selama tahun 2021 tersaji pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Rekap Pelaksanaan CoC Tahun 2021

| No. | Jabatan (Sebagai Pemateri) | Target | Realisasi | Persentase |
|-----|----------------------------|--------|-----------|------------|
| 1 | MUP II UPT PROBOLINGGO | 17 | 51 | 300.00% |
| 2 | MAN II KEU DAN MUM | 24 | 25 | 104.17% |
| 3 | MAN II KONS | 24 | 25 | 104.17% |
| 4 | MAN II PDKB | 24 | 26 | 108.33% |

| | | | | |
|---|----------------------|----|----|---------|
| 5 | MAN II REN DAN EVAL | 24 | 24 | 100.00% |
| 6 | MUL ULTG PROBOLINGGO | 46 | 46 | 100.00% |
| 7 | MUL ULTG JEMBER | 46 | 46 | 100.00% |
| 8 | MUL ULTG BANGIL | 46 | 46 | 100.00% |

Sumber: <https://budaya.pln.co.id/> PT PLN (Persero) UPT Probolinggo

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan CoC di wilayah UPT Probolinggo telah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Kantor Pusat PLN. Pelaksanaan CoC pada unit PLN mulai rutin diadakan sejak semester dua tahun 2020. Dan sejak saat itu pula terdapat kenaikan nilai kinerja secara bertahap dan signifikan pada PT PLN (Persero) UPT Probolinggo selama tiga semester berturut-turut sebagaimana tersaji pada table berikut:

Tabel 1.2 Rekap Pencapaian Kinerja Seluruh UPT

| Unit | Semester | SM II 2020 | SM I 2021 | SM II 2021 |
|-----------------|----------|------------|-----------|------------|
| UPT Probolinggo | | 98,52 | 99,88 | 102,48 |
| UPT Malang | | 98,77 | 101,62 | 103,47 |
| UPT Gresik | | 98,97 | 79,55 | 84,14 |
| UPT Bali | | 97,25 | 99,86 | 104,61 |
| UPT Madiun | | 87,73 | 99,30 | 81,68 |
| UPT Surabaya | | 81,45 | 101,98 | 103,33 |

Sumber: Data diolah, 2022

Hal tersebut yang selanjutnya dijadikan acuan atau tolak ukur bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di lingkungan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

Selanjutnya berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, yaitu:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini ada dua, yaitu manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

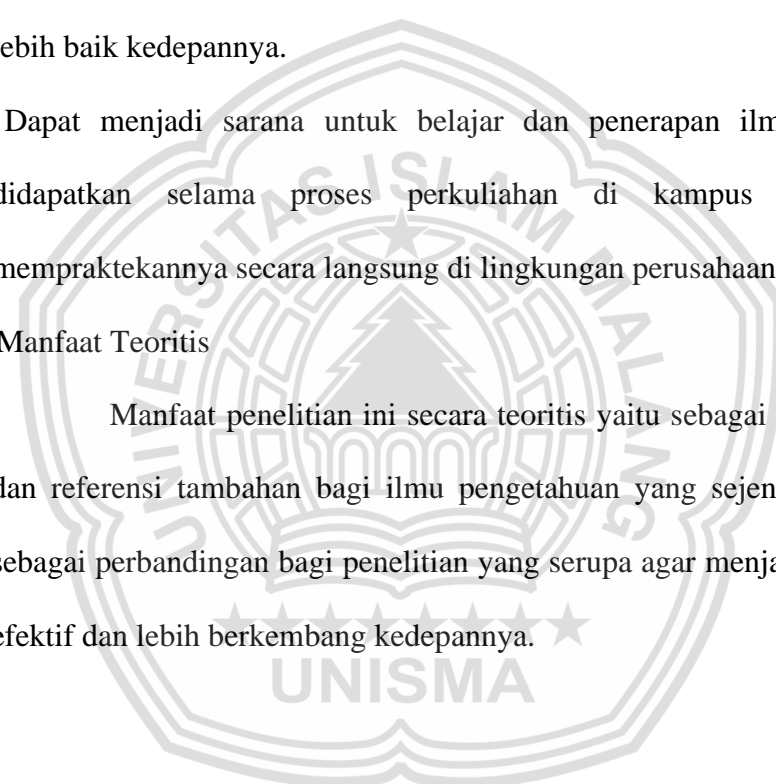
1. Manfaat Praktis

a. Dapat menjadi saran bagi lokasi penelitian supaya mengembangkan komunikasi organisasi dan motivasi kerja bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

b. Dapat menjadi sarana untuk belajar dan penerapan ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan di kampus dengan mempraktekannya secara langsung di lingkungan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu sebagai tinjauan dan referensi tambahan bagi ilmu pengetahuan yang sejenis, serta sebagai perbandingan bagi penelitian yang serupa agar menjadi lebih efektif dan lebih berkembang kedepannya.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dari penelitian ini penulis memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Probolinggo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Waktu penelitian yang dilakukan ditengah pandemi, membuat proses pengambilan data penelitian menjadi kurang maksimal.
2. Variabel *independent* pada penelitian ini hanya terbatas pada komunikasi organisasi dan motivasi yang mana hanya dua dari banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Selama proses pengisian kuesioner, informasi yang diberikan oleh responden mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan pemikiran dan asumsi masing-masing responden, perbedaan pemahaman, dan faktor lainnya.

