

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP SEMANGAT  
KERJA DI MASA PANDEMI**

(Survei Pada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Sekretariat  
Daerah Kabupaten Bantul)



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi**

**Disusun Oleh :**

**Bianca Putri Jayandini**

**NIM : 17107030011**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**

## ABSTRACT

Many cases of discipline violations that occur in government official's like late arrived at the office, unproductive while working, not excited, left office early and other problem's caused by discipline violation's. There is a lot of news in social media who preach about lack of morale. Based on [republika.co.id](http://republika.co.id) report, there are 103 government employees in Bantul regency who didn't came to work at office. This problem maybe can indicate that there is lack of morale. Moekijat said there is many indication about lacking of morale, one of them is discipline. Especially at this pandemic situation, civil servant can easily violate office regulations, as described above. Therefore in-depth research is needed to prove the truth of this argument.

The method that used in this research is quantitative method. Data collection using a questionnaire. This questionnaires were distributed to PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul. The sample in this study were 63 respondent's. The result of this study, there is the affect of internal communication on work enthusiasm. This is evidenced by the hypothesis test with a simple regression test that the sig. value is  $0.000 < 0.05$ . Based this result so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The result of coefficient determination are 25.4 percent, so based this result can conclude that internal communication affect on work enthusiasm by 25.4 percent.

Keywords : Internal Communication, Work Enthusiasm, Government Employees.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Bianca Putri Jayandini  
Nomor Induk : 17107030011  
Program Studi : Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi : *Public Relation*  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 1 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Bianca Putri Jayandini

NIM. 17107030011

## NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

### NOTA DINAS PEMBIMBING FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikumWr. Wb*

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Bianca Putri Jayandini  
NIM : 17107030011  
Prodi : Ilmu Komunikasi  
Judul :

#### **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA DI MASA PANDEMI (Survei Pada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul)**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb*

Yogyakarta, 19 April 2021  
Pembimbing

**Drs. Siantari Rihaytono, M.Si**  
NIP. 19600323 199103 1 002

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-305/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : [Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Di Masa Pandemi (Survei Pada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul)]

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : BIANCA PUTRI JAYANDINI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17107030011  
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Maret 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Siantari Rihartono, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 607911c312f2b



Penguji I

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si  
SIGNED

Valid ID: 6076befdd0aad



Penguji II

Fajar Iqbal, S.Sos., M.Si  
SIGNED

Valid ID: 606c2782f07a6



Yogyakarta, 19 Maret 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si  
SIGNED

Valid ID: 607d9a682771e

## MOTTO

“ Tidak Ada Perjuangan Yang Sia-Sia”

Bianca Putri Jayandini

“Sesungguhnya Allah menyukai hamba yang bekerja dan terampil. Siapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka ia serupa dengan

mujahid di jalan Allah “

( HR. Imam Thabrani )



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun seluruh umat muslim menuju jalan kebahagiaan di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini adalah sebuah kajian singkat mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja di Masa Pandemi. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan kali ini penyusun ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Rama Kertamukti, S.Sos., M.Sn selaku ketua Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. Siantari Rihartono, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan, saran, arahan dan meluangkan waktunya dalam pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si. selaku dosen penguji 1 dan Bapak Fajar Iqbal, S.Sos., M.Si selaku dosen penguji 2 yang telah berkenan memberikan masukan dan arahan dalam pembuatan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
6. Papa, Mama dan Alice yang sudah memberikan dukungan moral dan juga materi.
7. Almarhumah Nenek yang semasa hidupnya memberi dukungan moral, materi dan motivasi untuk peneliti.
8. Seluruh pegawai PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul atas partisipasinya dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Teman-teman peneliti yaitu Nisa, Ratih, Saras, Ellin, Dhea, Widya, Meita, Lusi, dan Ambar yang sudah memberikan dukungan, semangat dalam pembuatan skripsi ini dan selalu saya reportkan dalam proses penulisan skripsi ini serta menampung segala keluh kesah peneliti selama penulisan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2017, atas segala bantuan yang diberikan kepada peneliti.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu .

Kepada semua pihak di atas, semoga amal baik yang telah diberikan kepada peneliti dapat diterima Allah SWT dan mendapat limpahan rahmat-Nya serta diberikan kesehatan selalu.

Yogyakarta, 19 Februari 2021  
Peneliti

Bianca Putri Jayandini  
NIM. 17107030011



## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>11</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>11</b>
<b>E. Telaah Pustaka .....</b>	<b>11</b>
<b>F. Landasan Teori .....</b>	<b>15</b>
<b>G. Definisi Konsep.....</b>	<b>27</b>
<b>H. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>32</b>
<b>I. Hipotesis .....</b>	<b>33</b>
<b>J. Metodologi Penelitian.....</b>	<b>33</b>
BAB II GAMBARAN UMUM.....	48
<b>A. Gambaran Umum .....</b>	<b>48</b>
<b>B. Visi dan Misi.....</b>	<b>50</b>
<b>C. Struktur Organisasi .....</b>	<b>51</b>
<b>D. Profil .....</b>	<b>52</b>
BAB III ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....	67
<b>A. Deskripsi Penelitian.....</b>	<b>67</b>

<b>B. Gambaran Responden.....</b>	<b>68</b>
<b>C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>71</b>
<b>D. Analisis Data.....</b>	<b>74</b>
<b>E. Uji Asumsi .....</b>	<b>95</b>
<b>F. Uji Hipotesis .....</b>	<b>100</b>
<b>G. Pembahasan.....</b>	<b>104</b>
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>108</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>108</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>110</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Telaah Pustaka .....	14
Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Komunikasi Internal .....	34
Tabel 3 Definisi Operasional Variabel Semangat Kerja .....	35
Tabel 4 Jumlah Populasi .....	37
Tabel 5 Sampel Penelitian.....	40
Tabel 6 Skor Kuesioner.....	43
Tabel 7 Jenis Kelamin Responden.....	68
Tabel 8 Rentang Usia Responden.....	69
Tabel 9 Pendidikan Terakhir Responden .....	70
Tabel 10 Asal Organisasi .....	70
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	72
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	72
Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	73
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	74
Tabel 15 Saya di beri teguran oleh atasan atas kesalahan/ kelalaian .....	74
Tabel 16 Atasan memberi instruksi yang jelas menyangkut pekerjaan bawahan .	75
Tabel 17 Atasan memerintahkan untuk bekerja secara professional di masa pandemi .....	76
Tabel 18 Atasan memberikan saran dan kritik yang membangun.....	77
Tabel 19 Atasan cukup sulit ditemui karena sibuk .....	78
Tabel 20 Atasan memperhatikan staff di bawahnya .....	79
Tabel 21 Komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan berjalan berkesinambungan .....	79
Tabel 22 Atasan responsif menanggapi hal yang berkaitan dengan pekerjaan .....	80
Tabel 23 Diskusi Pekerjaan dengan karyawan lain berjalan dengan lancar di masa pandemi.....	81
Tabel 24 Rekan kerja saling memberi dukungan untuk bekerja lebih giat di masa pandemi .....	82

