

BAB 1

PENDAHULUAN

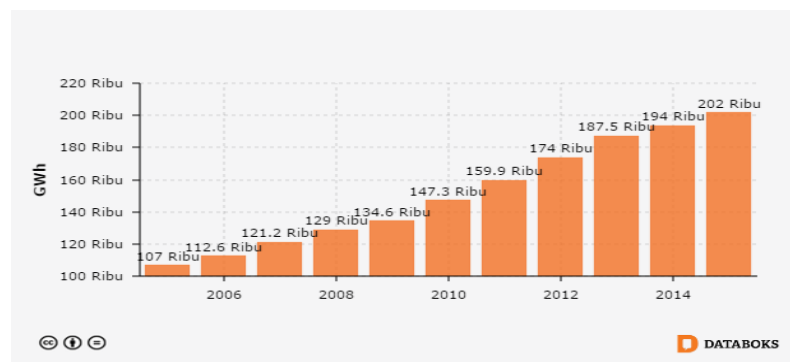
1.1 Latar Belakang

Penerangan ada Ketika matahari terbit untuk menerangi bumi, tetapi itu belum cukup bagi manusia, apa bila sudah menginjakkan ke dalam rumah dia berteman lagi bersama gelap karna minimnya penerangan dari rembulan . Hingga menjadi sumberdaya. kebutuhan sumber daya yang tidak bisa lepas dari ke hidupan saat ini kota maupun desa yang ada di indoneisa yang sudah ber puluh tahun maupun lebih memakai sumber daya listrik, sumber daya listrik sudah menjadi kebutuhan yang tak bisa dipisahkan bila mana bila mana tidak ada listrik dan terbiasa memakainya maka akan merasa kehilangan dan terhalangnya aktivitas- aktivitas yang ada karna sudah menjadi se begitu butuhnya dan sudah terbiasanya memakai sumber daya listrik seperti belajar memakai lampu, menonton tv, memakai laptop dan handphone dan kebutuhan lainnya yang memai listrik. Memasukin bulan romadhon dan libur lebaran adalah lonjatan pengguna listrik di Indonesia semakin meningkat.

Hal ini di kuatkan dengan undang – undanf nomor 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikna mengatur tentang pembagian wilayah usaha penyeddiaan tenaga listrik yang terintegrasi, penerapan tarif regional yang berlaku terbatas untuk suatu wilayah, pemanfaatan tenaga listrik untuk kepentingan telekomunikasi,multimedia, dan informatika serta mengatur tentang jual beli tenaga lisrik lintas negara yang tidak

di atur dalam undang- undang nomoer 15 tahun 1985 tentang tenagalisrikan. Dasar hukum undang- undang nomor 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan adlaah pasal 5 ayat (1) pasal 18, pasal 20 dan pasal 33 undang undang – undang dasar negara republic Indonesia tahun 1945.

Berdasarka katadata.co.id dari kementrian ESDM lonjakan pengguna listrik usai lebaran dari tahun 2006 – 2014 seperti diagram di bawah ini :



Sumber : katadata.id

Gambar 1.1
Grafik Gejolak Pengguna Sumber Daya Listrik

Berdasarkan gambar grafik 1.1 angka tiap per tahun pengguna listrik di Indonesia meningkat sangat pesat dan drastis dalam hal ini PT PLN (Persero) yang di mana perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang di kelola oleh Pemerintah. Tujuan di dirikanya yaitu untuk menyalurkan dan melayani masyarakat dalam hal listik tersebut Agar tetap bisa terus menerus sumber daya terpenuhi untuk kebutuhan ada namanya gardu untuk menyalurkan listik listrik tersebut kepada masyarakat yang di desa maupun di kota. Terciptalah dan semuanya senang dan bisa melanjutkan aktivitas aktivitas yang akan di lakukan. Namun gardu tersebut bila di gunakan tanpa henti dan

