

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP KUTA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**Ni Luh Komang Sri Wahyuni**

**NIM 2015713002**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP KUTA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**Ni Luh Komang Sri Wahyuni**

**NIM 2015713002**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : Ni Luh Komang Sri Wahyuni**

**NIM : 2015713002**

**Jurusan : Administrasi Bisnis**

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:  
"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN  
(Persero) ULP Kuta"

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar Pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ni Luh Komang Sri Wahyuni  
NIM. 2015713002

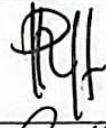
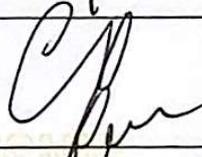
**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP KUTA**

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga  
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

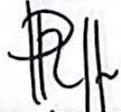
NI LUH KOMANG SRI WAHYUNI

NIM. 2015713002

Badung, 25 Agustus 2023  
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si. NIP. 199206132019032023	
Dosen Penguji 1, Dr. Phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc. NIP. 197703052001121001	
Dosen Penguji 2, Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd. NIP. 196108121989032002	

Dosen Pembimbing 1,



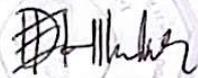
**Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si.**  
NIP. 199206132019032023

Dosen Pembimbing 2,



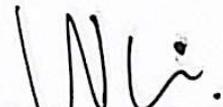
**I Made Sarjana, SE., MM.**  
NIP. 196012311988111001

Disahkan oleh  
Jurusan Adminjstrasi Bisnis  
Ketua,



**Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D**  
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Ketua,



**I Made Widiantara, S.Pi.,M.Si**  
NIP. 197902182003121002

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya. Adapun judul dari Tugas Akhir ini adalah “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta”

Tujuan penulisan ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan Diploma III, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Selama proses penulisan, penyusunan sampai penyelesaian tugas akhir, penulis banyak menghadapi hambatan dan kesulitan, baik dalam bidang data-data dan teori-teori yang dibutuhkan. Adapun tugas ini merupakan hasil dari penelitian dan praktik kerja lapangan pada PT PLN (Persero) ULP Kuta.

Keberhasilan penulis menyelesaikan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak yang sangat bernilai bagi penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin, sehingga mahasiswa-mahasiswanya mendapatkan kesempatan untuk terjun langsung di

dunia kerja sesuai tuntutan ilmu yang dimiliki melalui Praktik Kerja Lapangan pada perusahaan swasta maupun negeri.

2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan penulis masukan-masukan selama proses penyusunan tugas akhir.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si, selaku sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, serta dukungan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini serta dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis sehingga tersusun tugas akhir ini.
4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si, selaku Kepala Prodi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
5. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M, selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan yang telah mengkoordinasikan dan memberikan pembekalan motivasi dalam pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
6. Bapak I Made Sarjana, SE., M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada

penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini serta dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis sehingga tersusun tugas akhir ini.

7. Seluruh dosen dan pegawai Administrasi Bisnis yang membantu sehingga terselesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak I Komang Tria selaku Manajer ULP Kuta yang telah memberikan kesempatan untuk saya melaksanakan PKL di PT PLN (Persero) ULP Kuta.
9. Bapak I Kadek Krisna Adi, selaku Supervisor Transaksi Energi ULP Kuta yang sekaligus menjadi mentor yang telah banyak memberikan bimbingan pada saat praktik kerja lapangan.
10. Seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta yang telah membantu dalam proses pengisian google form kuesioner penelitian.
11. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu atas bantuan dan saran yang diberikan sehingga laporan ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan laporan ini.

Penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan laporan tugas akhir ini.

Badung, 11 Juli 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Surat Pernyataan Keaslian Karya Tugas Akhir .....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Prakata .....	iv
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Metode Penelitian.....	6
1. Lokasi Penelitian .....	6
2. Objek Penelitian .....	6
3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	6
4. Data Penelitian.....	7
a. Jenis Data Penelitian .....	7
b. Sumber Data Penelitian .....	7
c. Teknik Pengumpulan Data.....	8
5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	8
6. Definisi Operasional .....	9
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian .....	10
8. Teknik Analisis Data.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Kerangka Konsep dan Hipotesis .....	22
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Sejarah Perusahaan.....	27