Tabel 25 Komunikasi mengenai pekerjaan/ diluar pekerjaan tetap berjalan dengan baik di masa pandemi.....	83
Tabel 26 Saya pernah absen dalam bekerja .....	83
Tabel 27 Saya sampai dikantor lebih dari pukul 07.30.....	84
Tabel 28 Saya pernah pulang lebih awal dari ketentuan jam pulang kantor.....	85
Tabel 29 Saya dapat bekerjasama dengan atasan/rekan kerja di masa pandemi dengan baik .....	86
Tabel 30 Saya merasa kurang maksimal saat bekerjasama.....	87
Tabel 31 Saya bersemangat mencari solusi terhadap masalah yang timbul saat bekerja sama.....	87
Tabel 32 Saya puas dengan hasil kerja saya di tengah berbagai macam kendala yang diakibatkan adanya pandemic <i>covid-19</i> .....	88
Tabel 33 Saya puas dengan kondisi kantor, sarana dan prasarana .....	89
Tabel 34 Saya senang bekerja di masa pandemi .....	90
Tabel 35 Saya menggunakan atribut atau tanda pengenal secara lengkap.....	91
Tabel 36 Saya kurang menerapkan protokol kesehatan <i>covid-19</i> di kantor.....	91
Tabel 37 Saya kurang mematuhi peraturan kantor .....	92
Tabel 38 Saya sesekali telat menyelesaikan pekerjaan karena pikiran terbagi dengan hal-hal lain yang diakibatkan pandemi <i>covid</i> .....	93
Tabel 39 Saya kesulitan mencapai target kerja yang sudah ditentukan.....	94
Tabel 40 Saya kurang maksimal mengerjakan tugas .....	95
Tabel 41 Hasil Uji Normalitas .....	96
Tabel 42 Hasil Uji Linieritas .....	97
Tabel 43 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	99
Tabel 44 Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	101
Tabel 45 Hasil Uji Hipotesis .....	102
Tabel 46 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Logo Pemerintah Kabupaten Bantul.....	48
Gambar 2 Bagan Struktur Organisasi PPID .....	51
Gambar 3 <i>Scatterplot</i> .....	98



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	115
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	119
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	123
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	123
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	124
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	124
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas.....	125
Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas.....	125
Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	125
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	126
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	126
Lampiran 12 Surat dari lokasi penelitian.....	127
Lampiran 13 Curriculum Vitae.....	128

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi tidak akan bertahan tanpa adanya jalinan komunikasi didalamnya. Begitu pula tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan atau dengan sesama teman kerja lainnya. Pencapaian tujuan sebuah organisasi tentunya memerlukan kerjasama yang baik antar komponen yang ada di dalamnya. Kerjasama dapat terbentuk karena adanya sebuah kesatuan persepsi mengenai apa yang harus dicapai. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi yang baik didalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Instansi memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja instansi tersebut. Salah satunya adalah dengan adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah sebuah keadaan yang harus ada apabila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar dengan semestinya. Tujuan sebuah organisasi dapat tercapai sesuai rencana apabila ada semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja (Moekijat, 1995: 43) dikutip dalam Dadang (2000) adalah sebuah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Proses pembentukan semangat kerja disebuah organisasi tidak lepas dari kegiatan komunikasi

seperti pemberian motivasi atau pembinaan perilaku oleh pimpinan kepada bawahan/staff atau sesama rekan kerja lainnya. Adanya pemberian motivasi dan pembinaan/ pengendalian perilaku inilah yang akan membuat karyawan/pegawai merasa diperhatikan oleh atasan, dan membuat terciptanya semangat kerja.

Untuk dapat mendorong terciptanya sikap dan perilaku para pegawai yang mencerminkan adanya semangat dalam bekerja, dapat di dukung pula melalui hubungan yang hangat dan harmonis antara pimpinan dengan para pegawai/ staff serta sesama pegawai lainnya disebuah organisasi. Dimana melalui hubungan yang harmonis tersebut proses penyampaian gagasan, ide, instruksi dan maksud tersebut menjadi tidak hanya sekedar suatu penyampaian secara tertulis namun juga lisan melalui komunikasi yang aktif diantara para anggota dalam organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan hati yang senang dan penuh gairah. Tentunya hal ini dapat membuat pegawai mencapai prestasi kerja dengan baik yang akan berimbas positif pula untuk kedua belah pihak. Sebaliknya, apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangat mereka akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian/ pengendalian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan.

Suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahannya dan sesama rekan kerja. Komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai melalui motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan yang nantinya akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Westra (1980) mengemukakan, apabila komunikasi diselenggarakan dengan baik akan mengakibatkan : 1) Timbulnya kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan ; 2) Timbulnya dorongan semangat kerja; 3) Komunikasi merupakan alat utama bagi para personel untuk bekerja sama. Dalam penelitian ini, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi termasuk kedalam tataran komunikasi Organisasi yang dapat diklasifikasikan lagi kedalam komunikasi internal.

Menurut Lawrence D. Brennan (dalam Effendy 2013:122) komunikasi internal didefinisikan sebagai: "*interchange of ideas among the administrators and its particular structure (organization) and interchange of ideas horizontally an vertically within the firm wich gets work done (operation and management.*" (Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan stukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam

perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Komunikasi internal dapat juga disebut komunikasi yang ada di sebuah organisasi yang apabila di bina dengan baik akan menimbulkan koordinasi kerja yang tepat dan akan memudahkan pegawai dalam bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi.

Wursanto mengemukakan melalui komunikasi juga dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja organisasi. Adanya kerjasama yang harmonis juga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Peningkatan semangat kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai di sebuah instansi atau perusahaan tanpa adanya paksaan untuk bekerja secara maksimal, melainkan adanya kemauan dalam diri sendiri untuk bekerja secara maksimal, lantaran adanya semangat kerja dalam diri pegawai.

Adanya semangat kerja yang tinggi, pasti akan menguntungkan kedua belah pihak antara pegawai dan instansi terkait. Namun, saat ini dunia sedang berjibaku menghadapi *Covid-19* yang telah ditetapkan *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemi global. Pandemi virus *Covid-19* telah menyebar dengan cepat diseluruh penjuru dunia tidak terkecuali di Indonesia. Pada tanggal 2 Maret 2020, secara resmi pemerintah mengumumkan temuan adanya kasus positif covid-19 pertama di Republik Indonesia. Sampai saat ini data yang diperoleh dari laman resmi Satuan Tugas Penanganan Covid-19, per

tanggal 2 September 2020 terdapat 184.268 kasus positif, 132.055 sembuh dan 7.750 meninggal, angka terus bertambah.

Adanya temuan kasus positif tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan *Work From Home* dan membuat banyak orang akhirnya bekerja di luar kantor atau bekerja dari rumah untuk menghindari penyebaran virus tersebut lebih lanjut. Ketetapan ini juga berlaku bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan pemerintah atas penerapan *Work From Home* bagi Aparatur Sipil Negara tentunya memiliki dasar dan acuan dalam pembuatan kebijakan tersebut.

Setelah dilaksanakan kebijakan *Work From Home* selama sebulan lebih, para Aparatur Sipil Negara menjumpai kendala-kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik, yang menyebabkan adanya kesalahan informasi ataupun kesalahan teknis saat kerja. Tidak hanya itu masalah juga datang dari kondisi psikis seperti meningkatnya tingkat stress dan kebosanan yang dikarenakan kegiatan monoton yang ditimbulkan selama masa *work from home*. Faktor stress dan kebosanan lainnya dapat dipicu oleh masalah yang timbul dari rumah contohnya terdistraksi oleh anak atau pekerjaan rumah yang mengakibatkan sulit berkonsentrasi saat bekerja.