tidak di check kesehatannya maka dia akan rusak dan akan hancur bila tidak di perhatikan dan di obat agar kuat memenuhi kebutuhan masyarakat yang ada maka perusahaan memikirkan dan membuat keputusan untuk menciptakan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanan Transmisi bertujuan agar gardu- gardu yang ada tetap sehat dan bisa menyalurkan listrik kepada masyarakat untuk menerangi malam gelap nan sunyi dengan adanya listrik berguna untuk berpesta ria dengan teman teman tapi untuk sekarang tidak bisa karna social distancing yang harus kita terapkan dan pahami agar pandemic ini akan berlalu dengan cepat karna Sebagian orang yang biasa berkerja di luar ruangan atau kerja lapangan dan harus diam di rumah dan merasa tidak ada kerjaan dan akan merasa bosan sampai bisa stres karna diem terus di rumah apa lagi tak bisa bertemu kekasih hati dan ada juga yang jomlo tidak boleh keluar rumah dan bertemu teman – teman yang akan menyelamatkan dengan canda tawa tentang hal yang kurang penting. Tetapi dengan adanya listrik yang sehat dari gardu gardu yang ada tidak akan merasa kehilangan pacar maupun teman karna bisa menghubungi lewat handphone maupun laptop agar bisa di rumah aja untuk itu tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) yang yang bersiada bila gardu rusak dan pemeliharaan gardu yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengupayakan bagaimana memberdayakan asset yang berupa tenaga kerja manusia atau karyawan ini agar dapat melakukan sesuatu yang akan menguntungkan dan membuat kontribusi langsung terhadap perusahaan namun harus memperhatikan upaya agar tujuan karyawan

maupun perusahaan bisa tercapai. Ini sangat penting karna keduanya saling berkaitan. Menurut Dessler (2015 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan untuk mengurus relasi kerja, Kesehatan dan keselamatan yang berhubungan dengan keadilan. Ada juga menurut A.F stoner yang di kutip oleh sondang P. siagian (2013 : 6) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada organisasi memerlukan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pengelolahaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang siap dipaai agar memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, selai itu sumber daya alam memiliki kualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak ayas perubahan iklim usaha yang begitu cepat.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan perusahaan karena bagai manapun canggihnya teknologi yang di gunakan tanpa dukungan oleh manusa sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efesiensi yang di hapakan.

Kesuksesan perusahaan sangat di pengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing masing devisi dan per individu di dalamnya dan kerja sama tim dalam organisasi. Sama proses komunikasi dalam organisasi di lakukan harus seefektif mungkin akan berimbas pada efesien waktu kerja dan hasil kerja. Peran komunikasi yang efektif harus di lakukan oleh pemimpin yang akan memerintah kan kepada karyawan “apa yang harus di tuju dan di lakukan” pemimpin merupakan gaya kepemimpinan bertujuan untuk mencapai tujuan Bersama dan keinginan pememimpin tersebut karna banyak gaya yang terdapat di kepemimpinan. Menurut Moore D. kenrth dalam moh Syarif (2015 : 1) efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (Kuantitas, Kualitas, dan Waktu) telah tercapai, atau makna besar presentase target yang di capai, makin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas mempengaruhi proses komunikasi menurut katz dan kahn (dalam deddy mulyana 2013 : 174) menunjukkan bahwa pola atau kedaan urusan yang teratur mesyaratkan bahwa komunikasi di antara para anggota tersebut di batasi. Sifat asal organisasi mengisyaratkan pembatasan mengenai siapa berbicara kepada siapa. Berdasarkan Mentri Negara Pendaya Gunaan Aparatur Negara No 28 Tahun 2011, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan organisasi dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung saru dengan yang lainnya, baik formal maupun non formal untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah di dalam rangka cisi misi dan tempat tujuan.

berdasarkan definisi organisasi mengenai organisasi Schein (1982) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kondisi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana atau proses pengarahan dan mempengaruhi orang. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Karena itu pemimpin organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Menurut Yukl (2005 : 8) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama.