B. Visi dan Misi .....	30
C. Bidang Usaha .....	31
D. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan .....	34
E. Kebijakan Perusahaan .....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	42
A. Hasil Analisis Data .....	42
1. Karakteristik Responden .....	42
2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
3. Uji Asumsi Klasik .....	46
4. Analisis Data .....	48
5. Hasil Uji Hipotesis .....	49
6. Koefisien Korelasi (R) .....	50
7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
B. Pembahasan .....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	55
A. Simpulan .....	55
B. Saran .....	56
Daftar Pustaka .....	58
Lampiran .....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional .....	9
Tabel 1.2 Skala <i>Likert</i> .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas.....	47
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	48
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	51
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Kuta.....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Form Surat Keterangan Penyelesaian Tugas Akhir.....	61
Lampiran 2 : Form Proses Bimbingan.....	62
Lampiran 3 : Kuesioner.....	64
Lampiran 4 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	67
Lampiran 5 : Kriteria Data Responden.....	69
Lampiran 5 : Hasil Jawaban Responden .....	70
Lampiran 6 : Uji Validitas.....	72
Lampiran 7 : Uji Reliabilitas .....	74
Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik.....	76
Lampiran 9 : Analisis Regresi Linear Sederhana .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah faktor utama yang penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan harus bisa menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Perusahaan dapat tetap bersaing dengan mencapai keberhasilan didorong oleh semangat serta usaha dan juga kinerja yang baik oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan. Bisa dikatakan bahwa perusahaan yang bagus maka dapat mencerminkan sumber daya yang bagus pula, sedangkan perusahaan yang kurang produktif maka anggota karyawannya juga mempunyai nilai sumber daya yang rendah.

Kinerja karyawan perlu dioptimalkan sebagai efek kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Meskipun pendekatan satu perusahaan mungkin berbeda dari yang lain, perusahaan

menggunakan metode yang berbeda untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Islami dkk. 2021: 61)

Kinerja karyawan tergantung pada berbagai faktor, seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan juga komunikasi organisasi yang efektif. Komunikasi organisasi yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Fahmawati (2021), menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses komunikasi (penyampaian informasi dari suatu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain) yang terjadi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi. Komunikasi organisasi menjadi kebutuhan individu sebagai media ataupun sistem yang menunjang, mendukung dan juga membatasi kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

Mangkunegara (2016: 67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Adapun beberapa hasil penelitian yang mengatakan tentang komunikasi organisasi dan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Azwina dan Shahnaz (2020), diketahui terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citra Mandiri. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani dan Jamil

(2019), pada Universitas Muhadi Setiabudi Brebes (UMSB), hasil penelitian yang diperoleh data korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,425 yang menunjukkan hubungan positif antar variabel X (Komunikasi Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan hubungan sedang. Anggraini (2019), menemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengaruh komunikasi organisasi dengan efektivitas kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menerapkan komunikasi organisasi yang efektif. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi, seperti kebijakan manajemen yang kurang jelas, kurangnya kesempatan untuk memberikan umpan balik, budaya organisasi yang kurang terbuka, dan faktor-faktor personal karyawan seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Pada PT PLN (Persero) ULP Kuta kerap terjadinya permasalahan pribadi yang muncul dikarenakan adanya perbedaan karakter, kepribadian, serta pola pikir karyawan. Ada yang cuek, *sensitive*, santai dan perfeksionis. Perbedaan sikap dan sifat karyawan yang kadang-kadang bertolak belakang ini tentu saja sangat berpotensi untuk menimbulkan konflik termasuk dalam hal

berkomunikasi yang tentunya ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kuta menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan membahas seberapa berpengaruh komunikasi organisasi di PT PLN (Persero) ULP Kuta dan apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) ULP Kuta terhadap kinerja karyawan?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut: “Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) ULP Kuta terhadap kinerja karyawan”.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana belajar bagi mahasiswa serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen PT PLN (Persero) ULP Kuta dalam meningkatkan komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai informasi tambahan untuk pemimpin perusahaan serta masukan obyektif yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis dan dapat menjadi masukan dalam mengevaluasi.

### c. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau kepustakaan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti, serta menerapkan pelajaran MSDM.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Kuta yang beralamat di Jl. Sunset Road, Kuta, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) ULP Kuta sebanyak 50 orang.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Namun, dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100, maka sampel pada penelitian

ini merupakan seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

#### **4. Data Penelitian**

##### **a. Jenis Data Penelitian**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017: 7), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017: 7), adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.