Sebagai pegawai instansi pemerintah yang selama beberapa bulan terakhir berusaha untuk melakukan adaptasi dengan sistem WFH (*work from home*), sekarang mau tidak mau para pegawai perlu menyesuaikan diri kembali untuk

datang dan bekerja di kantor seperti biasa dengan kondisi pandemi yang belum sepenuhnya selesai. Bekerja di masa pandemi seperti saat ini tidak menutup kemungkinan para pegawai masih terbayang oleh kegiatan bekerja dengan sistem *work from home*, terlebih juga memungkinkan masih adanya rasa takut untuk bekerja seperti sedia kala ditengah situasi pandemi yang belum sepenuhnya usai.

Sebagian pegawai merasa bersyukur bisa kembali bekerja di kantor, dimana sebagian lainnya merasa ragu dan takut untuk kembali beraktifitas kembali seperti sedia kala. Motivasi yang menurun, lingkungan pekerjaan yang baru, bahkan kekhawatiran melalui ketidakpastian situasi *new normal* seperti ini bisa menjadi pengaruh atas kualitas, produktifitas dan semangat kerja pegawai. Sempat ditemukannya klaster perkantoran juga dapat memberi dampak menurunnya semangat kerja pegawai.

Kembali bekerja seperti biasa setelah melewati beberapa waktu *work from home* dapat menimbulkan berbagai macam emosi, seperti takut, cemas, hingga rendahnya semangat kerja. Terlebih lagi karena sebenarnya pada masa pandemi ini ancaman Covid-19 belum sepenuhnya hilang, dan para pegawai masih harus beradaptasi dengan situasi seperti ini. Masalah lain yang disebabkan oleh kondisi psikis juga muncul antara lain motivasi untuk melakukan pelayanan yang terbaik terhadap publik juga masih kurang disadari dan menjadi acuan untuk para ASN. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja dalam



kondisi darurat seperti ini, dimana seharusnya integritas yang tinggi dibutuhkan pada kondisi seperti ini.

Indikasi rendahnya semangat kerja dapat diketahui dengan seringnya dijumpai pegawai yang kurang patuh dengan kebijakan instansi seperti terlambat masuk kantor, tidak tertib menggunakan seragam dan lainnya. Kedisiplinan, produktifitas, kepuasan dan kondisi sosial di lingkungan kerja pegawai juga dapat menjadi indikasi tinggi rendahnya semangat kerja. Hal ini selaras dengan yang dituturkan (Nitisemito, 2010: 167) bahwa yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja salah satunya adalah kurangnya disiplin kerja. Pelanggaran disiplin juga dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Dilansir dari Media Indonesia, Rabu (08/11/2017) setidaknya lima Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemkab Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dikenai sanksi karena pelanggaran disiplin.

Hingga pada tanggal 2 Januari 2020, Bupati Bantul mengeluarkan Keputusan Bupati Bantul Nomor 9 Tahun 2020 mengenai Pembentukan Tim Pembina Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bantul tahun 2020. Tugas Tim Pembina Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bantul adalah mencari informasi tentang adanya indikasi pelanggaran terhadap pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan melakukan pemantauan terhadap Perangkat Daerah yang memiliki Pegawai Negeri Sipil yang terindikasi melakukan pelanggaran peraturan perundang-

undangan mengenai kepegawaian dan melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Masa pandemi tidak sepenuhnya memberi dampak positif tetapi juga membawa pengaruh yang kurang baik salah satunya bagi kondisi mental pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Alasannya adalah tingkat stress meningkat akibat terdistraksi oleh hal-hal yang sudah dijelaskan peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, peran komunikasi internal dalam mengatasi hal ini sangatlah vital dan memegang kendali penuh.

Peneliti mendapatkan fakta ketika melakukan pra-survei saat berada di lokasi penelitian, terdapat banyak pegawai datang ke kantor terlambat sesuai ketentuan instansi yaitu 07.30 WIB, salah satunya seperti yang terjadi oleh seorang pegawai bagian dari PPID Pembantu, responden mengaku terlambat datang ke kantor dikarenakan mengerjakan tugas anaknya yang masih sekolah. Penyebab telat dalam hal ini dikarenakan terdistraksi oleh kegiatan yang merupakan dampak dari adanya *covid-19* yaitu kegiatan belajar dari rumah. Keterlambatan ini juga terjadi berulang dan dilakukan oleh pegawai lainnya.

Keterlambatan berulang ini juga kemungkinan dapat terjadi karena kurangnya pemimpin memberikan perhatian dan menindak para staf dibawahnya yang terlambat masuk jam kerja atau kurangnya melakukan tindakan preventif seperti dilansir pada [urbanhire.com](http://urbanhire.com). Sehingga keterlambatan ini terjadi berulang kali. Keterlambatan ini juga dapat menjadi

indikasi tinggi atau rendahnya semangat kerja. Pelanggaran disiplin tidak hanya keterlambatan saja tetapi juga pulang lebih awal, tidak patuh menggunakan seragam dan lainnya. Tidak hanya itu, setelah adanya pandemi *covid-19* membuat proses komunikasi mengalami kendala. Seperti *missed communication* ataupun kurang lancarnya komunikasi didalamnya, terlebih ketika mereka bekerja dikala *work from home* .

Di masa pandemi seperti saat ini, semangat kerja menjadi faktor penting atas keberlangsungan sebuah organisasi. Disamping itu, para pegawai perlu mendapatkan motivasi dari diri sendiri atau orang lain dan mendapat pembinaan perilaku oleh atasan yang berguna untuk memelihara adanya semangat kerja pada diri mereka di masa pandemi seperti saat ini. Pentingnya motivasi dalam melakukan pekerjaan juga tercantum dalam Qs. Al-Jumu'ah 62: 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung”

Menurut tafsir yang bersumber dari Kementerian Agama Republik Indonesia, Allah menerangkan bahwa setelah selesai salat jum'at umat islam boleh bertebaran di bumi untuk keperluan duniawi dan mencari rezeki yang halal. Hendaknya untuk mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam

mengerjakan usahanya dan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan dan lain-lainnya.

Tafsir di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi harus memiliki motivasi atau dorongan untuk lebih baik lagi ketika bekerja dan menghindari kecurangan dan penyelewengan. Hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam dirinya. Dalam penelitian ini, sebuah motivasi sangat diperlukan karena dengan adanya motivasi atau dorongan dalam diri untuk lebih baik lagi dapat menciptakan peluang adanya semangat kerja.

Perlunya pemberian motivasi, semangat dan pengontrolan atau pembinaan perilaku oleh pimpinan terhadap pegawainya sangatlah bernilai untuk keberlangsungan kinerja mereka. Terlebih di masa pandemic seperti saat ini hal tersebut dirasa sangatlah penting. Dari paparan diatas didapat bahwa semangat kerja salah satunya dipengaruhi oleh adanya komunikasi internal yang dilakukan dalam intansi, namun kebenaran argumen ini akan dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar didapat jawaban yang akurat. Melihat latar belakang masalah ini, pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui adakah Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja di Masa Pandemi, dan menjadikannya skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja di Masa Pandemi”. Dengan subjek yaitu PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut : “Adakah Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Di Masa Pandemi?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Secara Teori

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian di bidang Ilmu Komunikasi terkhusus Komunikasi Internal dan Komunikasi Organisasi serta bermanfaat bagi mahasiswa khususnya program studi Ilmu Komunikasi serta dapat menjadi inspirasi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian sejenis selanjutnya.