Hal ini di dukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan melalui google form pada tanggal (13 April 2020) pada saat perusahaan WFH (Work From Home), seperti terlihat pada table 1.1 berikut ini :

Table 1.1
Survei awal Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin

NO	PETANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Apakah sodara sudah merasa mematuhi keputusan yang telah dibuat	9	90	1	10
2.	Saya merasa terhambat akan keputusan yang telah di buat	8	80	2	20
3.	Apakah sodara sanggup menyelesaikan permasalahan terhadap keputusan yang telah di buat	9	90	1	10

Sumber : di olah penulis 2020

Bedasarkan Tabel 1.1 tedapat jawaban responden dan observasi penulis menyatakan bahwa karyawan menyadari akan hal keputusan yang dikomunikasikan

pemimpin kepada karyawan akan tetapi masih adanya karyawan yang masih kurang peka dan menghiraukan keputusan pemimpin dengan masih adanya karyawan yang tidak melakukan senam pagi di hari jumat. Dalam hal mengikuti anjuran yang sudah di sepakati organisasi. Hal ini di perkuat dalam jurnal *KOMUNIKASI ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) AREA BANDUNG DALAM KEGIATAN CODE OF CONDUCT* Rara Ayu Mulia Murti¹ , Martha Tri Lestari² , dan Dini Salmiyah Fithrah Ali³ ^{1,2,3}Universitas Telkom./ *Jurnal Kajian Komunikasi, Volume 5, No. 2, Desember 2017, hlm. 210-221.* Terdapat hal bahwa Menurut hasil wawancara dengan Bapak Dony selaku Supervisor Administrasi PT. PLN (Persero) Area Bandung tanggal 17 November 2015 pukul 13.00 WIB di Kantor PT. PLN (Persero) Area Bandung, kegiatan Code of Conduct adalah kegiatan rutin PT. PLN (Persero) Area Bandung yang di dalamnya terdapat pembekalan secara materi tentang visi & misi perusahaan, nilai-nilai perusahaan, dan pedoman perilaku yang harus selalu dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Sumber daya yang efektif berkaitan langsung dengan upaya peningkatan kinerja karyawan yang mau memberi effort lebih kepada perusahaan atau organisasitersebut, baik tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan. Kerjasama tim adalah suatu unit yang terjadi atas dua orang atau lebih berinteraksi dan mengkordinasi kerja mereka untuk

tujuan tertentu. Pengertian ini mempunyai tiga komponen mendasar. Pertama dibutuhkan dua atau lebih orang untuk menjadi Kerjasama Tim. Kedua orang-orang yang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga orang-orang yang ada di dalam tim memiliki tujuan kinerja yang sama. Di setiap komponen memiliki karakteristik yang berbeda.

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan dan menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) Kerjasama tim ialah kemampuan bekerja mencapai visi Bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa melalui komunikasi pemimpin yang efektif akan berdampak jauh lebih terasa dalam hal emosional bagi setiap karyawan bahwasanya karyawan merasakan di perhatikan dan setiap karyawan harus bekerja sama maka akan terjadi kesinambungan yang efektif dan bagi perusahaan pekerjaa karyawan akan meningkat dan karyawan mematuhi dan akan bekerja sama dengan solid.

Hal ini di dukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan melalui google form pada tanggal (13 April 2020) pada saat perusahaan WFH (Work From Home), seperti terlihat pada table 1.2 berikut ini :

Table 1.2
Survei awal Kerjasama Tim

NO	PETANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya merasa kurang berkontribusi dalam pekerjaan yang di buat Kerjasama tim	6	60	4	40
2.	Saya egios dalam pekerjaan yang menurut saya ideal	7	70	3	30
3.	Tidak adanya Rasa nyambung antara karyawan mempersulit pekerjaan	5	50	5	50

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 Terdapat 10 jawaban responden yang menyatakan, bahwa Sebagian karyawan merasakan dimana karyawan masi merasa canggung dengan timkerjanya dan menilai dirinya kurang berkontribusi dengan maksimal. Hal tersebut akan merugikan Kerjasama tim yang efektif

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang di akibatkan oleh keadaan yang di rasa. menurut Ricahard, Robert dan Gordon (2012 : 312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji kesempatan prosomi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lainnya kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasaan kerja merupakan Definisi yang penting bagi pemimpin. Namun menurut Edy Sutriso (2014 : 73) kepuasan kerja menjad masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan

individu, industry dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber- sumber keputusan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja di lingkungan dalam rangka usaha peningkatan produksi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku

Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi perkerjaan : bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntuk. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderuan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya atau keberka secara teratur dan disiplin. Dan merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya yaitu keyakinan bahwa pekerjaannya menarik, tidak menarik, banyak tuntutan. Aspek kognitif ini tidak sebebaskan dari aspek afektif yaitu sangat terkait dengan perasaan dari pengaruh positif.