##### **b. Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu sebagai berikut:

###### **1) Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017: 193), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil kuesioner dan gambaran umum perusahaan.

## 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 137), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data sekunder pada penelitian ini adalah referensi pendukung, seperti jurnal, buku, dan artikel.

### c. Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017: 142).

#### 2) Observasi

Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *participant observation*, dan dilakukan secara tersamar.

## 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation*

yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Suatu pernyataan dikatakan valid jika mempunyai tingkat signifikan di bawah 0,05.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Butir kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach Alpha* < 0,6.

### 6. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Komunikasi Organisasi (X)	Pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.	1. Iklim Komunikasi
			2. Kualitas Media
			3. Aksesibilitas Informasi
			4. Penyebaran Informasi
			5. Beban Informasi
2	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas Pekerjaan
			2. Kualitas Pekerjaan
			3. Kemandirian
			4. Inisiatif
			5. Adaptabilitas
			6. Kerjasama

## 7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

### a. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017: 93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skor setiap alternatif jawaban terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Skala *Likert*

Keterangan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017: 93)

### b. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan terkait variabel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar kuesioner tersebut layak digunakan.

## **8. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Menurut Azahra (2022: 76), Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta, dihasilkan dari pengujian regresi linear, uji hipotesis, koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang menghasilkan besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2%. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa komunikasi organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta. Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja dan kinerja.

## **B. Saran**

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain sebagai berikut:

1. Pelaksanaan komunikasi organisasi di perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun perusahaan perlu memperhatikan beban informasi yang diterima oleh karyawan, karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan diharapkan agar dapat menyampaikan informasi kepada karyawannya tanpa ada yang terlewat. Begitu juga dengan para karyawan, diharapkan selalu aktif dalam mencari tahu informasi apa saja yang sudah diberikan oleh pimpinan.
2. Tingkat kinerja karyawan sudah sangat baik, namun perusahaan perlu memperhatikan mengenai kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena indikator ini mendapatkan nilai rata-rata terendah. Perusahaan diharapkan dapat memberi dorongan kepada para karyawannya agar lebih bisa memajemen waktu, agar target pekerjaan yang dibebankan perusahaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
3. Melakukan sosialisasi atau pelatihan tentang pelaksanaan komunikasi organisasi secara berkala, agar dapat diterapkan pada perusahaan. Selain itu diperlukan juga evaluasi agar pelaksanaan program menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini

dilakukan dengan harapan hubungan komunikasi antar karyawan dapat terjaga dengan baik selain itu juga bisa membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih kompak dan erat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, III, 1.
- Anggraini, D. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA). *Jurnal Aparatur*, 112.
- Azahra, A. A. (2022). Analisis Prediksi Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Bulletin of Applied Industrial Engineering Theory*, III, 76.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa CitraMandiri, Radio Dalam - Jakarta Selatan. *Disrupsi Bisnis*, III, 33.
- Badarrudin, P. D., Muslim, P. D., & Ansori, P. D. (2019). *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- Fahmawati, L., Cheerli, & Imarshan, I. (2021). Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19 ; Studi Kasus di Organisasi Pendidikan. *Jurnal Edumapsul*, 414-423.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma*, II, 43.
- Feisa, T. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi Aparat Desa Banaran Kecamatan Puling Kabupaten Ponorogo. *Faculty Of Engineering*, 6-7.
- Fortunisa, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEM)*, 103.
- GreatNusa. (2023, April 30). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Diambil kembali dari GreatNusa: <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>
- Indriyani, A., & Jamil, A. (2019). Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Universitas Mahmudi Setiabudi Brebes. *Jurnal Pro Bisnis*, XII, 43.

- Islami, A. N., Palupi, M. F., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, VII, 61.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, II, 683.
- Lubertri, & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap TRAC Astra Rent a Car Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 450.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melani, P. D., Warso, M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departement Sewing Assembly Line. *Journal Of Management*, II, -.
- Onsardi, D. D., & Finthariasari, D. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eurika Media Aksara.
- Perkasa, M. A., Wibowo, J. H., & Norhabiba, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Cabang Surabaya. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 15.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 138.
- Rudianto, B. R., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 98.

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1, 5.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 11, 25.