### 2. Manfaat Secara Praktis

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi.

## **E. Telaah Pustaka**

Pada sebuah penelitian yang dilakukan, diperlukan adanya tinjauan pustaka guna meninjau penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang tentunya relevan dengan dengan topik penelitian ini, adapun tinjauan pustaka yang digunakan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, Malinda Oktaviani dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah topik yang diangkat mengenai pengaruh komunikasi internal yang mana dapat menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penggunaan variabel y yang berbeda, yaitu jurnal tersebut menggunakan motivasi kerja sebagai variabel y sedangkan penelitian ini variabel y adalah semangat kerja, perbedaan lainnya adalah subjek penelitian. Jurnal tersebut menjadikan pegawai biro humas kementerian perindustrian sebagai subjek, sedangkan penelitian ini menjadikan pegawai humas protokol Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai subjek penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yusmiaty Tonapa dengan judul “Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor



Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur walau tidak begitu berpengaruh besar. Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penggunaan semangat kerja sebagai variabel y. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel x pada jurnal tersebut adalah Komunikasi Pemimpin sedangkan dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal yang mempengaruhi semangat kerja sebagai variabel y.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Amar dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan, dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah topik yang diangkat mengenai pengaruh komunikasi internal yang mana dapat menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penggunaan variabel bebas, penelitian tersebut menggunakan variabel bebas yang berjumlah dua, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas hanya terdapat satu.

Tabel 1 Telaah Pustaka

No	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL	METODE	PERSAMAAN	PERBEDAAN	KRITIK
1.	Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, Malinda Oktaviani	Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. Jurnal Riset Komunikasi Vol 2 No.2 (2019) <a href="https://doi.org/10.24329/jurkom.v2i2.63">https://doi.org/10.24329/jurkom.v2i2.63</a>	komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti	Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif	topik yang diangkat mengenai pengaruh komunikasi internal yang mana dapat menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi	penggunaan variabel y yang berbeda, yaitu jurnal tersebut menggunakan motivasi kerja sebagai variabel y sedangkan penelitian ini variabel y adalah semangat kerja	Sumber indikator variabel x dan y tidak disebutkan dengan jelas.
2.	Yusmiaty Tonapa	Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Ilmu Komunikasi, 2013, 1 (1): 62-85 ISSN 0000-0000, <a href="http://ejournal.fisip-unmul.org">ejournal.fisip-unmul.org</a>	Komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur walau tidak begitu berpengaruh besar	Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, pengambilan sampel secara acak.	penggunaan semangat kerja sebagai variabel terikat (y)	variabel x pada jurnal tersebut adalah Komunikasi Pemimpin sedangkan dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal	Akan lebih tepat jika variabel x menggunakan Komunikasi Kepemimpinan daripada Komunikasi Pemimpin
3.	Abu Amar	Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur  Skripsi Ilmu Komunikasi 2018	variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan, dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y	Metode pengumpulan data menggunakan tehnik sensus.	Penggunaan Komunikasi Internal sebagai variabel X	penelitian tersebut menggunakan variabel bebas yang berjumlah dua, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas hanya terdapat satu.	Manfaat skripsi hanya ditulis untuk keperluan memperoleh gelar strata satu tidak untuk kepentingan lainnya.

Sumber : Olahan Peneliti

## F. Landasan Teori

### 1. Komunikasi

Manusia sebagai makhluk sosial merupakan makhluk yang berhubungan dengan manusia lainnya secara timbal balik. Dalam setiap kegiatan manusia sebagai makhluk sosial pastinya tak luput dari sebuah kegiatan berkomunikasi. Pada umumnya, manusia berkomunikasi dengan manusia lainnya bertujuan agar terwujudnya pembentukan sifat, opini, dan pandangan. Adanya komunikasi juga dapat bertujuan untuk mempengaruhi manusia lainnya juga dapat sebagai cara untuk mengendalikan perilaku manusia lainnya.

Kata Komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin *communicatio*, yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Dalam perspektif umum, kata sama yang dimaksudkan di sini adalah sama makna. Menurut Carl I. Hovland, dikutip dalam (Mulyana, 2000: 68) komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambing-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (*komunikate*). Pendapat lain mengenai pengertian komunikasi juga diungkapkan oleh Donald Byker dan Loren J. Anderson, dikutip dalam (Mulyana, 2000: 76) komunikasi adalah berbagi informasi antara dua orang atau lebih.

Definisi komunikasi diatas memberikan gambaran bahwa ketika ingin mengubah perilaku seseorang yakni dengan melakukan komunikasi dengan

cara memberikan rangsangan berupa suatu lambang atau bahasa yang dipahami oleh pemberi pesan dan penerima pesan. Perubahan yang diinginkan tidak hanya bersifat perubahan perilaku tapi juga perubahan cara berpikir (mindset) orang yang dituju.

Dalam lingkungan sebuah organisasi, keberhasilan atas tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi individu yang ada didalamnya, juga kerja sama antar tim dan hubungan karyawan dengan atasan atau sesama rekan kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Tentunya apabila ingin mencapai sebuah tujuan, kapabilitas dan kompetensi pegawai harus berada di titik semangat kerja yang tinggi.

Hal di atas tentunya diperlukan adanya sebuah komunikasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, tentunya komunikasi harus berjalan dengan baik. Apabila proses komunikasi berjalan dengan tidak baik hal ini dapat berdampak negatif pada organisasi. Sebaliknya, apabila dalam proses komunikasi disebuah organisasi berjalan dengan baik maka hal ini dapat berdampak positif bagi organisasi salah satunya meningkatnya produktivitas di organisasi tersebut.

## 2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lainnya. Dalam sebuah organisasi, peran komunikasi sangatlah penting. Komunikasi

yang berjalan dalam sebuah organisasi harus berjalan dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama. Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertikal dan horizontal.

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber akan runtuh karena ketiadaan komunikasi (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1993: 151). Oleh karenanya, komunikasi sangatlah penting dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Komunikasi Organisasi merupakan komunikasi antar manusia yang terjadi dalam sebuah organisasi, dan terjadi jaringan pesan satu sama lain yang bergantung satu sama lain. Apabila dalam sebuah organisasi terjalin komunikasi yang baik maka akan berdampak positif bagi organisasi dan individu yang ada. Begitupun sebaliknya, apabila komunikasi yang ada dalam organisasi berjalantidak baik maka akan berpengaruh negatif bagi organisasi dan individu yang ada.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F (Ruliana, 2016: 25) definisi fungsional dari komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, dengan demikian, terdiri dari unit- unit komunikasi dalam hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Dr. Kadri dikutip dalam (Rohim, 2016: 126-128) dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi terbagi menjadi empat fungsi. Fungsi komunikasi dalam organisasi tersebut kemudian dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

#### 1. Fungsi informatif

Komunikasi organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem pemrosesan informasi. Yang artinya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap untuk bisa memperoleh informasi yang lebih banyak, akurat dan juga tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.