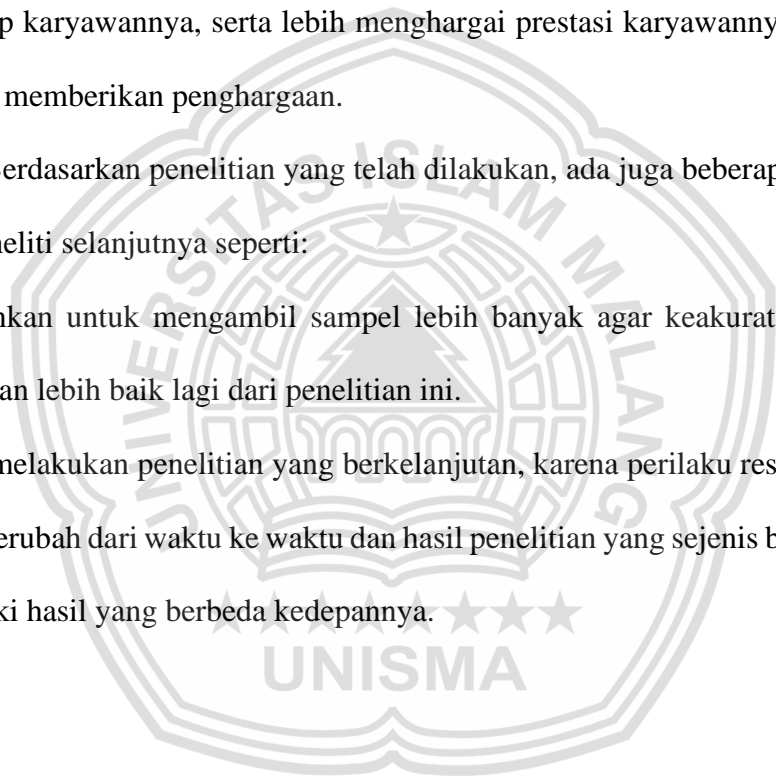
5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ada beberapa usulan yang dapat diajukan kepada UPT PT PLN (Persero) Probolinggo sebagai berikut:

1. Pimpinan untuk lebih memperhatikan komunikasi organisasi dalam perusahaan, terutama antar bagian agar koordinasi pekerjaan dapat terjalin dengan baik.
2. Pimpinan perusahaan untuk dapat berlaku lebih adil dan tidak subjektif terhadap karyawannya, serta lebih menghargai prestasi karyawannya misal dengan memberikan penghargaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada juga beberapa saran untuk peneliti selanjutnya seperti:

1. Disarankan untuk mengambil sampel lebih banyak agar keakuratan data penelitian lebih baik lagi dari penelitian ini.
2. Terus melakukan penelitian yang berkelanjutan, karena perilaku responden dapat berubah dari waktu ke waktu dan hasil penelitian yang sejenis bisa saja memiliki hasil yang berbeda kedepannya. ★★ ★



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., 2014. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, dan Penelitian". Aceh: Unimal Press.
- Alek S. Nitisemito. 2006. "Manajemen Personalia". Edisi kedua. Ghalia Indonesia.
- Alo, Liliweri. 2004. "Wacana Komunikasi Organisasi". Bandung: Mandar Maju.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Edisi Revisi. V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Saifuddin. 2001. "Metode Penelitian". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenhallindo.
- Effendi, 2004. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Ernika, Desi. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kedua. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hasibuan, Malayu. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2002. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, Surayani. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas, Sitti R. dan Haris, Phil. Ikhfan. 2020. "Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)". Gorontalo: UNG Press.

- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Arni. 2005. "Komunikasi Organisasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2022. "Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan". Cetakan Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2013. "Mandiri Belajar Analisis Statistik Data dengan SPSS". Yogyakarta: Mediakom.
- Priyono, Achmad Agus. 2015. "Analisis Data dengan SPSS. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Priyono dan Marnis. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Santosa, Mukti R., 2019. "Gardu Induk (GI) sebagai Ujung Tombak Unit Pelaksana Transmisi Probolinggo". Probolinggo: UPT Probolinggo.
- Simanjuntak. 2005. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja". Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, Robert Tua. 2021. "Komunikasi Organisasi". Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soeparno. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPPD/Samsat Delanggu.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Komunikasi dalam Organisasi". Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Swasto, Bambang. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Malang: UB Press.
- Tasnim. 2020. "Pengantar Komunikasi Organisasi". Medan: Yayasan Kita Menulis.

Tri Eptaroka Mardiana. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Binama Cabang Kota Semarang.

Tsauri, Sofyan. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jember: STAIN Jember Press.

Umar, Hussein. 2022. "Metode Riset Komunikasi Organisasi". Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2014. "Manajemen Kinerja". Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, J. 2004. "Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2007. "Teori Organisasi dan Pengorganisasian". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2007. "Budaya dan Iklim Komunikasi". Jakarta: Salemba Empat.