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering cenderung perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaannya secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibandingkan komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja komponen perilaku sedikit informatif, karena sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan karena alasan finansial.

Hal ini di dukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan melalui google fom pada tanggal (13 April 2020) pada saat perusahaan WFH (Work From Home), seperti terlihat pada table 1.3 berikut ini

Tabel 1.3
Survei awal Kepuasan Kerja

NO	PETANYAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya menyadari bahwa teman kerja adalah asset yang berharga	7	70	30	30
2.	Apakah sodara pernah menyepelekan sapaan teman kerja?	6	60	4	40
3.	Menurut sodara kebahagiaan pekerjaan adalah hasil kontribusi berguna bagi karyawan yang lain?	7	70	3	30

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan table 1.3 terdapat jawaban responden tentang kepuasan kerja bahwa, ada karyawan merasa sedikit di sepelekan dalam hal merasakan keberadaan karyawan oleh karyawan lainnya yang menjadikan karyawan tidak merasakan kebahagiaan di dalam lingkup pekerjaannya. itu terlihat di tingkat masih kurangnya karyawan yang menghadiri kerja.

Kinerja di artikan sebagai kegiatan yang mengarah pada proses dan hasil yang di harapkan. Kinerja pada dasarnya sama dengan unjuk rasa menurut Moerhariono (2012 : 95) kinerja ferformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui rencana suatu organisasi. Menurut

rivai (dalam muhamad sadi (2015 : 12) hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan semala periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan.

Penilaian kerja Menurut bangun (2012,p.233) penilayan kinerja karyawan, standar pekerjaan harus di ukur dan di pahami secara jelas melalui : pertama, jumlah pekerjaan dan jumlah pekerja yang di hasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kedua, kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam memenuhi persyaratan terentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tutuntut pekerjaan tertentu. Ketiga, ketepatan waktu jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu,karena ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Keempat, kehadiran pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja. Kelima, kemampuan kerja sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin hasrus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebig, sehingga membutuhkan Kerjasama antara karyawan sangat di butuhkan.

Hal ini di dukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan melalui google form pada tanggal (13 April 2020) pada saat perusahaan WFH (Work From Home), seperti terlihat pada table 1.4 berikut ini

Tabel 1.4
Survei awal Kinerja Karyawan

NO	PETANYAAN	YA	%	TIDAK	%
----	-----------	----	---	-------	---

1.	Saya pernah gagal mencapai target kerja yang sesuai standar perusahaan	7	70	3	30
2.	Apakah sodara dengan rekan kerja saling berkontribusi?	7	70	3	30
3.	Saya bila jenuh dalam pekerjaan menjadikan komunikasi dan bekerja sedikit menurun	6	60	4	40

Sumber : di olah penulis 2020

Berdasarkan table 1.4 terdapat jawaban responden yang menyatakan bahwa, karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi sebagian karyawan baru masih merasa canggung untuk berkontribusi lebih dalam organisasi perusahaan. karyawan juga merasa cenderung jenuh ketika melakukan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Dan menjadikan tidak terselesaikan tepat waktu dan standar yang sudah disepakati dari perusahaan. menghiraukan keputusan yang disepakati oleh pemimpin dengan karyawan yaitu senam pagi hari jumat. Dan ada Sebagian karyawan menyepelekan keberadaan karyawan lainnya. Hal-hal tersebut jika terus terjadi dapat menimbulkan adanya penurunan kinerja dari pada karyawan

Berdasarkan uraian di atas 10 responden karyawan dan faktor-faktor yang telah disebutkan adalah fenomena yang terjadi di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung yang mempengaruhi kinerja karyawan. yang telah mengisi kuisioner yang telah dibuat melalui google form, dikarenakan belum bisa penulis berkenaan langsung ke tempat untuk memberikan kuisioner langsung dan wawancara langsung dikarenakan wabah Pandemi COVID-19 yang menjadikan seluruh kegiatan menjadi Work From Home(WFH) dan pembuatan kuisioner berdasarkan jurnal dan membuat di rumah untuk mengurangi penyebaran yang ada maka atas latar belakang

yang sudah di uraikan penulis melakukan penelitian yang ber judul : “**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI PEMIMPIN, KERJASAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di uraikan maka permasalahan sumber daya manusia yang di alami oleh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi. Permasalahan yang terjadi yaitu :

1. Permasalahan yang terjadi mengenai Efektivitas Komunikasi Organisasi pemimpin :

Di duga karyawan menyadari akan hal keputusan yang dikomunikasikan pemimpin kepada karyawan akan tetapi masih adanya karyawan yang masih kurang peka dan menghiraukan keputusan pemimpin dengan masih adanya karyawan yang tidak melakukan senam pagi di hari jumat.