#### 2. Fungsi regulatif

Fungsi ini berkaitan dengan peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam sebuah organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu:

- a) Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan seluruh informasi yang akan disampaikan serta memberi intruksi agar perintah-perintahnya dilaksanakan.
- b) Berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan



kepastian peraturan terkait pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan.

### 3. Fungsi persuasif

Dalam mengelola organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai yang diharapkan. Banyak pimpinan memilih langkah persuasif kepada bawahannya dalam memberikan instruksi sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding jika pimpinan sering menunjukkan kekuasaan dan kewenangannya.

### 4. Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Saluran-saluran tersebut akan bermanfaat untuk mengintegrasikan pemikiran dan tujuan organisasi.

### 3. Teori Hubungan Manusiawi

Dalam buku *Komunikasi Organisasi* karya Pace dan Faules (2010: 59-61), dalam buku tersebut dijelaskan tentang Teori Hubungan Manusiawi yang dilakukan oleh Bernard dan Mayo. Teori Neoklasik juga sering disebut dengan teori Hubungan Manusiawi (*The Human Relation Movement*). Teori ini dipelopori oleh Mayo 1933, Bernard 1938, Roethlisberger dan Dickson 1939. Dasar teori ini adalah menekankan pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu maupun

sebagai bagian kelompok kerjanya. Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, dan juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua itu pasti memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif.

Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dalam suatu organisasi, akan membentuk iklim komunikasi yang baik, hal ini sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai di dalam organisasi tersebut

Dalam beberapa hal teori ini masih banyak berdasarkan pada teori klasik. Perbedaannya adalah teori klasik lebih berorientasi pada hasil kerja dengan mengidentikkan manusia sebagai mesin. Menurut Mayo, teori hubungan manusiawi menitik beratkan pada hubungan kemanusiaan (*human relations*) dan memanusiaikan manusia secara konsekuen. Melalui teori inilah ilmu-ilmu perilaku manusia mulai diperhatikan atau pendekatan behavioral dari ilmu psikologi banyak diadopsi ke dalam teori organisasi sehingga berkembang pendekatan baru yang disebut *Organizational Behavior Approach*.

Menurut teori ini, jika organisasi ingin berhasil bekerja secara efektif dan efisien, sudah tidak lagi ditempuh dengan cara memaksa pegawai atau bawahan maupun anggota organisasi untuk bekerja seperti mesin, tetapi

ditempuh dengan cara *persuasive* melalui pemahaman perilaku manusia sebagai anggota organisasinya. Teori inilah yang mendorong munculnya teori motivasi, yang merupakan suatu teori yang berusaha untuk mencari jalan terbaik untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja seorang pegawai yang ada didalam suatu organisasi.

#### 4. Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan merupakan salah satu dari dimensi dalam kehidupan komunikasi sebuah organisasi. Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Menurut Lawrence D. Brennan, dikutip dalam (Effendy 2009:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Aliran informasi di suatu organisasi dibagi menjadi dua dimensi yakni komunikasi secara intern dan ekstern. Menurut (Muhyadi 1989 :164) Komunikasi Intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi ,dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan,maupun bawahan dengan bawahan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui komunikasi internal merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lainnya. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya sebuah komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak dapat tercapai. Komunikasi internal terbagi kedalam tiga kegiatan (Muhammad, 2009: 52):

1. Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi secara timbal balik (*two way traffic communication*) dari atas (pimpinan atau manajer) ke bawah. Dalam proses komunikasi vertikal secara *downward communication* pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, pengarahan, informasi, penjelasan, teguran dan lain-lain pada bawahan. Sebaliknya, pada proses komunikasi vertikal secara *upward communication* bawahan memberikan laporan, gagasan, usul atau saran kepada pimpinan. Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam organisasi sangatlah penting. Pimpinan harus mengetahui laporan, tanggapan, gagasan, saran dari bawahan sebagai petunjuk efektif tidaknya atau efisien tidaknya.

2. Komunikasi Horizontal, yaitu komunikasi mendatar antara anggota staf dengan anggota staf lainnya. Apabila dalam komunikasi vertikal lebih bersifat formal, maka dalam komunikasi horizontal

seringkali berlangsung dalam suasana tidak formal. Komunikasi dapat berlangsung pada saat waktu beristirahat, dalam perjalanan pulang, atau disela waktu rekreasi bersama. Hal yang dibicarakan lebih banyak hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan.

3. Komunikasi Diagonal atau disebut juga dengan komunikasi silang (*cross communication*) adalah komunikasi dalam organisasi antara seseorang dengan lainnya, tetapi berbeda dalam kedudukan dan unit nya. Komunikasi diagonal tidak menunjukkan kekakuan sebagaimana dalam komunikasi vertikal, tetapi tidak juga menunjukkan keakraban sebagaimana dalam komunikasi horizontal.

Komunikasi internal pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik di kalangan publik internal, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja. Tentunya dalam menjalin komunikasi ini pastinya terdapat sebuah tujuan. Ruslan (1999: 256) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.

3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
4. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian sebuah pesan baik berupa pikiran, ide atau gagasan, keputusan, maupun kebijakan dari seorang pimpinan ke bawahan dan sebaliknya maupun sesama bawahan yang efektifitasnya dapat dilihat dari ketepatan penggunaan media, tercapainya tujuan, adanya umpan balik, serta kejelasan isi pesan sehingga pesan tersebut dapat diterima dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

#### 5. Semangat Kerja

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam sebuah organisasi, berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karyawan sebagai penggerak organisasi dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Dalam sebuah kegiatan



ataupun pekerjaan dalam sebuah organisasi hendaknya dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal yang nantinya akan menguntungkan kedua belah pihak. Apabila pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak memiliki semangat, hal ini akan berpengaruh negatif terhadap keberlangsungan organisasi dan pegawai tersebut.

Davis ( 1989: 76) mengemukakan:

“Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerjasama”.

Semangat kerja yang tinggi dalam organisasi dapat menimbulkan dampak positif, sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (1994: 177) yang menyatakan bahwa :

“Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pula pada kesedian mewujudkan cara atau metode kerja yang berdayaguna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktifitas kerja, Nampak kesedian diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah”.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia

bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, keckapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organsasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan diatas menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2003), faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Moekijat (1999:145) terdapat beberapa indikasi dalam menurunnya semangat kerja yang dapat kita amati, antarlain :

1. Kurang perhatian
2. Kelelahan
3. Keadaan yang membosankan
4. Keluhan-keluhan
5. Pemogokan-pemogokan
6. Tingkat ketidakhadiran yang sangat tinggi
7. Kurangnya disiplin
8. Pengurangan jumlah yang dihasilkan yang disengaja

#### **G. Definisi Konsep**

##### **1. Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah komunikasi antara manajer dengan komunikasi yang berada di dalam sebuah organisasi yaitu para pegawai atau karyawan secara timbal balik. Komunikasi internal merupakan salah satu dari dimensi dalam kehidupan komunikasi sebuah organisasi.

Terdapat 3 indikator komunikasi internal, yaitu sebagai berikut :

##### **a. Komunikasi ke atas**

Aliran informasi dalam komunikasi dari bawahan kepada atasan.

