

**ANALISIS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(Persero) UNIT PELAKSANA TRANSMISI KALIMANTAN SELATAN DAN TENGAH
(UPT KALSELTENG) BANJARBARU**

Saraswati¹, Syahrani², Hj. Farida Yulianti³

¹Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, 19311229

²Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, 1125097401

³Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, 069809131

Email: Saraswati.vivo2019@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan komunikasi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banjarbaru dan penerapan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banjarbaru. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, Kualitatif deskriptif instrumen dalam penelitian kualitatif ini berupa wawancara, observasi lapangan dan penelitian terdahulu atau penelitian kepustakaan (*LibraryResearch*) untuk melengkapi data yang diperoleh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Kalimantan Selatan dan Tengah. Komunikasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Kalimantan Selatan dan Tengah yaitu komunikasi verbal dan komunikasi dari atas ke bawah.

Hal ini dibuktikan dalam beberapa indikator yaitu intensitas dalam berkomunikasi, efektifitas dalam berkomunikasi, tingkat pemahanan pesan dalam dan berkomunikasi. Sedangkan komunikasi terhadap kinerja karyawan terlihat dari beberapa indikator yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas, namun dalam segi kepemimpinan dalam memonitoring pekerjaan karyawan dan kedisiplinan dalam bekerja perlu ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Bernardin and Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: *International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall*. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281.
- Djuarsa, Sasa Sendjaja. (2005). *Pengantar Ilmu Koimunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi”. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. (2014).
- Wardhana, E., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di TVRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Yuniati Mulyani, (2022), Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Gambut.