2. Pemaslaahan yang terjadi mengenai Kerjasama tim :

Di duga Sebagian karyawan pernah merasakan dimana karyawan masi merasa canggung dengan timkerjaanya dan menilai dirinya kurang

berkontribusi dengan maksimal. Hal tersebut akan merugikan Kerjasama tim yang efektif

3. Permasalahan yang terjadi mengenai kepuasan kerja

Di duga ada karyawan merasa sedikit di sepelekan dalam hal merasakan keberadaan karyawan oleh karyawan lainya yang menjadikan karyawan tidak merasakan kebahagiaan di dalam lingkup pekerjaannya. itu terlihat di tingkat masih kurangnya karyawan yang menghadiri kerja

4. Permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan

Di duga karyawan PT.PLN (Persero) sebagian karyawan baru masih meras canggung untuk berkerkontibusi lebih dalam organisasi perusahaan. karyawan juga merasa cenderung jenuh kerika melakukan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Dan menjadikan tidak terselesaikan tepat waktu dan standar yang sudah di sepakati dari perusahaan. menghiraukan keputusan yang disepakati oleh pemimpin dengan karyawan yaitu senam pagi hari jumat. Dan ada Sebagian karyawan menyepelekan keberadaan karyawan lainya. Hal-hal tersebut jika terus terjadi dapat menimbulkan adanya penurunan kinerja dari pada karyawan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang ada maka di buat rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
2. Apakah Efektivitas Komunisasi Organisasi Pemimpin, berpengaruh Parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
5. Apakah Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, dan Kepuasan Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
6. Apakah Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, dan Kerjasama Tim berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
7. Apakah pengaruh Kejasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
8. Seberapa besar pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dari Latar Belakang sampai Rumusan Masalah maka penulis membuat Maksud dan Tujuan Penelitian untuk memberikan Penelitain ini sebagai berikut :

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan meneliti data berdasarkan denomena yang di dapat dari kuisioner online dengan memakai google fom yang di lakukan dikarnakan tidak bisanya ke tempat penelitian dilakukan karna 17andemic yang terjadi saat ini di Indonesia bandungpun mersakannya. Dari data kuisoner online tersebut untuk memenuhi studi atau penelitian tentang **EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI PEMIMPIN, KERJASAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

2. Tujuan Penelitian

Dari Rumusaan Masalah maka akan di buat menjadi tujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran Efektivitas Komunisasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial Efektifitas Komunikasi Organisasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan antara Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan antara Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh simultan antara Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk siapapun. Khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan Praktis, Akademis dan Penelitian lainnya.

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap kalangan Praktis (perusahaan) yaitu

- A. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kejasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- B. Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja

2. Kegunaan Akademis

- a. Bagi Akademis pengembangan ilmu manajemen dapat digunakan sebagai acuan terkait dengan Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kejasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi penulis untuk memperluas mengembangkan dan meningkatkan segi keilmuan dan wawasan serta mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan memalui sebuah penelitian

3. Kegunaan Peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi penelitian lain yang ingin memakai di bidang atau masalah yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Bandung, berkedudukan di Bandung Jalan : JL. Moch. Toha Km. 4 Banfung (40255)

Telp/Fax : (022)5201723-5207402/(022)5201742 (Hunting)

E-mail : region2@pln-jawa-bali.co.id

2. Waktu Penelitian

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian

JENIS KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																			
	MARET				APRIL				MEI				JUNI				AGUSTU S			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei tempat penelitian	■	■																		
Melakukan penelitian			■	■																
Mencari Data					■	■	■								■	■	■			
Membuat Proposal									■	■									■	
Seminar													■							
Revisi																	■	■		
Penelitian Lapangan															■					
Bimbingan									■			■	■				■	■		
Sidang																			■	■

Sumber : di olah 2020