Indikator sub variabel ini meliputi : penggunaan kesempatan berkomunikasi dengan atasan, isi komunikasi, ketepatan waktu

penyampaian pesan atau informasi dan tindakan pegawai apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

b. Komunikasi ke bawah

Penyampaian pesan dari pimpinan ke bawahannya, Indikator sub variabel ini meliputi : isi komunikasi, ketepatan waktu penerimaan pesan, respon pegawai menerima pesan, dan sikap pegawai bila belum jelas mengenai maksud pembicaran.

c. Komunikasi Horizontal

Penyampaian komunikasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Indikator sub variabel ini meliputi : adanya komunikasi dengan rekan kerja, isi komunikasi, reaksi atau tanggapan teman yang diajak berkomunikasi dan tindakan yang dilakukan pegawai jika dalam berkomunikasi dengan rekan kerja timbul perbedaan pendapat.

2. Semangat Kerja

Dadang (2000: 32) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini apabila dalam diri pegawai terdapat semangat kerja yang tinggi, maka produktifitas akan meningkat. Indikator semangat adalah sebagai berikut:

a. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang dapat disebabkan oleh berbagai macam hal termasuk waktu yang hilang karena sakit, ijin dan pergi meninggalkan pekerja karena alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur dan pemberhentian bekerja.

b. Kerjasama

Kerjasama didefinisikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Menurut Robert L. Clitrap dalam Roestiyah (2008 :15) menyatakan “kerjasama adalah merupakan suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama”. Kerjasama dapat dilihat dari : kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman kerja maupun dengan atasan mereka yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu, serta adanya keaktifan didalam kegiatan-kegiatan organisasi.

c. Kepuasan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepuasan suatu keadaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang yang dikarenakan mengonsumsi suatu produk atau jasa atau telah

mendapatkan pelayanan suatu jasa dengan baik. Tingkat kepuasan diukur dari : tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap tugasnya, tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya, serta tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

d. Disiplin

Menurut Hasibuan (2002) disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Beberapa ukuran yang dapat mengukur kedisiplinan yang baik adalah sebagai berikut : kepatuhan karyawan terhadap perintah/ instruksi atasan, kepatuhan karyawan terhadap jam-jam kerja, serta

taat pada taat pada peraturandan tata tertib yang berlaku seperti berpakaian yang baik dan sesuai dengan ketentuan instansi, menggunakan tanda pengenal instansi, penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, serta bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

e. Produktifitas Kerja

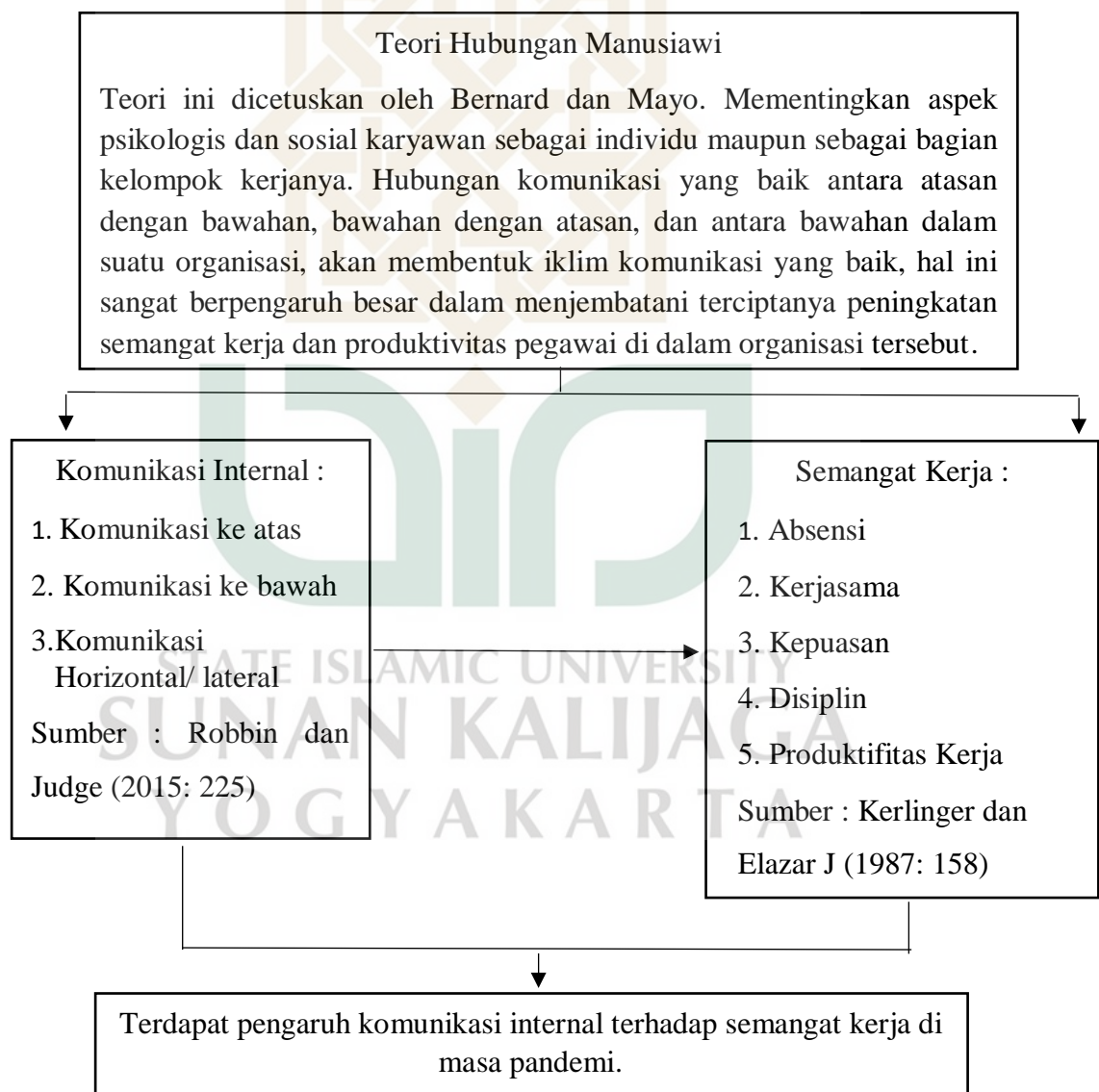


Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Output dapat berupa produk, jasa layanan ataupun kinerja yang terukur.



## H. Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan referensi penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, peneliti akan meneliti pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi, survei penelitian pada pegawai PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul. Kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Olahan Peneliti

## I. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, selanjutnya dijelaskan bahwa pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan dua variabel yaitu variabel penyebab dan variabel akibat dan ada yang menggambarkan perbandingan dari dua sampel. Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah peneliti sebutkan sebelumnya, dapat dinyatakan sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Tidak terdapat adanya pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi.
2.  $H_a$  : Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi.

## J. Metodologi Penelitian

### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable* dan *measurable*).

Tabel 2  
Definisi Operasional Variabel Komunikasi Internal

Variabel X	Indikator	Instrumen
Komunikasi Internal	Komunikasi Vertikal Atas kebawah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya diberi teguran oleh atasan atas kesalahan/kelalaian yang saya lakukan</li> <li>2. Atasan memberi instruksi yang jelas menyangkut pekerjaan bawahan</li> <li>3. Atasan memerintahkan untuk bekerja secara professional di masa pandemi</li> <li>4. Atasan memberikan saran dan kritik yang membangun</li> </ol>
	Komunikasi Vertikal Bawah ke atas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan cukup sulit ditemui karena sibuk</li> <li>2. Atasan kurang memperhatikan staff dibawahnya</li> <li>3. Komunikasi yang antara bawahan dengan atasan terjalin secara berkesinambungan</li> <li>4. Atasan responsif dalam menanggapi hal yang berkaitan dengan pekerjaan</li> </ol>
	Komunikasi Horizontal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diskusi pekerjaan dengan karyawan lain berjalan lancar di masa pandemi.</li> <li>2. Sesama rekan kerja saling memberikan dukungan untuk bekerja lebih giat di masa pandemi</li> <li>3. Komunikasi mengenai pekerjaan/diluar pekerjaan tetap berjalan dengan baik dan lancar dalam di masa pandemic</li> </ol>

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 3  
Definisi Operasional Semangat Kerja

Variabel Y	Indikator	Instrumen
Semangat Kerja	Absensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya pernah absen dalam bekerja</li> <li>2. Saya sampai di kantor lebih dari jam 07.30 WIB</li> <li>3. Saya pernah pulang lebih awal dari ketentuan jam pulang kantor</li> </ol>
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat bekerjasama dengan atasan/rekan kerja di masa pandemi dengan baik</li> <li>2. Saya merasa kurang maksimal saat bekerjasama karena kurang semangat</li> <li>3. Saya bersemangat mencari solusi terhadap masalah yang timbul saat bekerja sama</li> </ol>
	Kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya puas dengan hasil kerja saya ditengah berbagai macam kendala yang diakibatkan adanya pandemi covid 19</li> <li>2. Saya puas dengan kondisi kantor, sarana dan prasarana yang disediakan di masa pandemi memadahi untuk mendukung aktivitas dikantor</li> <li>3. Saya senang / bahagia bekerja di masa pandemic</li> </ol>
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menggunakan atribut atau tanda pengenalan instansi secara lengkap</li> <li>2. Saya kurang menerapkan protokol kesehatan covid19 dikantor</li> <li>3. Saya kurang mematuhi peraturan kantor seperti menggunakan baju adat setiap</li> </ol>

		kamis pahing karena ribet dan panas, sesekali saya melepas masker karena kesulitan bernafas
	Produktifitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sesekali telat menyelesaikan pekerjaan karena pikiran terbagi dengan hal-hal lain yang diakibatkan pandemi covid19 seperti membimbing anak belajar, mengurus rumah dan lainnya</li> <li>2. Saya kesulitan mencapai target kerja yang sudah ditentukan karena suatu hal</li> <li>3. Saya kurang maksimal menjalankan tugas</li> </ol>

Sumber : Olahan Peneliti

## 2. *Design penelitian*

Jenis penelitian yang peneliti susun dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei ialah suatu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan masalah yang sudah diamati. Pada umumnya penelitian survei dilakukan ‘untuk menggambarkan apa yang



ada, dalam jumlah berapa, dan dalam konteks apa (Michael, 1997:136). Pengumpulan data dari para responden dilakukan dengan menggunakan kuisioner (Singarimbun dan Effendi : 1995).

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a). Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi PPID Pembantu Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bantul sebanyak 172 Pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4  
Jumlah Populasi PPID Pembantu Sekretariat Daerah

No	Instansi	Jumlah
1.	Bagian Administrasi Pemerintahan Sekretariat Daerah	12
2.	Bagian Administrasi Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah	12
3.	Bagian Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah	14
4.	Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah	10
5.	Bagian Umum Sekretariat Daerah	50
6.	Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah	15

7.	Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah	11
8.	Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah	22
9.	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	12
10.	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	14
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>172</b>

Sumber : BKPP Kabupaten Bantul 2019

b). Sampel Penelitian

1) *Sample Size*

Sugiyono (2008: 118) menyatakan bahwa *sample size* merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan *sample size* PPID Pembantu Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bantul sebanyak 172 Pegawai. Berdasarkan pada uraian diatas maka pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% , seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono

(2010: 118) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{172}{1+172(0,1)^2}$$

$$n = \frac{172}{2,72} = 63 \text{ sampel}$$

Keterangan :

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$e$  : persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

## 2) Teknik Sampling

Menurut Margono (2004) teknik sampling dapat didefinisikan sebagai cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2017: 81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam Teknik sampling yang dapat digunakan oleh peneliti.

Berawal dari uraian diatas, dalam penelitian ini, penarikan sampel responden yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *Cluster random sampling*. *Cluster random sampling* (Sugiyono, 2017: 83) adalah Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang diteliti sangat luas. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap heterogen. Teknik sampling ini dapat digunakan dengan melalui dua tahap, yaitu penentuan sampel daerah dan selanjutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling.

Penentuan orang-orang tersebut dapat dihitung menggunakan rumus :

$$S_i = \frac{N_i}{N} \times S$$

Keterangan :

$S_i$  : Sampel tiap bagian populasi

$N_i$  : Populasi perbagian

$N$  : Jumlah seluruh populasi

$S$  : Sampel

Berdasarkan hasil hitung menggunakan rumus diatas, nilai masing-masing sampelnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5  
Sampel Penelitian

No	Instansi	Jumlah	Sampel
1.	Bagian Administrasi Pemerintahan Sekretariat Daerah	12	5
2.	Bagian Administrasi Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah	12	5
3.	Bagian Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah	14	5
4.	Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah	10	4
5.	Bagian Umum Sekretariat Daerah	50	18

6.	Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah	15	5
7.	Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah	11	4
8.	Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah	22	8
9.	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	12	4
10.	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	14	5
<b>Jumlah</b>		<b>172</b>	<b>63</b>

Sumber : Olahan Peneliti

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Sumber Data

##### 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Data tersebut haruslah berkaitan dengan variabel yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, dan diperoleh langsung dari sumbernya (Istijanto, 2005: 32). Data asli dapat diperoleh dengan cara penyebaran kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik dalam pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti, kuisisioner tersebut nantinya akan disebar kepada pegawai PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah dalam bentuk jadi. Pada penelitian kali ini data sekunder peneliti yaitu buku, jurnal, skripsi, dan *website* yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

#### b. Metode Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Menurut Sugiyono (2017: 142) angket atau kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77). Menurut Arikunto (2006: 151) :

“Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau tentang hal-hal yang ia ketahui”.

Menurut Arikunto (2006: 152) angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuesioner terbuka dan tertutup. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena pertanyaan maupun pernyataannya sudah disusun oleh peneliti, sehingga responden tinggal mengisi atau tinggal memilih atau memberi tanda jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai.



Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan skala *likert* (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Menurut Sugiyono (2017: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan juga persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner kertas, sehingga dalam penyebarannya peneliti langsung bertemu dengan responden. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin. Keterangan skor dari tiap jawaban responden :

Tabel 6  
Skor Kuesioner

Keterangan	Item Negatif	Item Positif
SS	5	1
S	4	2
N	3	3
TS	2	4
STS	1	5

Sumber : Olahan Peneliti

## 5. Metode Analisis Data

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data pada kuisioner dapat mengukur data (Umar, 2003:101). Alat ukur yang valid memiliki validitas yang tinggi sedangkan alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Untuk menemukan nilai koefisien korelasi hubungan antara variabel bebas dan terikat pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan Rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Santosa dan Muliawan, 2007:258) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = Jumlah individu dalam sampel

$\sum x$  = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$  = Jumlah seluruh skor y

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut *reliable*

atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012: 19).

Koefisien reliabilitas yang umum digunakan adalah *alpha* atau *alpha Cronbach* yang menggunakan pendekatan analisis varian untuk menilai konsistensi internal suatu ukuran. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Sugiono, 2013: 365) :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atas banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = total variasi butir

$\sigma t^2$  = total variasi

## b. Uji Asumsi

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Widarjono, 2010: 111) dalam Nikolaus (2019: 114)

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telaah teoritis bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya adalah linear. (Widarjono, 2010: 114-116) dalam Nikolaus (2019: 127).

### c. Uji Hipotesis

Merupakan suatu usaha menguji parameter suatu populasi melalui pengambilan sampel. Dukungan atau penolakan atas hipotesis dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh dari sampel (Johnson dan Bhattacharya, 1996). Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara variabel X dan Y, maka untuk melihat hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu dapat menggunakan Model Persamaan Regresi Linear Sederhana (Sugiyono, 2017:261) berikut ini:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X : Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a : konstanta

b : koefisien regresi (kemiringan); besaran respon yang ditimbulkan oleh Predictor.

Nilai-nilai  $a$  dan  $b$  dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Dibawah ini adalah langkah dalam melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana :

1. Tentukan Tujuan dari melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana
2. Identifikasikan Variabel Faktor Penyebab (*Predictor*) dan Variabel Akibat (*Response*)
3. Lakukan Pengumpulan Data
4. Hitung  $\sum X^2$ ,  $\sum Y^2$ ,  $\sum XY$  dan total dari masing-masingnya
5. Hitung  $a$  dan  $b$  berdasarkan rumus diatas.
6. Buat Model Persamaan Regresi Linear Sederhana.
7. Lakukan Prediksi atau Peramalan terhadap Variabel Faktor Penyebab atau Variabel Akibat.

## BAB IV

### PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan yang di angkat kedalam penelitian ini. Oleh sebab itu, pada bab ini akan dipaparkan kesimpulan dari penelitian dan penelitian serta beberapa rekomendasi dan juga saran yang relevan berkaitan dengan penelitian ini.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis yang didapat dari penelitian “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Di Masa Pandemi (Survei Pada Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul)“, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji asumsi, setelah dilakukannya uji normalitas menggunakan *standardized residual* populasi data terdistribusi normal karena diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.200, yang artinya  $0.200 > 0.05$ . Dari hasil tersebut selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linieritas didapatkan nilai *deviation from linearity* sig. sebesar 0.611 yang berarti  $> 0.05$ . Maka dari hasil inilah dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari variabel komunikasi internal dan variabel semangat kerja terdapat hubungan yang linier dan signifikan.

2. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “adakah pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi”. Untuk memecahkan masalah pada rumusan masalah tersebut, perlu di adakan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah tersebut. Pada penelitian ini , setelah dilakukan analisis data dan uji hipotesis disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja. Adapun hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut : pada variabel independen diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.558 yang berarti  $> t_{tabel}$  yaitu 1.999 dan  $sig. 0.000 < 0.05$  maka dari hasil output SPSS dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R^2 = 0.254 = 25.4 \%$ . Hal ini berarti variabel Komunikasi Internal mempengaruhi variabel Semangat Kerja sebesar 25.4 % dan sisanya yaitu sebesar 74.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Maka dari hasil penelitian ini, rumusan masalah ini dapat diketahui jawabannya bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi.



## B. Saran

Berdasarkan hasil dari lapangan dan kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Saran bagi PPID Pembantu Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul

Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja di masa pandemi walau tidak begitu besar. Komunikasi internal merupakan bagian dari komunikasi organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya semangat kerja. Untuk mencapai hal tersebut organisasi harus menciptakan komunikasi yang efektif salah satunya yaitu komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari proses manajemen. Oleh karena itu, diperlukan adanya evaluasi dan tindakan preventif oleh kepala bagian kepada para staff agar dapat menciptakan jalinan komunikasi dalam organisasi yang lebih baik sehingga dapat memaksimalkan semangat kerja dan meningkatkan komunikasi internal. Selain itu dapat pula dilakukan kegiatan rutin diluar kantor seperti *outbond*, rekreasi, jamuan makan diluar kantor dan lainnya dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan *covid-19* supaya dapat membentuk jalinan kekeluargaan melalui kegiatan tersebut. Seperti yang dilansir pada [finansialku.com](https://finansialku.com), salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kerja yaitu dapat dilakukan dengan meluangkan waktu untuk hiburan dengan karyawan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Akan lebih baik jika melakukan penelitian pada objek yang sama, tetapi menggunakan faktor-faktor dan variabel yang berbeda yang lebih terperinci sehingga dapat digunakan untuk kondisi yang mendalam dan terperinci dalam organisasi tersebut dan juga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich dan Iswati, Sri. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Universitas Airlangga Press. Hlm 46
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arsyad, Annisa Wahyuni. (2015). *Hubungan Internal Yang Solid Untuk Menciptakan Iklim Komunikasi Positif Didalam Organisasi*. Vol.33 No.2.
- Bangun, Theofaldy. (2013). *Alur Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda*. e-Journal Ilmu Komunikasi, Vol. 1 No. 3
- Dadang, A, M. (2000). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan, Jawa Tmur: CV. Penerbit Qiara Media
- Davis, Keith., Agus Dharma dan John W. Newstrom. (1995). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depertemen Agama RI, Al-Hikmah. (2010). *Al-Qur'an dan Tejemahnya*. Bandung : CV Diponegoro. hlm 554
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Effendy, O,U., (2004). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hlm 122
- Fadly Pangumpia 2013. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado". *Jurnal "Acta Diurna"*. Vol.II/No.2
- Hariyanto, Eri dan Juniari C., D.K. (2019). *Komunikasi Publik Di Era Industri 4.0*
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kerlinger, Fred N. dan Elazar J. Pedhazur.(1987). *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda (alih Bahasa dan penyunting. A. Taufiq)*. Yogyakarta: Nur Cahya
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder edisi revisi 1*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moekijat. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian) cetakan ke-8*. Bandung; Mandar Maju
- Mulyana, Deddy. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Haidari.(2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press
- Nurdin, Ismail dan Hartati Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia. Hlm. 122
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Perbup Bantul No. 105 tahun 2016
- Rohim , Syaiful. (2016). *Teori Komunikasi: Perspektif, ragam, dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers .
- Ruslan, Rosady.(1999). *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Santosa, Purbayu Budi dan Muliawan Hamdani.(2007). *Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga
- Singarimbun, M dan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES
- Soedarso, Sri Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, perencanaan, strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta

Tim Administrator BKD. 2020. "Dampak Sosial Pandemi Covid 19 Pada Pekerjaan Sektor Publik". BKD Provinsi Jawa Barat

Ulum, M.,C. (2016). Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan. Malang: UB Press

Westra, Priata.,*et.all.*(1980).Aneka Sari Ilmu Administrasi. Yogya: Balai Pembinaan Akademi Administrasi Negara

Wursanto. (1992). Etika Komunikasi Kantor. Yogyakarta: Kanisius. Hlm.60

